

**В. Д. Мордачев**

## **РЕГУЛЯТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В РОССИИ**

*В статье анализируются нормы трудового права. С точки зрения качества они оказались на довольно низком уровне, поэтому не могут обеспечить нормальный процесс регулирования трудовых отношений, трудовые права и гарантии работников. В статье также дается довольно критический анализ конструкции трудового договора, в котором содержится немало фикций, поэтому его содержание становится неопределенным и расплывчатым. По этой же причине исполнение такого договора становится затруднительным для работников. И тогда главным регулятором поведения работников становится приказ работодателя. Низкое качество правовых норм и наличие фикций в договоре приводят к различным травматическим последствиям в поведении работников: риск утраты работоспособности, риск оказаться без защиты нарушенных прав. Государственные гарантии трудовых прав работников на практике оказываются слабыми средствами, так как они не обеспечены достаточным количеством правовых норм на уровне закона и юридической ответственностью работодателей за их нарушение.*

**Ключевые слова:** правовые нормы, фикции договора, исполнение договора, приказ, травматические последствия в поведении работников, гарантии трудовых прав

Основными регуляторами поведения работников наемного труда являются правовые нормы. В них оформляются управленческие решения в сфере труда, но и фиксируются модели полез-

ного, возможного, должного и правомерного трудового поведения работника. Моделирование правового поведения работника представляет собой социальный способ и процесс правового отражения трудовых отношений. В моделях такого поведения описываются различные формы совместной трудовой деятельности, степень экономической свободы работника, а также способы социального приспособления и контроля.

Правовые нормы, модели и регуляторы поведения работников закрепляются в различных правовых актах: федеральных законах, подзаконных актах, локальных нормативных актах, а также индивидуальных трудовых и коллективных договорах.

Основу правового регулирования поведения работников составляют нормы трудового Кодекса РФ. Однако качество таких регуляторов оказалось довольно низким. Около 80% этих норм были списаны из КЗоТ РСФСР (1972 г.), поэтому в своей основной массе правовые нормы ТК оказались совершенно непригодными для регулирования поведения работников, занятых в производстве, основанном на частной форме собственности. Возникли огромные пробелы в регулировании поведения работников. И появилась практическая проблема: как преодолеть эти пробелы в механизме регулирования наемного труда. Такие способы преодоления пробела известны: аналогия закона, аналогия права (ст. 2 ТК РФ), субсидиарное применение норм гражданского права. Процедуры эти по своему содержанию требуют определенных специальных знаний, поэтому работодатели используют для преодоления пробелов свои приемы, приказы и иные произвольные регламенты диктата сильной стороны.

Правовые нормы подзаконных актов по своей природе не могут быть использованы для преодоления пробела в законе, так как это регуляторы более низкого уровня. К тому же среди них немало актов, которые на стадии проекта не проходили правовой экспертизы в Министерстве юстиции РФ на предмет соответствия нормам федеральных законов, поэтому они не обладают юридической силой.

Локальные нормативные акты, содержащие правовые регуляторы поведения, принимаются работодателями (ст. 8 ТК РФ) в пределах своей компетенции, не всегда соответствуют трудовому законодательству, а в некоторых случаях противоречат ему. Органы надзора и контроля

за соблюдением трудового законодательства (ст. 353 ТК РФ) физически не состоят проверить ни компетенцию работодателей, ни законность огромного количества локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. На практике это приводит к многочисленным нарушениям работодателями трудовых прав и свобод.

Коллективный договор, правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и поведение коллективной рабочей силы, занимает особое место в нормативно-правовой системе. В нем в правовой форме фиксируются также социальные связи и процедуры, которые должны обеспечить атмосферу взаимопонимания, сотрудничества и доверия в организациях.

Однако в России коллективные договоры — явление довольно редкое. Работодатели под различными предлогами уклоняются от обязанности заключения таких договоров. Если и заключают такие договоры, то, как правило, с нарушением принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), поэтому такие договоры имеют слабую принудительную силу и выглядят как цивилистические сделки или «джентльменские соглашения», создающие только моральные обязательства для работодателей.

Уведомительную регистрацию в соответствующих органах по труду в 2004 г. прошло 150 тыс. коллективных договоров, в 2005 г. — 177 тыс. договоров [11, с. 53]. В 2006 г. было заключено 185 тыс. коллективных договоров [10, с. 53]. Динамика показателей числа договоров за три года устойчивая, договоры охватывают менее 10% наемных работников. По данным за 2004 г., доля организаций, в которых были заключены коллективные договоры, в среднем составила лишь 5%, по Уральскому федеральному округу чуть больше — 6%, по Курганской области — 20%, один из самых высоких показателей в РФ [8, с. 19].

Согласно информации органов по труду субъектов Российской Федерации, основными факторами, сдерживающими развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, являются:

— неустойчивое финансово-экономическое положение организаций;

— отсутствие инициативы во вновь создаваемых организациях, а также в организациях малого и среднего бизнеса, где отсутствуют представительные органы социального партнерства;

— нежелание многих работодателей брать на себя социально-правовые обязательства в условиях экономической и финансовой нестабильности;

— слабая, символическая ответственность работодателей за нарушение или невыполнение коллективного договора (ст. 55 ТК РФ);

— отсутствие на многих предприятиях и в организациях профсоюзов;

— социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, недооценка роли коллективного договора.

Регуляторы поведения работника также имеются и в трудовом договоре. Они формируются по воле сторон, поэтому должны осуществляться добровольно самими сторонами. Глубокий анализ содержания трудового договора показывает, что в этой конструкции имеется немало фикций: работник как сторона, соглашение сторон, равенство, свобода договора. [5] В результате как сама форма, так и содержание договора являются неопределенными и расплывчатыми.

Многие условия договора стороны не знают. О них они могут только догадываться. Например, работодатель обещает исполнителю определенное вознаграждение по договору. А положение о том, что его размер должен быть справедливым (ст. 2 ч. VII ТК РФ) в договоре никак не отражается и не фиксируется сторонами. На практике это приводит к тому, что исполнитель попадает в ситуации, связанные с дискриминацией, принуждением и сверхэксплуатацией.

Неопределенный характер формы договора, его содержания и положения исполнителя приводит к тому, что стороны по разному оценивают свои отношения. Работник представляет свой договор в виде своего рода «жесткого ядра» и «защитной оболочки».

«Жесткое ядро» включает в себя совокупность прав и обязанностей. Последние находятся под постоянным контролем работодателя. Поэтому работника, в первую очередь, интересуют его права. Они должны иметь две дополнительные оболочки — гарантийную и компенсационную. Без них права остаются мертвыми, абстрактными категориями. В таком виде они не могут быть реализованы или осуществляются с определенными риском.

Компенсационная оболочка в договоре заслуживает особого внимания, так как она включает денежные выплаты за исполнение трудовых (за-

траты рабочей силы, результаты, успехи) и иных обязанностей (ст. 164 ч. 2 ТК РФ). Здесь может быть разработан особый договор с исполнителем о трудовой компенсации, включая и вопросы стимулирования.

«Защитная оболочка» не имеет своего содержания. Она ограничена бланкетной нормой о праве работника на защиту (ст. 21 ТК РФ), поэтому в рамках договора она не имеет самостоятельного значения для исполнителя. Корректируется эта оболочка также слабо, поэтому «жесткое ядро» остается беспомощным и беззащитным.

Работодатель в «жестком ядре» воспринимает только обязанности исполнителя, а также формы контроля трудового поведения работника. Это его зеркало, в котором он видит только себя и свои способы эксплуатации работника. «Защитную оболочку» для него представляет его частная собственность и ресурсы (средства) производства. Они составляют условия для постоянного контроля трудового поведения работника-исполнителя.

Трудовой договор работодатель заключает с работником с одной целью, чтобы использовать его, что достигается путем исполнения работником трудовой функции (ст. 56, 57 ТК РФ). Однако правовые нормы, регулирующие выполнение работником трудовой функции, отсутствуют.

Основной причиной такого пробела является низкий уровень законодательной техники, а также социалистические традиции права с сфере договора, который исполняется на основании приказа администрации. И поэтому правовые нормы на стадии исполнения оказались совершенно излишними и выглядели как помеха. Приказ администрации и команды руководителей работ оказались выше права и правовых норм.

Исполнение договора выражается в совершении или воздержании от совершения работником действий, которые определяют содержание трудового договора и его сделочную природу. Сами действия работника по исполнению договора находят свое основание в его обязанностях. Поэтому отдельные общие правовые нормы об исполнении обязанностей работником оказались в различных частях и правовых институтах трудового кодекса (ст. 2, 21, 22, 56, 57 ТК РФ). Модели таких правовых норм составлены настолько абстрактно, что без обращения к правовым нормам подзаконных актов

их самостоятельное применение становится затруднительным.

Основной блок правовых норм об исполнении трудового договора работниками оказался в сфере власти работодателя, в сфере локальных правовых актов (ст. 8 ТК РФ). Они касаются многих вопросов исполнения обязанностей работниками, в первую очередь — правил организации труда и управления трудом. Сами по себе обязанности работника, зафиксированные в трудовом договоре, в большинстве случаев не содержат указаний на способы их исполнения. Поэтому для надлежащего исполнения обязанностей работником работодатель в правовой форме должен определить основные способы исполнения договора.

Изначально сами способы закрепляются в таких правовых документах, как рабочее задание, рабочий план, рабочий проект, инструкция и т. п. В них формулируются и профессиональные и технические требования к исполнению обязанностей, формы контроля, стандарты производительности, результаты, оценка выполнения задания, компенсирующие факторы, определенные опасности и риски при выполнении задания, а также условия, предъявляемые к качеству. Отсутствие в организации указанных правовых документов означает, что работодатель начинает проявлять свою директивную власть, которая довольно слабо ограничена правовыми нормами, поэтому она приобретает форму произвола по отношению к работникам.

Правовые нормы об исполнении трудового договора, содержащиеся в локальных нормативных актах, хотя и вносят элементы организации в трудовые отношения, имеют довольно крупный недостаток. Они выпадают из сферы органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и поэтому приводят к сверхэксплуатации работников и различным формам внеэкономической зависимости работников.

Общие правовые нормы об исполнении трудового договора, определяющие так называемый модус исполнения, относятся к главной стадии договора. От них зависит многое. Через них определяется правовая природа исполнения договора, фактические действия, форма, содержание и виды исполнения. Поэтому эти правовые нормы необходимо сформулировать в качестве отдельной главы ТК РФ. Наличие общих правовых норм об исполнении трудового договора в качестве самостоятельной главы ТК

создаст необходимые нормативные условия для приведения локальных актов в соответствии с нормами ТК РФ.

Поэтому в главу ТК «Исполнение договора» необходимо включить следующие правовые нормы:

— принципы исполнения договора (надлежащего исполнения, недопустимости одностороннего отказа от исполнения обязанностей, реального исполнения, разумности и добросовестности, содействие работодателя);

— условия исполнения;

— основные способы исполнения.

Необходимо также указать в ТК и на возможные затруднения при исполнении договора и способы их преодоления, определить обстоятельства, при которых работник не сможет выполнять условия договора. Такой подход ограничит нормативную власть работодателя и создаст условия для его правомерного поведения.

Предварительный вывод положения персонажей трудового договора заключается в следующем. Работник-исполнитель — агент чужого плана, чужих указаний и чужой воли. По причине отсутствия у него частной собственности он вынужден делегировать свой труд под контроль работодателя. Поэтому в трудовом договоре обмен между сторонами либо отсутствует, либо принимает форму контроля. В этой связи по своему содержанию отношения с работником-исполнителем представляют собой разновидность агентского договора в сфере труда. Для успешного выполнения обязанностей с агентом необходимо заключить дополнительный договор о трудовой компенсации результатов и успехов. Только при таких условиях возможно эквивалентное экономическое взаимодействие между сторонами в форме обмена правомочиями и обязанностями.

Недостаточное и некачественное наличие правовых регуляторов в результате неадекватности и неэквивалентности отражения трудовых отношений [4] приводит к травматическим последствиям в поведении работников, которое становится неопределенным и зависимым от воли сильной стороны-работодателя. Практика осуществления трудовых прав показывает, что работник как слабая сторона договора постоянно оказывается в ситуации риска [7], и это неизбежно вызывает различные препятствия и помехи в трудовом поведении.

Зависимый характер наемного труда создает различные негативные условия для постоян-

ной нестабильности в поведении работника. И это служит общей основой появления факторов риска у работника. Все негативные невыгодные последствия и убытки ложатся на работника. Он оказывается пострадавшим в зоне риска, всегда что-то теряет, чего-то лишается, в чем-то ограничивается.

Зоны риска обычно возникают в следующих случаях: несовершенство трудового законодательства, отсутствие достаточного числа гарантий трудовых прав, абстрактный характер некоторых гарантий, довольно слабый правовой механизм защиты нарушенных трудовых прав, что приводит к ущербу экономических и имущественных прав и законных интересов работника.

**Занятость у работодателя.** Это всегда стабильность поведения работника. Она возникает в процессе использования работника при различных перемещениях, переводах, отстранениях, приостановлении и иных изменениях трудового договора. Работодатели не всегда обращают внимание на соблюдение правовых норм об изменениях трудового договора. К тому же допускают такие изменения в одностороннем порядке, по своему произвольному усмотрению. Поэтому в таких ситуациях работники лишаются возможности стабильно и нормально трудиться.

Все правовые нормы ст. 72, 72<sup>1</sup>, 72<sup>2</sup>, 74 ТК РФ, противоречащие обязательным условиям договора (ст. 57 ТК РФ), работодатели всегда толкуют в свою пользу и тем самым неправомерно расширяют свою директивную власть по управлению рабочей силой.

Обратимся к анализу правовых норм о прекращении трудовых отношений, которые не всегда соответствуют стабильной занятости и не гарантируют рабочее место работнику. К ним относятся правовые нормы ст. 81 ТК РФ о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Они включают достаточно четкий перечень правопрекращающих юридических фактов. Что само по себе значительно повышает степень экономической свободы работников. Эти факты соответствуют международному принципу защиты работника против прекращения трудовых отношений без законного основания. Они закреплены в Конвенции МОТ №158 (1982 г.) «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (ст. 4). Все указанные в данной статье основания расторжения договора можно свести к трем катего-

риям: связанные со способностями работника; связанные с трудовым поведением работника; связанные с производственной необходимостью организации.

Однако в ТК РФ имеются правовые нормы, снижающие занятость работника. Они зафиксированы в правилах о прекращении трудового договора в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора (ст. 74, 77 п. 7 ТК РФ). Работник не может знать и разумно предвидеть изменения организационных или технических условий труда (ст. 74 ч. 1 ТК РФ). И если бы ему предложили такие условия договора при его заключении, он отказался бы от такого договора и заключил бы его на иных условиях или с другим работодателем. Поэтому такой трудовой договор следует расторгать по решению суда. Такая процедура расторжения договора закреплена в ст. 451 ГК РФ, и ее в порядке субсидиарного применения норм можно использовать в трудовом праве.

Рынок труда в условиях безработицы в России многие века — это рынок нанимателя и работодателя, который различными способами диктует свои условия рабочей силы по закону указательного пальца. Он принимает дешевого работника, к которому вначале присматривается и даже может проявить определенную заботу о нем, а потом «вешает» в приказном порядке огромное количество обязанностей. И спустя неделю, без раскочки, начинает жестко спрашивать выполнение. Причем те работники, которые не сопротивляются, работодателю не интересны. Он считает их люмпенами и довольно быстро увольняет или принуждает к увольнению, а на остальных начинает нажимать и давить еще больше. Способность выживать и переносить это давление считается едва ли не ключевой компетенцией подчиненных. В таких условиях о стабильной добровольной занятости работник может только мечтать в красивом сне. Какие-либо гарантии занятости и сохранения рабочего места у работника в ТК РФ также отсутствуют. Экономическая свобода работника [3] существует как видимость, она находится под тотальным надзором и контролем работодателя и превращается в свою противоположность с различными негативными последствиями.

**Риск сверхэксплуатации.** Нормальные условия эксплуатации наемного труда обычно оговариваются индивидуально с работником в

трудовом договоре. Все, что за пределами договора, следует рассматривать как сверхэксплуатации. Такие случаи использования рабочей силы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени предусмотрены ТК РФ и поощряются государством: совместительство, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни. На такие условия работник вынужден соглашаться ввиду низкой заработной платы, что приводит к дискриминации в сфере труда, которая ТК РФ запрещена (ст. 3).

При совместительстве в организации (ст. 60.1 ТК РФ) работник вынужден выполнять работу за пределами своего рабочего дня за дополнительную плату. А отдых между сменами? Ежедневного отдыха ТК РФ не предусматривает, поэтому работник работает на износ, пока не упадет. Такие условия труда справедливыми и гуманными не назовешь. И об этом «позаботились» государство и работодатели.

Нормы по оплате труда сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) также содержат элементы дискриминации и несправедливости. Если работнику предоставляется дополнительное время отдыха или другой день отдыха, то он лишается повышенной оплаты. Почему? Работник оказался по обстоятельствам, указанным в ТК, в условиях, отклоняющихся от нормальных. И поэтому он вправе иметь достойную и справедливую компенсацию, повышенную оплату и дополнительное время отдыха. Только таким способом можно повысить качество трудовой жизни наемного работника и сохранить его человеческий ресурс.

**Риск утраты трудоспособности, жизни и здоровья работника.** Новый ТК РФ качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда закрепил «обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников» (ст. 210). Главной здесь является дефиниция «здоровье», которая разработана специалистами развитых стран и включает в себя: 1) отсутствие заболевания; 2) хорошее самочувствие; 3) оптимальную приспособленность к условиям труда и его организации; 4) целостность (отсутствие повреждений у рабочей силы и личности работника); 5) состояние процветания; 6) физическое, психическое и социальное благополучие; 7) равновесие с рабочей средой; 8) ненарушенный ритм; 9) совершенное

приспособление организма к среде; 10) адаптацию к производственно-трудовой среде и ее изменениям; 11) баланс; 12) общее состояние [9, с. 475].

Однако приоритет сохранения жизни и здоровья работников является в России недостижимым в сфере труда и поэтому он остается красивой фразой государства на бумаге. По данным доклада о деятельности уполномоченного по правам человека в РФ в 2002 году (см. Российская газета, 2003 г., 15 июля), состояние условий охраны труда уже не первый год признается неудовлетворительным. В России более 40% работников предприятий и организаций заняты на тяжелых и вредных работах. Ежегодно на производстве травмируется более 360 тыс. работников, и около 8 тыс. погибают. Жизнь и здоровье работников подвергаются постоянной опасности.

Кризис в сфере охраны труда, возникший при социализме никак не преодолевается. Ситуация в сфере охраны рабочей силы развивается по закону Мерфи: от плохого к худшему. В 2008 г. Роструд обследовал 3,6% работодателей и зафиксировал около двух миллионов нарушений в сфере охраны труда и выдал более 200 тыс. предписаний [2].

В стране не создана система охраны труда, соответствующая новым экономическим и трудовым отношениям, не обеспечено необходимое финансирование федеральных, отраслевых и региональных программ улучшения условий и охраны труда. Отсутствует ответственность органов исполнительной власти субъектов РФ за производственный травматизм.

У государственных инспекторов по охране труда нет возможности хотя бы раз в год, как это делают инспекции труда в других странах мира, проверять работу любого производства и все рабочие места по вопросам состояния охраны труда. А в России проверять надо еще чаще, так как известно негативное и халатное отношение к этим вопросам многих работодателей и равнодушные профсоюзов. Фактически на 4 млн юридических лиц приходится лишь около 2 тыс. госинспекторов. В результате при нагрузке 2 тыс. организаций на одного инспектора каждое предприятие удастся проверить не чаще, чем один раз в 20 лет (в Финляндии на одного инспектора приходится всего 450 организаций).

Ежегодно, согласно отчетам Федеральной инспекции труда, в субъектах РФ проводится

около 150 тыс. проверок правил соблюдения законодательства об охране труда. Таким образом, под проверки попадают 3-5% общего числа организаций в стране. Что же касается основного вопроса — обследования травмоопасного оборудования, технического состояния объектов и других профилактических мер по технической безопасности (то есть на соответствие ГОСТам и СНиПам), то здесь вряд ли наберется 0,3-0,4% от необходимых обследований всего парка оборудования за год. Безусловно, на некоторых предприятиях инспекторы бывают чаще, а все мелкие организации они не могут никогда охватить. Проверяют в основном там, где произошли несчастные случаи, не до, а после.<sup>1</sup>

К новеллам в законодательстве также следует отнести и появление правовых норм о социальной защите работника: обращения в органы государственной власти РФ, к субъектам РФ, органы местного самоуправления, к работодателю (или объединению работодателей), в профсоюзы или иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда и нарушения этих правил (ст. 219 ТК РФ). Однако, эти нормы имеют слабую практическую реализацию по следующим обстоятельствам:

- 1) наемные работники в России не доверяют органам власти и даже боятся их;
- 2) жаловаться самому работодателю также накладно;
- 3) профсоюзы оказались настолько слабы, что потеряли себя в новых экономических условиях, не знают, что делать и как защищать наемного работника.

В целом многие нормы по охране труда не выполняются, и поэтому работник может реализовать свое право на охрану жизни и здоровья на крайне низком уровне, случайно, с большим риском для своего благополучия. И почти всегда оказывается стороной проигравшей и потерпевшей. Это право работников слабо защищено государством, которое кроме деклараций принципов и красивых обещаний не способно что-либо предпринять. Органы исполнительной власти свысока и издалека лишь наблюдают за происходящим.

Вся правовая система охраны труда находится в тяжелом кризисном состоянии. Она крайне деформирована, противоречива, негативна, содер-

жит много несуразностей, парадоксов и фикций. Ее социальный вектор направлен против живого труда, наемного работника и его благополучия. Зоны риска для работников не сокращаются, наоборот, увеличиваются.

До настоящего времени не созданы фонды охраны труда, медленно решаются вопросы создания в органах исполнительной власти субъектов РФ подразделений государственного управления охраной труда. Для обеспечения государственных и правовых гарантий в области охраны труда, а также создания необходимого уровня защиты работников целесообразно:

1. Продолжить работу по пересмотру действующих и разработке новых правил по охране труда, гигиенических нормативов и санитарных норм.
2. Провести сертификацию производственных объектов на соответствие их требованиям безопасности.
3. Пересмотреть и расширить списки производств, работ, профессий и должностей, на основании которых работники получают компенсации в связи с вредными и опасными условиями труда.
4. Упорядочить систему государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда.
5. ратифицировать конвенции МОТ, касающиеся вопросов охраны, гигиены и безопасности труда.

**Риск оказаться без защиты нарушенных прав.** Работодатель так легко нарушает трудовые права работников по очень простой причине. Работник оказывается один на один с работодателем, довольно мощной экономической фигурой. Все органы, уполномоченные защищать права и законные интересы работников в критических ситуациях, оказываются настолько слабы, что по своим потенциальным возможностям в механизме правового регулирования выглядят как совершенно непригодные к осуществлению функций защиты слабой стороны в трудовых отношениях. Правовые нормы и механизмы по защите трудовых прав работников требуют кардинального совершенствования.

Работник в трудовом договоре является слабой стороной в социальном, экономическом и правовом смысле, поэтому здесь необходимо отступить от принципа равенства сторон в пользу работника для того, чтобы защитить слабую сторону. Для этого работнику необходимо пре-

<sup>1</sup> Волков Ю. Техника безопасности... отменяется. На очереди охрана труда? // Приложение: Профсоюзная инспекция [Солидарность. 2003. №27]

доставить дополнительные преимущества и права и, соответственно, на работодателя возложить дополнительные обязанности. Здесь может быть использован и другой способ выравнивания сторон: усилить защитные механизмы для работника и повысить ответственность сильной стороны — работодателя. Таким образом, для юридического уравнивания сторон изначально, при заключении трудового договора следует установить особые условия участия в договорных отношениях.

Роструд уклоняется от надлежащего выполнения своих функций и вместо этого предлагает самим работодателям заявить на себя данные о соблюдении ими трудового законодательства в специальной анкете из 17 пунктов. После положительной оценки Госинспекцией труда реальности условий соблюдения трудового законодательства, работодателю вручается «Сертификат доверия». И тогда плановые проверки организаций производятся только по личной просьбе самих работодателей [2]. Работники в этом процессе оказались в стороне. Для действует закон Остапа Бендера: «Спасение утопающих — дело рук самих утопающих!».

Наличие риска в реализации трудовых прав работников является показателем довольно низких государственных гарантий этих прав, слабой их защищенности и отсутствия действительной юридической ответственности работодателей. Цели ТК РФ не учитывают наличие риска в осуществлении трудовых прав, вследствие чего в обществе ослабевает регулирующая функция законодательства и его социальная ценность. Законодательство о труде не может нейтрализовать ни факторы риска, ни зоны риска в сфере защиты прав работников. Государственная воля по вопросам защиты трудовых прав оказалась на уровне деклараций, обещаний и юридических фикций. Эксплуатация работника за пределами договора и закона продолжается. К нарушениям

трудовых прав работники привыкли и другого состояния не знают. Все молчат: закон и работники. Поэтому о своей экономической свободе работники могут только мечтать и терпеливо ждать, когда же она появится. А пока, вместо свободы работника при наличии различных рисков обычно появляется такое явление, как неосновательное обогащение работодателя.

Отсутствие правовых регуляторов не может обеспечить функцию регулирования и правомерное поведение работников. Сама функция регулирования оказалась под большим вопросом и является кардинальной проблемой государства. Она не может быть реализована в трудовых отношениях, так как не обеспечивает текущей стабилизации и координацию совместных действий рабочей силы. В результате трудовые отношения становятся неуравновешенными и асимметричными, так как отсутствуют горизонтальные связи между работником и работодателем.

В такой нормативно-правовой неразберихе работодатели на основе приказных регламентов формируют иную модель поведения работника. Работники становятся послушными и зависимыми от воли работодателя агентами, директивной власти сильной стороны. Здесь формируются вертикальные социальные связи, в которых доминируют обязанности работников. На их права никто не обращает внимания, ни работодатели, ни профсоюзы, ни государство. При таком соотношении прав и обязанностей у работника работодателями формируют модели высокой эксплуатации рабочей силы на основе законов частной собственности.

При осуществлении своих прав работник постоянно оказывается в различных ситуациях риска, на практике это приводит его по денежным и имущественным правам в сферу неосновательного обогащения работодателя. Работник несет различные убытки и становится потерпевшим.

#### Список источников

1. Волков Ю. Техника безопасности... отменяется. На очереди охрана труда? // Солидарность. (Профсоюзная инспекция. Приложение). — 2003. — №27.
2. Клятва работодателя // Российская газета — 2008. — 22 апр.
3. Мордачев В. Д. Дефицит экономической свободы работника. Россия. XXI век. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010.
4. Мордачев В. Д. Теория обмена труда в пяти книгах. Кн. 1. История. Этика. Психология. — Екатеринбург: ИД «Ажур». 2006. — С. 55-69.
5. Мордачев В. Д. Теория обмена труда в пяти книгах. Кн. 4. Правовая форма обмена. — Екатеринбург: ИД «Ажур». 2009. — С. 155-185.
6. Мордачев В. Д. Цели и задачи законодательства о труде России. — Екатеринбург: ИД. «Ажур», 2012. — С. 6-26.

7. Мордачев В. Д., Романов А. Н. Проблемы наемного труда. Россия. Партнерство. Рабочая сила. Дефицит экономической свободы работника. Парадоксы справедливой заработной платы. Вып. 1. — Екатеринбург : ИД «Ажур». 2010. — С. 158-164.
8. Нешчадин А. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? // Человек и труд. — 2007. — №2.
9. Ошима М. Показатель здоровья // Человеческий фактор : в 6-ти т. Т. 2. Эргономические основы проектирования производственной среды : пер. с англ. — М.: Мир, 1991.
10. Подшибякина Н. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики // Общество и экономика. 2006. №4. С. 53.
11. Развитие социального партнерства в субъектах Российской Федерации: итоги 2005 г. // Человек и труд. — 2006. — №7.

### Информация об авторе

**Мордачев Владимир Данилович** (Екатеринбург, Россия) — доктор юридических наук, профессор, академик Международной академии психологических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29)

**V. D. Mordachev**

### Regulators of employees behaviour in Russia

*This paper analyzes the labor law regulations. In terms of quality they have occurred to be at a low level, and therefore cannot provide the normal process of labor relations, labor rights and guarantees of workers. The paper also gives a critical analysis of a labor contract construction, which contains a lot of fiction, so its content becomes undefined and vague. For the same reason, the execution of such contract becomes difficult also for the workers. And then the chief regulator of the employees' behaviour becomes the order of the employer. Poor quality of law norms and the presence of fiction in the agreement lead to different traumatic effects in the behavior of workers: the risk of loss of labor efficiency, the risk of being left without protection of labor rights. State guarantees of workers' rights in practice means are weak, as they are not strengthened with enough legal provisions at the law level and the legal responsibility of employers for various violations.*

**Keywords:** law norms, legal norms, contract fictions, contract performance, contract execution, order, traumatic consequences of employees' behavior, labor rights guarantees

### References

1. Volkov Yu. (2003). Tekhnika bezopasnosti...otmenyaetsya. Na ocheredi okhrana truda? [industrial safety measures... will be canceled. Next in line is workmen's safety?]. Solidarnost' [Solidarity]. (Profsoyuznaya inspektsiya. Prilozhenie [Labor union inspection. Supplement]), 27.
2. Klyatva rabotodatelaya [Employer's adjuration] (2008, April 22). Rossiiskaya gazeta.
3. Mordachev V.D. (2010). Defitsit ekonomicheskoi svobody rabotnika. Rossiya. XXI vek [Deficiency of employee's economic freedom. Russia. XXI century]. Yekaterinburg, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences.
4. Mordachev V.D. (2006). Teoriya obmena truda v pyati knigakh. Kn. 1. Istoriya. Etika. Psikhologiya [Labor exchange theory in five books. Book 1. History. Ethics. Psychology]. Yekaterinburg, «Azhur» Publishing House, 55-69.
5. Mordachev V.D. (2009). Teoriya obmena truda v pyati knigakh. Kn. 4. Pravovaya forma obmena [Labor exchange theory in five books. Book 4. The legal form of exchange]. Yekaterinburg, «Azhur» Publishing House, 155-185.
6. Mordachev V.D. (2012). Tseli i zadachi zakonodatel'stva o trude Rossii [Goals and objectives of the labor legislation in Russia]. Yekaterinburg, «Azhur» Publishing House, 6-26.
7. Mordachev V.D., Romanov A.N. (2010). Problemy naemnogo truda. Rossiya. Partnerstvo. Rabochaya sila. Defitsit ekonomicheskoi svobody rabotnika. Paradoksy spravedlivoi zarabotnoi platy. Vyp. 1 [Problem of wage labor. Russia. Partnership. Workforce. Deficiency of employee's economic freedom. Paradoxes of fair wages. Issue 1.]. Yekaterinburg, «Azhur» Publishing House, 158-164.
8. Neshchadin A. (2007). Kakaya model' sotsial'nogo partnerstva nuzhna rossiyanam? [Which model of social partnership do the Russians need?]. Chelovek i trud [Human and Labor], 2.
9. Oshima M. (1991). Pokazatel' zdorov'ya. Chelovecheskii faktor: v 6-ti t. T. 2. Ergonomicheskie osnovy proektirovaniya proizvodstvennoi sredy: per. s ang. [Health indicator. Human factor: in 6 volumes. Colume 2. Ergonomic basics of industrial structure engineering: translation from English]. Moscow, Mir.
10. Podshibyakina N. (2006). Sotsial'no-trudovye otnosheniya v usloviyakh perekhodnoi ekonomiki [Socio-labor relations in terms of transitional economy]. Obshchestvo i ekonomika [Society and Economics], 4, 53.
11. Razvitie sotsial'nogo partnerstva v sub'ektakh Rossiiskoi Federatsii: itogi 2005 g. [Development of social partnership in the subjects of Russian Federation: the results of 2005] (2006). Chelovek i trud [Human and Labor], 7.

### Information about the author

**Mordachev Vladimir Danilovich** (Yekaterinburg, Russia) — Doctor of Juridical Sciences, Professor, Member of the International Academy of Psychological Sciences, leading research scientist at the Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (620014, Yekaterinburg, Moskovskaya st. 29).