

Е.В. Симонова, В.О. Красов

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Малое предприятие становится ключевым звеном развивающегося предпринимательства. Программы государственной поддержки малого предпринимательства ориентированы на упрощение форм государственного контроля и регулирования хозяйственной деятельности субъектов малого бизнеса. Однако российское законодательство в области регулирования трудовых отношений специфика малого бизнеса практически не учитывает.

Ключевые слова: трудовое право, правовое регулирование, поддержка малого бизнеса, малые предприятия, организация труда.

Одной из основных задач трудового законодательства является правовое регулирование трудовых отношений, связанных с организацией труда и управления трудом (ст. 1 ТК РФ). Современный этап управления трудовыми ресурсами (персоналом), во многом определяемый процессами глобализации, миграции населения, научно-техническим прогрессом и принципиально новыми социально-экономическими явлениями, выдвигает задачу поиска адекватного механизма правового регулирования новых видов трудовых отношений, что требует как корректировки норм трудового законодательства, так и дифференциации режима правового регулирования труда.

Недооценка трудовым законодательством требований законов экономики, лежащих в основе управления персоналом, приводит к пробелам в праве и создает предпосылки для появления и развития трудовых отношений вне правового поля, а это в конечном счете ведет к нарушению прав и интересов работников. Наглядный пример – заемный труд и сопровождающие его частные агентства занятости, которые возникли и успешно функционируют в угоду требованиям экономики труда и новым формам его организации, но при полном отсутствии отечественного законодательства о труде заемных работников.

Здесь трудовое право не только своевременно не выполнило присущую ему надстроечную миссию по отношению к своему экономическому базису – не урегулировало круг ранее неизвестных трудовых отношений, но и не приняло во внимание существование в период разработки Трудового кодекса РФ (2001 г.) международного акта, касающегося труда заемных работников – Конвенции МОТ N 181 (1997 г.). Поэтому неудивительно, что трудовые отношения заемного характера часто признаются гражданско-правовыми, возникающими в связи с оказанием услуг, и соответственно регулируются нормами гражданского права.

Подобная история может повторяться в случае, когда действующая правовая норма, рожденная в эпоху государственного монополизма в управлении

трудовыми процессами и сохраняющая до сих пор идею формального ограничения трудовой воли участников, продолжает требовать от субъектов трудового договора исполнения обязанностей, которые в силу своего исходного назначения были рассчитаны, например, на работников больших трудовых коллективов, занятых в государственной (бюджетной) сфере, а поэтому не в состоянии эффективно регламентировать процесс труда в частном секторе экономики. Речь идет о малых предприятиях как особом виде работодателя с характерными для него условиями труда и интересами субъектов трудового договора, кадровом делопроизводстве и документообороте в этой среде.

В условиях рыночной экономики малое предприятие (организация) становится ключевым звеном развивающегося предпринимательства, основным местом занятости большинства активного населения страны. Внимание, которое привлекают к себе малые предприятия и соответственно небольшие трудовые коллективы их работников, трудно переоценить: в то время как во многих европейских странах доля малого предпринимательства в ВВП составляет 50-70%, в Китае – 60%, в России – едва достигает 17%.

Действующее трудовое законодательство не устанавливает какие-то особенности регламентации труда на малых предприятиях с небольшой численностью работников. Если не считать предоставленное работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численностью работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек), права заключать с лицами, поступающими на работу, срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ). Сохраняется концепция трудового права о единстве и однообразии правового регулирования труда наемных работников, занятых на предприятиях (в организациях) любого размера.

Статья 252 ТК РФ содержит остаточное положение о возможности других оснований дифференциации правового регулирования труда, которые могут устанавливаться трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Государственная программа, направленная на стимулирование российского предпринимательства, рост предприятий малого и среднего бизнеса, поддержку их средствами, присущими праву, и принятие на этот счет массы нормативных актов, свидетельствует, что «другие основания» для дифференциации правового регулирования труда на таких предприятиях уже наступили.

В отличие от крупных производственных структур с большой численностью персонала, на регулирование труда которых рассчитана основная масса норм трудового законодательства, на малых предприятиях затруднительно применение норм, регулирующих, например, перемещения и переводы на другую работу, замену отсутствующих работников, предоставление легкого труда, продвижение по работе и пр. Законодатель не делает исключения для работников малых предприятий в части более гибкого использования рабочего времени, времени отдыха, сверхурочных работ, режима выплаты заработной платы. Весьма ограничен на этих предприятиях договорный метод регулирования тру-

довых отношений.

Согласно теории систем, малые предприятия обладают специфическими свойствами: им присуща свобода поиска и поощрение инициативы, отсутствие бюрократизма при разрешении организационно-управленческих вопросов; готовность к риску; ускоренная апробация выдвигаемых прогрессивных решений. Малые предприятия отличает также простота организационной структуры, личное участие и заинтересованность всех работников в делах компании, возможность гибко реагировать на внешние изменения, быстро приспосабливаться к меняющимся экономическим требованиям и ситуациям [1, 17]. Для успешной работы, при отсутствии ряда служб управления персоналом, характерных для более крупных структур, малые предприятия чаще прибегают к изменению штатов, корректировке штатного расписания, маневрированию персоналом, более широко привлекают труд заемных работников, совместителей, работников, занятых неполный рабочий день.

В морально-психологическом аспекте малым предприятиям присущ свой стереотип поведения работников, основанный на ценностях, стимулах и неформальных отношениях коллективного (группового) характера, которые приближают каждого работника к конечному результату его трудовой деятельности. Считается доказанным, что в небольших трудовых коллективах возрастает личностный интерес к работе как к таковой.

На 93-й сессии Международной конфедерации труда (2005 г.) отмечалась необходимость повышения значимости индивидуальных факторов труда, малых организационных структур. Такие формы организации труда предполагают модификацию правового регулирования труда в расчете на индивидуальные и групповые организационные структуры персонала, конструирование принципиально новых рабочих мест. А передовой зарубежный и отечественный опыт управления персоналом убеждает, что основой современной организации труда в условиях развивающихся информационных и телекоммуникационных технологий становятся комплексные, самоуправляемые трудовые коллективы (группы) работников, труд которых базируется на принципах:

- небольшое количество людей, принадлежащих к различным сферам функциональной деятельности;
- ориентация на единую цель и общие подходы к ее реализации;
- автономность деятельности и самостоятельность коллектива работников;
- замена жестких вертикальных связей бюрократического типа гибкими горизонтальными отношениями на основе самоуправления, самоконтроля.

Главным действующим лицом такой организации становится инициативный работник, ориентированный на процесс, производственную задачу, на конкретного потребителя и его требования, а уже не вчерашний работник-исполнитель, сконцентрированный на задании руководителя, на должностную инструкцию, на указание «сверху» [2, 33].

Трудовое право не может похвастать активным участием в содействии развитию и поддержке малых предприятий-организаций малого бизнеса. Путем дифференциации режима правового регулирования труда, учитывающий харак-

тер и содержание трудовых связей. При регулировании труда не делаются, например, скидки в части порядка заключения и расторжения трудового договора, при применении режимов рабочего времени, предоставлении гарантий и компенсаций, сроков выплаты заработной платы и т.п.

Так, на IV Конгрессе национального бизнеса (Москва) один из руководителей комбината «Норникель» привел любопытный пример: комбинат был вынужден оплачивать отпуск для получения его работником совершенно не нужного предприятию хореографического образования. Парадоксально, но нормы Трудового кодекса РФ до сих пор обязывают работодателя независимо от его организационно-правового статуса и размера сокращать рабочее время работникам, совмещающим работу с обучением, даже в случаях, когда получаемая в образовательном учреждении профессия (специальность) не нужна предприятию, не связана с выполняемой работой; когда работник поступил на обучение не по направлению работодателя, а самостоятельно как до, так и после заключения трудового договора (ст. 173, 174 ТК РФ).

Подобные материальные затраты прежде всего ощущают предприятия малого предпринимательства, на которые законодатель перекладывает бремя расходов, сохраняя порядок, когда такие льготы финансировались из единого источника с целью удовлетворения общегосударственных нужд в кадрах с высшим и средним профессиональным образованием. Это заставляет работодателя изыскивать источники гарантийных и компенсационных выплат, что в условиях небольшой численности штата предприятия приводит к снижению заработной платы и производительности труда.

Трудовое право остается также в стороне от организационно-административных мероприятий, проводимых в целях борьбы с коррупционными явлениями в государственных структурах. Основные направления антикоррупционной политики России (проект) предусматривают установление законодательством рамок, ограничивающих число плановых проверок, уменьшение количества различных формальных бюрократических процедур. Осуществляющих ведомствами и должностными лицами. Между тем сегодня государственный инспектор труда, надзирающий за соблюдением трудового законодательства, «беспрепятственно в любое время суток» может явиться в любую организацию, независимо от специфики деятельности, численности и времени занятости работников, и потребовать предъявления более 40 различных документов по труду.

Реализация федеральной инспекцией труда широких полномочий, как-то: проведение проверок и обследований; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; подготовка и публикация ежегодных докладов о соблюдении трудового законодательства; выявление фактов и злоупотреблений, которые даже «не подпадают под действие трудового законодательства» и др. (ст. 355, 356 ТК РФ), не оставляет сомнения в том, что существующий надзорно-контрольный механизм имеет целью проведение систематических, плановых проверок и посещений должностными лицами предприятий и организаций. Без учета их размеров, внутренней структуры, численности работников, сферы приложения труда.

Нам представляется, что число проверок и посещений предприятий малого предпринимательства должно быть сведено к минимуму. Проверки и посещения следует проводить только по просьбе (требованию) участников трудового правоотношения при наличии для этого конкретных причин. Таким путем пытается идти государственная инспекция труда по Москве, которая вместо плановых проверок соблюдения трудового законодательства (сроков выплаты заработной платы, порядка предоставления отпусков, ведения трудовых книжек и др.) реагирует только на поступающие от работников или работодателей жалобы на его нарушение [3, 42]. Подобная схема защиты трудовых прав и интересов работников, исключая профилактического характера проверки, обследования и посещения, нуждается в законодательном оформлении. Она должна находиться в логической связи с правовой моделью охраны трудовых прав, содержащейся в статье 3 ТК РФ: «Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда». Иначе: нет заявления – нет проверки.

Общественные отношения, связанные с трудовой деятельностью людей, предполагают различные методы правового регулирования их труда. На фоне малых предприятий отчетливо прослеживается конкуренция между трудовым и гражданским правом в регулировании однотипных трудовых отношений. Все чаще стороны отдают предпочтение договорам гражданско-правового характера, как то: оказанию услуг, выполнению работ (научно-исследовательских, проектных, опытно-конструкторских работ и пр.) в силу отмеченных выше проблем в регулировании труда трудовым законодательством, а также из-за ограниченной возможности регулирования трудовых отношений договорным способом.

Нормы корпоративного права, обходя положения ст. 372 ТК РФ, успешно используются для регламентации корпоративных отношений, связанных с премированием работников за разнообразные трудовые достижения и нетрудовые успехи (участие в спорте, конкурсах красоты, художественных выставках), в определении условий применения соцпакета при поощрении работников (бесплатные турпутевки, оплата лечения и пр.). Чтобы уйти от обязательного предоставления ежегодного основного отпуска в натуре отдельным работникам и заменить его денежной компенсацией, стороны прибегают к заключению с отпускниками гражданско-правового договора о работе на том же месте в отпускном периоде [4, 21].

К этим и другим хитростям вынуждает прибегать работодателей слабость договорного регулирования трудовых отношений, когда участники не могут выйти за рамки императивных требований Трудового кодекса РФ и сохраняющейся риторики о «единой» законности. Как здесь не вспомнить слова известного автора: «Формально правильно, а по существу издевательство».

Становится популярной на малых предприятиях работа фрилансеров – частнопрактикующих специалистов, самостоятельно производящих какой-либо товар или оказывающих какую-либо услугу заказчику [5, 39]. К фрилансерам относятся работники творческих профессий – художники, фотографы, журналисты, архитекторы, программисты. К ним могут примыкать юристы, врачи, ученые, учителя, переводчики, дизайнеры. Думается, такие категории специа-

листов могли бы выступать и в качестве надомных работников, если им предложить более свободный по своему содержанию трудовой договор.

Одним из направлений государственной поддержки и развития малого предпринимательства является упрощение формы юридического и экономического контроля, государственного и общественного регулирования хозяйственной и иной деятельности предприятий. К числу последних законов, регламентирующих отношения малого предпринимательства, относится Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Будучи межотраслевым нормативным актом, он закрепляет и адресует другим отраслям права особенности нормативно-правового регулирования развития малого и среднего предпринимательства, требует установления и гибкого регулирования общественных отношений и применения упрощенных правил ведения налогового учета, бухгалтерской и статистической отчетности, функций осуществления государственного контроля (надзора); различные виды финансово-экономической поддержки (ст. 7).

Представляется, что наука трудового права должна более активно включаться в поиски эффективных средств правового регулирования труда на малых предприятиях путем теоретического обоснования возможностей применения гибких форм и методов регламентации трудовых отношений, в которых пребывают субъекты трудового договора. По данным СМИ, Федеральная служба по труду и занятости планирует освободиться от излишнего делопроизводства и документооборота по кадрам, намерена некоторые разрешительные процедуры заменить на уведомительные и снизить требования к формам отчетности по кадрам, которую ведет малый и средний бизнес. Возможно, Роструд упростит процедуру оформления трудовых отношений при приеме на работу в организациях этой сферы [6].

В плане прогнозирования развития трудовых отношений можно рекомендовать следующие направления организационно-правового регулирования труда субъектов малого предпринимательства:

а) формировать трудовые отношения, главным образом, на основе трудового договора, условия которого могут не совпадать с общими нормами и требованиями Трудового кодекса РФ, но учитывать взаимные интересы сторон, цели предпринимательской деятельности предприятия и способы достижения результата, например, выход за рамки недельной нормы рабочего времени, годового ограничения сверхурочных работ; замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части денежной компенсацией, хотя бы для работников, занятых неполное рабочее время; применение часовой оплаты труда взамен штатно-окладной, еженедельного или годового заработка; выдача заработной платы один раз в месяц или по окончании конкретного этапа работы; освобождение работодателя от ряда традиционных гарантийных и компенсационных выплат;

б) использовать труд заемных работников на тех рабочих местах (должностях), где экономически нецелесообразно держать постоянных и даже временных работников;

в) более широко применять режим полной материальной ответственности работников;

г) упростить систему расторжения трудового договора, применяя порядок предусмотренный статьей 292 ТК РФ в отношении работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

д) применительно к иностранным работникам трудовой договор должен содержать весь набор социально-бытовых условий, связанных с их трудовой деятельностью, включая затраты работодателя по отправлению работника домой.

Проблема расширения сферы применения договорного метода регулирования трудовых отношений в науке трудового права обсуждается давно. Наиболее интересна позиция Б.Р. Карабельникова, который, анализируя историю трудового договора со времен Л.С. Таля до наших дней, приходит к выводу, что современное трудовое право России имеет «трудовой договор, при заключении которого стороны лишены какой бы то ни было гибкости в отношении любых вопросов, кроме наименования должности и размера заработной платы» [7, 17]. И хотя такую оценку трудового договора разделяют не все ученые, сегодня этот вопрос приобретает особую актуальность в связи с развитием предприятий частного сектора экономики, который является благодатной средой для реализации идей Л.С. Талья о частноправовом регулировании трудовых отношений средствами трудового договора. По мысли Л.С. Талья, работник и работодатель лучше, чем законодатель знают, о чем договариваются, чтобы обеспечить взаимные интересы, а роль закона (публично-правовая составляющая) должна здесь сводиться к «определению предела власти работодателя над работником, а не существа конкретных отношений между ними» [7, 24].

Практический аспект вопроса. Сокращение нормальной продолжительности рабочего времени в неделю на 10-15 часов допустимо, а увеличение на 1-2 часа общего 40-часового предела будет уже считаться ухудшением условий труда, снижением уровня правовых гарантий. Работник Курского вокзала, ежедневно после работы ожидающий 1,5 часа отправления электрички домой, не может увеличить свой рабочий день на 1 час, что устраивало бы обе стороны трудового договора. Не принимаются во внимание ни конкретные условия, в которых находятся участники трудового отношения, ни их сугубо индивидуальные интересы, ни иные обстоятельства, обуславливающие отклонение от общей нормы. Даже договорные обязательства работодателя компенсировать работнику недельную переработку (повышенной оплатой труда, дополнительными днями отдыха, бесплатной путевкой и т.п.) не делают такие условия трудового договора легитимными.

Таким образом, сфера реальной самостоятельности работника и работодателя в реализации сугубо взаимных интересов и решений с помощью трудового договора остается проблематичной. Если не принимать во внимание вторичных, малозначимых вопросов индивидуализации трудовых отношений путем взаимной договоренности сторон. Рамки обоюдного соглашения по принципиальным вопросам организации труда (рабочее время и время отдыха, объемы сверхурочных работ, упрощенный режим расторжения договора и т.п.), независимо от размера предприятия и численности работников, содержания интересов сторон трудового договора, применительно к конкретному рабочему

месту, человеку, обстановке, не могут быть «раздвинуты» в силу существующих требований Трудового кодекса РФ. Во многом это результат механического переноса закрепленных КЗоТ РСФСР 1971 г. запретов и ограничений в сфере труда периода тоталитарного общества и государственно-централизованного механизма управления рабочей силой в современные экономические отношения и социально-психологические методы управления персоналом, в основе которых лежат демократические принципы самоуправления и самоорганизации трудовых процессов, конституционные положения о свободе труда.

Свобода труда, на наш взгляд, выражает не только определенные отношения между гражданином и государством по поводу свободного выбора и реализации индивидуальных качеств и интересов человека в сфере труда, но и свободу определения непосредственно условий труда. Применительно к наемному труду, свобода труда воплощается в трудовом договоре, допускающем включение в него условий труда, выражающих прежде всего индивидуальные интересы конкретного человека. Современное содержание понятия свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда, когда работник и работодатели свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономичного использования сырья, материалов, оборудования.

Свобода труда, безусловно, должна определять свободное поведение сторон в направлении самостоятельного выбора (конкретизации) условий организации и оплаты труда. Такой выбор возможен и допустим, если договоренность о правовом регулировании труда не противоречит интересам работника, соответствует целям, стоящим перед малым предприятием, обеспечивает ему прибыль и благополучие. Конституция РФ исходит из того, что права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти (ст. 18). Иными словами, Конституция РФ закрепляет приоритет свободы человека, в том числе в области труда, в законотворческой деятельности государства, когда индивидуальные интересы человека имеют преимущество перед общегосударственными.

Выступая за расширение договорного регулирования труда на малых предприятиях (предприятиях малого и среднего бизнеса), мы отдаем себе отчет, что трудовой договор может содержать неприемлемые и даже вредные для работника условия труда: они могут появиться в начале или в процессе его реализации. В таких случаях будет действовать общепризнанная схема поведения сторон, юридический механизм которой содержится в ч. 2 ст. 3 ТК РФ, а не в положении ч. 2 ст. 9 ТК РФ, где непонятно, кто, когда и как оценивает ситуацию, при которой условия трудового договора не подлежат применению. Ведь стороны могут возражать потенциальному "оценщику". Целесообразно законодательно закрепить порядок, согласно которому, свободная договоренность сторон возможна при: а) наличии интереса работника в выбранном режиме труда; б) соответствии желания работника интересу работодателя; в) документальном оформлении достигнутой договоренности по всем вопросам; г) локализации средствами страхования последствий (случаев) возможных отклонений

трудовых правоотношений от предусмотренных ранее трудовым договором.

Можно сделать вывод, что на малых предприятиях в системе малого и среднего бизнеса как в фокусе отражаются противоречия и пробелы действующего трудового законодательства. Потребности в особом подходе к правовому регулированию труда на малых предприятиях очевидны. На ближайшую перспективу ключевыми направлениями законотворческой и правоприменительной деятельности является расширение метода договорного регулирования трудовых отношений посредством превращения трудового договора в основной источник управления персоналом на малых предприятиях (по типу регулирования труда надомных работников), а также ускорение принятия отечественного законодательства о заемном труде, столь необходимом для привлечения отдельных категорий работников на временную работу взамен постоянных кадров. Следует подумать о расширении раздела XII ТК РФ путем включения норм, предусматривающих особенности регулирования труда рассматриваемой категории субъектов.

Список литературы:

1. Игнаткина В. Фриланс: «за» и «против» // Кадровик. – 2008. – №4. – С. 13.
2. Карабельников Б.Р. Таль Л.С. и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства // Вестник гражданского права. – 2006. – №1. – С. 189.
3. Симонова Е.В. Давайте развивать малый бизнес! Оценка уровня развития малого предпринимательства в рыночной экономике // Российское предпринимательство. – 2009. – №10-1. – С. 26-32.
4. Симонова Е.В. Страховые взносы для индивидуальных предпринимателей // Актуальные проблемы современных социальных и гуманитарных наук: материалы третьей междунар. науч.- практ. конф. (26-28 апреля 2013 г.): в 4 ч. – Ч.2: История и музейное дело; политология, история и теория государства и права; социология и социальная работа; экономические науки; социально-экономическая география; региональное и муниципальное управление; сервис и туризм / науч. ред. К.В. Патырбаева, А.В. Попов, Е.Ю. Мазур. – Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – С. 230-231.

Симонова Евгения Владимировна

*к.э.н., доцент кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: jezzi@mail.ru*

Красов Вадим Олегович

*студент 2 курса магистратуры
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: jezzi@mail.ru*