

ШКОЛА ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ

ТРУДОВАЯ
ДЕМОКРАТИЯ № 60

Ракитский
Борис Васильевич

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Интересы рабочих и интересы капитала

Москва, 2011

Ответственный за выпуск:
Г. Я. Ракитская

Трудовая демократия. Выпуск 60. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. Интересы рабочих и интересы капитала. – М.: Школа трудовой демократии. 2011. 40 с.

© Б.В.Ракитский – текст.

© Школа трудовой демократии, 2011

© Интернациональный университет трудящихся и эксплуатируемых (Рабочий университет), 2011.

Школа трудовой демократии

119361, Москва, ул. Озёрная, 25–287

Телефон **(495) 437-04-97**

E-mail: <university-w@yandex.ru>

Сайт: <http://www.shkolatd.ru/>

О Г Л А В Л Е Н И Е

Разные отношения по поводу рабочего времени при двух разных моделях эксплуатации	4
Примитивная формула взаимоотношений по поводу рабочего времени	5
Особенности отношений по поводу рабочего времени	6
Интересы капитала, касающиеся рабочего времени	7
Риски нарушения интересов капитала, касающиеся рабочего времени	8
Многообразие практических форм достижения интереса капитала	9
Интересы трудящихся по поводу продолжительности и режимов рабочего времени	11
За что бороться? Против чего бороться?.....	15
Субъекты, представляющие интересы трудящихся. Способы регулирования отношений по поводу рабочего времени	16
Тенденции формирования социальных стандартов рабочего времени	17
Принципы действий трудящихся при новых инициативах капитала (администрации), касающихся рабочего времени и режимов работы	17

Рабочее время — естественная мера работы. В условиях наёмного труда по поводу продолжительности и режимов работы возникает множество отношений как между работниками и начальниками, так и между самими работниками. Конкретных проблем и ситуаций, связанных с рабочим временем, — бесконечное множество. Человеку без жизненного и производственного опыта может показаться, что в этом разнообразии проблем и ситуаций невозможно ни сориентироваться, ни тем более разобраться по существу.

На самом деле разбираться и разобраться в вопросах рабочего времени не только можно, но и нужно. Организация современного капиталистического производства включает в себя большой арсенал конкретных форм эксплуатации. Среди них видное место занимают способы налаживания выгодных для капитала (администрации) продолжительности и режимов работы. Чтобы не быть безответным, заранее на всё согласным существом, чтобы оставаться человеком с чувством собственного достоинства, рабочему приходится и знать побольше, и думать побольше, и с товарищами советоваться, и постоянно быть наготове.

Отечественное наше предпринимательство — не шибко-то умелое, не шибко опытное, не шибко умное. Потому и неконкурентоспособное, как правило, в сравнении с западным. Но гонористое, нахрапистое, наглое и жестокое по отношению к работникам.

В последние 20 лет отечественные предприниматели привыкли, что в их взаимоотношениях с работниками государство (и правительство, и суд, и президенты-гаранты конституции, и законодатели) всецело стоит на их стороне. Объявят ли кризис, объявят ли модернизацию и инновации экономики, — предпринимательство действует, как привыкло: ищет способы переложить трудности перемен на работников.

Предстоящая модернизация хозяйства России (от неё уже никуда не деться) ознаменуется новыми мерами предпринимателей, ухудшающими положение трудящихся. Немалая часть мер будет связана с продолжительностью и режимами работы.

Рабочим к этим мерам лучше готовиться заранее. Тогда администрация не сможет застать их врасплох. А если организовать грамотное профсоюзное солидарное сопротивление, то кое-какие неприятности удастся предотвратить, смягчить или оттянуть.

Разные отношения по поводу рабочего времени при двух разных моделях эксплуатации

При разных моделях эксплуатации проблема рабочего времени стоит и решается принципиально по-разному. Одни формы эксплуатации используют механизмы изъятия части **результата** труда. Например, арендатор отдаёт часть произведённого продукта в уплату за аренду земли и других средств производства. Зависимый крестьянин (работник) платит оброк тому, от кого зависит (помещику, феодалу). Во всех подобных случаях эксплуатируемый работник сам ведёт трудовой процесс, сам формирует структуру своей жизнедеятельности, включая рабочее время, его продолжительность и режимы. Мера эксплуатации, конечно, нависает над ним как существенное обстоятельство, но эксплуататор (или уполномоченный им надсмотрщик) не руководит непосредственно процессом труда, не организует процесс труда.

Другие формы эксплуатации основаны на механизме организации процесса труда непосредственно эксплуататором (или его уполномоченным надсмотрщиком или управляющим).

Рабский труд (на плантациях, на рудниках, приисках, на строительстве) был, по-видимому, первой формой, в которой эксплуататор непосредственно организовывал процесс труда и производства. Первой, но не последней. Барщина приняла эстафету от рабства. Эстафету от барщины приняли капиталистическая мануфактура и капиталистическая машинная фабрика.

Формы, в которых эксплуататор сам организует производство, могут быть разными. Но если он его организует непосредственно, то есть сам комбинирует факторы производства и сам управляет процессом производства, то он (эксплуататор), как было замечено всеми в XIX веке и ещё раньше, всегда заинтересован в удлинении рабочего времени нанятых работников (времени использования рабочей силы)¹. Взаимоотношения управляющего и управляемого при таком типе организации производства предполагают реальную зависимость работника от организатора производства, обеспечение реального подчинения или принуждения к труду.

¹ Мы вернёмся позже к этому утверждению и покажем, что в ходе развития эксплуататорского общества могут создаваться и создаются условия, когда рабочая сила практически перестаёт быть ограниченным ресурсом. При таких условиях кардинально меняются подходы эксплуататора-организатора производства к продолжительности рабочего времени нанятых работников.

Капиталистическая машинная индустрия впервые создала реальное подчинение труда эксплуататору без “внешнего” принуждения, без видимости насилия. Работник нанимается на капиталистическую фабрику сам, будучи свободным и даже равноправным гражданином. Конкретный эксплуататор не принуждает его к найму. Угроза голода, холода, нищета — вот что фактически принуждает работника к найму. В отличие от этого, владелец плантации или рудника в рабовладельческую эпоху **порабощает** носителей рабочей силы. Феодал **закрепощает** крестьянина ради барщины. Порабощение и закрепощение обладателей рабочей силы порождены именно потребностями эксплуататора, непосредственно организующего производство, в обеспечении гарантированного массива труда, рабочего времени.

Капиталист не нуждается в явном порабощении или закрепощении работника. И хотя зависимость труда от капитала образно именуют наёмным рабством, эта зависимость отнюдь не рабская и не крепостническая. Капиталистический способ производства поставил себя вне конкуренции с докапиталистическими укладами посредством более высокой продуктивности (производительности труда). Большинство трудоспособных лишились возможности просуществовать иначе, нежели нанявшись на капиталистически организованные предприятия. Именно на этих предприятиях и в форме этих предприятий сосредоточены материальные, финансовые, научные, организационные ресурсы, без соединения с которыми труд не может быть продуктивным в необходимой и достаточной мере (по меркам данного общества). Это и держит труд в реальной зависимости от капитала. Держит крепче, чем рабское или крепостное состояние, а обходится капиталистам дешевле.

Зависимость эксплуатируемого от эксплуататора, таким образом, не исчезла, а видоизменилась. От прежнего эксплуататора работник зависел как раб (полностью бесправный человек) или как крепостной (человек с сильно ограниченными правами). От капиталиста эксплуатируемый трудящийся зависит, будучи лично свободным человеком, граждански равноправным с капиталистом.

Качественное изменение зависимости эксплуатируемого от эксплуататора глубинным образом преобразует их взаимоотношения по поводу форм применения рабочей силы, организации труда вообще и по поводу рабочего времени — в частности.

Примитивная формула взаимоотношений по поводу рабочего времени

Примитивная (до карикатурности) формула взаимоотношений эксплуататора и эксплуатируемого крепко сидит в головах управляющего и работников, а нередко и высказывается. Со стороны эксплуататора (и его управляющего) так: *“Заставить работать побольше, а платить поменьше!”* Со стороны работников иначе: *“Меньше работать — больше получать!”*

Распространённость подобных представлений — свидетельство слабой цивилизованности общества и низкой культуры общественной организации труда. Если у нас в России часто сталкиваешься с такими примитивными представлениями, то понять это можно, только оглядываясь на нашу историю — как на давнюю, так и на недавнюю. Лишь в 1861 отменено крепостное право. Лишь с середины 20 века большинство населения живёт и трудится в городах. Крестьяне в своём большинстве по сути дела никогда и не вели на собственной земле собственного хозяйства, долго были крепостными то у помещика, то у колхоза или совхоза. Со времён сталинской индустриализации труд на предприятиях был стеснён рядом ограничений и обременений корпоративистского (казарменного) типа, носил следы и оттенки трудовой армии и трудовой повинности. Бесчеловечной эксплуатации, фактически геноциду в форме непосильного труда подверглись миллионы и миллионы советских людей в гебистских истребительно-трудовых лагерях в 1920-1950-е годы. Период “шоковых рыночных реформ” 1990-х годов ещё ниже уронил труд как то, чем человек может дорожить. Так что нечего и удивляться, что представления о взаимоотношениях управляющего и работника по поводу труда вообще и рабочего времени, в частности, располагаются не в цивилизованной, а в варварской плоскости.

Нормальный цивилизованный капитализм развивает взаимоотношения между эксплуатируемыми и эксплуататорами по поводу рабочего времени, очень далёкие от примитивной, варварской модели. Хотя ген отношений эксплуатации всегда схож и в своём простейшем (неразвёрнутом) виде тяготеет к примитивным схемам: *“Заставить работать побольше — платить поменьше!”* и *“Меньше работать — больше получать!”*

Беда, если сознание эксплуатируемых трудящихся улавливает суть взаимоотношений с эксплуататорами на уровне лишь примитивных схем. С таким сознанием никакое эффективное

сопротивление эксплуатации невозможно, не говоря уж об эффективном наступлении на эксплуататорскую систему.

Особенности отношений по поводу рабочего времени

Первое, что существенно и что мы уже установили: рабочее время становится непосредственным поводом (предметом) социально-трудовых взаимоотношений эксплуататора и эксплуатируемого лишь в тех случаях, когда эксплуататор является непосредственным организатором производственного (а в его составе и собственно трудового) процесса. Понятие “непосредственный организатор” означает при этом, что собственник сам или посредством управляющих (наёмных эксплуататоров) принимает организационные решения, осуществляет хозяйственную власть на производстве (на предприятии).

В законодательстве разграничение двух моделей эксплуатации, о которых упоминалось выше, фиксируется в виде различения, с одной стороны, трудовых отношений и, с другой стороны, — гражданско-правовых договорных отношений при выполнении работ и оказании услуг.

Например, художник выполняет для организации оформительские работы, учёный-специалист консультирует руководство предприятия по ряду вопросов. В том и другом случаях имеются договоры.

Допустим, с художником заключён договор о выполнении конкретной работы по оформлению производственных помещений, заводской аллеи и клуба. В договоре обозначена цена качественно выполненной работы, сроки исполнения, порядок сдачи-приёмки готовой работы, включая подписание акта заказчиком и исполнителем. Как, по какому графику, с какой продолжительностью работы в сутки — это не забота заказчика, это определяет сам художник (работник, исполнитель). Таков типичный договор гражданско-правового характера, по-своему регулирующей, однако же, трудовые отношения.

Специалист-консультант также заключил договор с предприятием. Но у него другой договор — трудовой договор. А это значит, что он осуществляет свою работу, будучи наёмным работником предприятия. Для него должны быть определены функции, должностные инструкции, те или иные регламенты организации труда (включая начало и конец рабочего дня, перерывы, выходные, отпуск и т.п.), отчётности, оплаты труда и т.п. Если бы требовалась разовая консультация по конкретному вопросу, то, скорее всего, и с консультантом-специалистом был бы заключён не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера о выполнении работ (оказании услуг).

Вы понимаете, конечно, что профессии работников взяты наугад, для примера. Дело не в профессиях. С работниками любой профессии могут заключаться либо трудовые договоры найма (контракты), либо договоры гражданско-правового характера. Разделительная черта проходит так: *кто организует труд работника* — наниматель или сам работник, обязавшийся выполнить конкретный заказ за определённую цену.

Отношения по поводу рабочего времени возникают только в том случае, когда работу (труд) организует непосредственно эксплуататор (в капиталистическом обществе это наниматель, работодатель). Это обстоятельство определяет вторую особенность.

Вторая особенность отношений по поводу рабочего времени состоит в том, что организатор производственного процесса (работодатель, эксплуататор) имеет перед работниками очевидное преимущество: именно он принимает организационные решения, формирует производственный процесс, определяет место труда в этом процессе. То, что для работодателя — преимущества, для работника — слабость позиции во взаимоотношениях. Изменения, связанные с рабочим временем (продолжительность, режим), работодатель имеет возможность готовить заранее, сочленив эти изменения с организационными и технологическими схемами производства. Работники могут узнавать (и чаще всего действительно узнают) об изменениях графиков, режимов и других параметров рабочего времени, когда “всё уже решено”, “поезд ушёл” и “ничего невозможно изменить”. То есть работники ставятся перед фактом изменения и не могут повлиять на ситуацию. В таких случаях их протесты не могут обычно привести к перемене решения по существу. Приходится либо смириться с решением работодателя, либо менять место работы. В лучшем случае удаётся отвоевать отсрочку введения перемен или некоторую компенсацию.

Трудовое законодательство может предусматривать, а может и не предусматривать обязанность работодателя заранее извещать работников о планируемых и предстоящих изменениях, касающихся продолжительности и режима рабочего времени. Работники при

заключении трудовых договоров и коллективного договора могут добиваться фиксации тех или иных обязательств работодателя, касающихся продолжительности и режимов работы и их изменений. Правомерны требования учитывать интересы работников при подготовке решений, связанных с изменениями в продолжительности и режиме рабочего времени. Обсуждение подобных требований может включаться в перечень вопросов при коллективных переговорах. Разумеется, вопросы рабочего времени могут стать требованиями, удовлетворения которых работодателем работники добиваются посредством забастовки или иных форм протестных действий.

Интересы капитала, касающиеся рабочего времени

Ремесленник ли, крестьянин ли, любой доиндустриальный работник, если он трудился самостоятельно (не на барщине, не на плантации), сам формировал комбинацию видов жизнедеятельности (труд, отдых, семейно-бытовые дела) в течение дня, недели, сезона, года. Обстоятельства климата, погоды, общественной культуры были единственными ограничениями, с которыми он должен был считаться. Длительность рабочего времени (индивидуального, семейного, артельного) регулировалась “по силам” и “по опыту”. Работник (работники) сам был организатором труда. Средства производства **функционировали в соответствии с тем, как работник формировал своё рабочее время**. Средства производства были придатками к труду работника.

Дело коренным образом переменялось, когда в организации трудового процесса определяющим фактором стал режим функционирования машины². Работник стал придатком машины. Теперь **труд стал функционировать в соответствии с тем, как функционирует машина (и машинная фабрика)**.

Начальный период распространения фабричного производства показал поразительную “прожорливость” фабрик по отношению к рабочей силе. Капитал в этот период удлинняет и удлинняет рабочий день, не считаясь с необходимостью обеспечивать элементарные условия воспроизводства “племени рабочих”³.

К. Маркс уделил немало внимания изучению проблематики рабочего времени в капиталистически организованном производстве. Несмотря на это ему, на наш взгляд, не удалось всё же научно строго и глубоко выявить интересы капитала, касающиеся рабочего времени. Дело не в оценке научных достижений К. Маркса, а в уяснении вопроса: можно ли его выводы класть в основу теории рабочего времени при капитализме. Такая теория остро необходима, ибо без неё невозможно со строгой последовательностью и глубиной разобраться в современных новациях капитала в области организации форм найма и режимов рабочего времени.

Выводы К. Маркса, утверждаем мы, недостаточны по своей глубине и полноте для того, чтобы строить на них теорию рабочего времени, по крайней мере в части определения интересов капитала, касающихся рабочего времени. Приведём два довода в пользу нашего утверждения.

Довод первый. “... Казалось бы, собственный интерес капитала указывает на необходимость установления нормального рабочего дня”⁴, - замечает К. Маркс. В каких исторических условиях складывается и заставляет с собой считаться такая необходимость? К. Маркс обозначает эти условия: когда *именно капитал* должен обеспечить средства, необходимые “для воспроизводства рабочего или для размножения рабочего класса”. В этих условиях “противоестественное удлинение рабочего дня”, по логике воспроизводственных взаимосвязей, действительно, должно обернуться нежелательным ростом издержек (расходов), что не в интересах капитала.

Но всегда ли существуют такие условия? Для **индивидуального капиталиста** они практически никогда не существуют как объективное ограничение, ибо режим конкуренции освобождает его от ответственности за состояние дел в хозяйстве в целом. Значит, вопрос в том, являются ли отмеченные К. Марксом условия объективным ограничением для капитала как класса капиталистов в данной стране. По смыслу процитированного отрывка, речь идёт у К. Маркса о “собственном интересе капитала” как о *классовом* интересе.

² Уже мануфактура привязывает работника к чёткому разделению труда и организованности на основах строгой кооперации. Но машина завершает этот процесс, переводит организацию производства и труда в необратимое состояние для большинства работников.

³ Богатый исторический очерк классовых взаимоотношений по поводу рабочего времени в Англии дан в главе 8 “Рабочий день” I тома “Капитала” К. Маркса. - См. Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения, 2-ое изд. Том 23. С. 242-311. — М.: Госполитиздат. 1960.

⁴ Там же. С. 276.

Так вот: для капитала как класса отмеченное объективное ограничение — то есть ответственность за обеспечение средств, необходимых и достаточных для “воспроизводства рабочего или для размножения рабочего класса” — *может существовать* в определённые исторические эпохи, *но может и не существовать*. Если демографическая и экономическая ситуация в мире складывается так, что занятого непродуктивным трудом или вовсе незанятого трудоспособного населения хоть отбавляй, капитал любой страны начинает относиться к трудовым ресурсам как к даровым природным ресурсам и не считает для себя обязательным выделять (тратить) средства, необходимые “для воспроизводства рабочего или для размножения рабочего класса”. Собственный интерес капитала, как обозначил его К. Маркс, перестаёт включать в себя процесс воспроизводства рабочего и рабочего класса. По крайней мере, перестаёт быть таким, как описал его К. Маркс.

Довод второй. В чём же тогда этот “собственный интерес капитала”? Не получается ли, по К. Марксу, что в “слепом хищничестве” использования рабочей силы в форме удлинения рабочего дня (даже ценой сокращения жизни рабочего)? Такая трактовка “собственного интереса капитала”, касающегося рабочего времени, по меньшей мере, очень и очень неубедительна. Она вроде бы подтверждается историческими примерами, собранными К. Марксом в I томе “Капитала”. Но она не подтверждается многими примерами более поздних исторических эпох и особенно массовидными примерами из современной эпохи, когда рабочему классу нередко приходится вести классовую борьбу с капиталом *против сокращения* рабочего дня и рабочей недели. Это заставляет нас заново поставить и решить вопрос о содержании “собственного интереса капитала”, касающегося рабочего дня. При этом мы не отвергаем вывода К. Маркса, что интерес этот состоит в удлинении рабочего дня, а предполагаем только, что вывод К. Маркса может отражать один из частных случаев проявления собственного интереса капитала.

Итак, в чём состоит интерес капитала (и как класса, и как индивидуального капиталиста) касательно рабочего времени?

К. Маркс прав, что это интерес эксплуататора. Но капитал как эксплуататор не так примитивен, не так обременён социальными обязательствами и не так зажат в своём хозяйственном функционировании ресурсными ограничениями, как рабовладелец или феодал. В его распоряжении найм — удобнейшая для него форма привлечения рабочей силы на время, нужное для производства. И притом привлечения “с ограниченной ответственностью”. Рынок труда доставляет капиталисту достаточно рабочей силы. Всегда ли есть нужда удлинять рабочий день? Далекое не всегда. Вот что действительно всегда необходимо обеспечивать, так это массив и состав труда, необходимый и достаточный для оптимального (конкурентоспособного) функционирования той комбинации ресурсов, которая называется капиталистическим предприятием. Рабочая сила — придаток этого комплекса ресурсов. ***Её должно быть достаточно по количеству (объёму), качеству и структуре.*** Полагаем, что этого и достаточно для выявления существа интереса капитала, касающегося рабочего времени.

Интерес капитала, касающийся рабочего времени, состоит в том, чтобы капиталистическое предприятие как комплекс ресурсов было обеспечено таким объёмом, таким качеством и таким составом рабочей силы, которые необходимы и достаточны для его оптимального эффективного (прежде всего конкурентоспособного) функционирования.

Риски нарушения интересов капитала, касающихся рабочего времени

Если сформулирован интерес, то логично определить и основные риски его нарушения (невозможности его удовлетворить в достаточной мере). Речь ведь идёт о динамической (живой) общественно-экономической практике, о функционировании реального общественного воспроизводства в его капиталистической форме. С какими рисками сталкивается капитал как класс и отдельные капиталистические предприниматели, если взять аспекты рабочего времени?

Основные из этих рисков таковы:

- осязаемый недостаток (или явный избыток) общей массы труда в конкретный период (смена, сутки, неделя) по причинам, не поддающимся регулированию со стороны управляющих. Колебания общего числа “выходов” происходят по причинам недисциплинированности работников, по болезни и некоторым другим причинам;

- некомплектность персонала, вышедшего на работу в данную смену, по сравнению с требуемым составом по квалификации, профессиям и другим параметрам, подлежащим соблюдению;

- недостаточная “делимость” товара рабочая сила, в результате чего приходится допускать к работе и оплачивать рабочую силу в большем объеме, чем требуется для производства (к примеру, держать на полной ставке работника, тогда как он требуется всего 6 часов в сутки);
- необходимость соблюдать социальные права работника. Эта необходимость выступает не как вероятный риск, а как совершенно обязательное (императивное) ограничение для управления трудом;
- необходимость считаться с неблагоприятными последствиями той или иной организации рабочего времени для личной и семейной жизни;
- необходимость учитывать, что та или иная организация рабочего времени может противоречить сложившемуся образу жизни, культуре, ценностным установкам, морали того общества и того класса, к которому принадлежат работники;
- консерватизм, инертность людей, их негибкость в освоении режимов рабочего времени, оптимальных для экономически эффективного производства;
- колебания оперативных потребностей самого производства (по причинам вероятных нарушений ритма; аварий; необходимости наверстать упущенное и войти в график; дополнительных заказов или сокращения заказов и т.п.);
- конфликтность взаимоотношений управляющих и управляемых (латентная и открытая), в результате чего может развиваться скрытое торможение работы (саботаж) или открытое сопротивление с приостановкой и даже с прекращением работы.

Многообразие практических форм достижения интереса капитала

Капитал, господствуя в обществе, а отдельные капиталисты, господствуя на предприятиях, обеспечивают свои интересы по привлечению необходимого и достаточного объема, качества и состава рабочей силы на нужное для производства время. Они выстраивают систему организации труда, минимизирующую риски оперативных сбоев в обеспеченности производства рабочей силой. Конкретные формы и системы организации труда многообразны. При этом организация рабочего времени всегда остаётся их существенной компонентой.

При всём необозримом, казалось бы, многообразии практических форм, в которых капитал (как класс и как армия работодателей) обеспечивает свои предпринимательские интересы относительно рабочего времени, можно выделить (подметить) два типа, два образа его действий.

Один тип, один образ действий применяется тогда, когда в комбинации факторов производства рабочая сила является **придатком** материально-технических и организационных факторов.

Другой тип (и образ действий) характерен для ситуаций, когда трудящийся является решающим фактором, обеспечивающим успех всего предпринимаемого дела.

Примером ситуаций первого типа является так называемый индустриальный (машинно-фабричный) труд, примером ситуаций второго типа — научные исследования (особенно фундаментальные), конструирование, разработка новых технологий, дизайнерских решений, программирование и т.п.

Труду как приделу налаженного действия машин, механизмов, технологий свойственна высокая мера стандартизованности действий, а потому и высокая мера взаимозаменяемости. Напротив, труд как решающий фактор обновления производства, а тем более радикальных производственных новаций — не стандартизован, разнообразие является предпосылкой и условием порождения вариаций, из которых в дальнейшем следует отобрать наилучшие варианты.

Из отмеченного проистекает принципиальная разница подходов к организации труда и регламентированию капиталом (работодателями) рабочего времени эксплуатируемых трудящихся.

Труд, нацеленный на инновации (нестандартизованный), организуется на началах не то чтобы свободы действий работников, а скорее на началах широкой автономности их действий. Мы не станем глубоко входить в эту тему — в тему организации и эксплуатации по преимуществу умственного труда со значительными творческими свойствами. Отметим лишь, что продолжительность и режимы рабочего времени не являются при таком труде главной заботой “хозяина”. Эффективный хозяин выстраивает стратегии и тактики успешной эксплуатации инновационных видов труда совсем не так, как способы эксплуатации стандартизованного труда.

Стандартизированные виды труда организуются работодателем, исходя из максимизации времени функционирования того производственного комплекса, в котором рабочая сила является приложением материально-технических, технологических, сезонных, иногда ситуативных факторов. *“Производство требует!”* — таков для работодателей высший критерий оправданности конкретных норм продолжительности и режимов рабочего времени. Идеальной для работодателя является такая рабочая сила, которая сознательно принимает верховенство “требований производства”, как будто Господь Бог, а не работодатель сконструировал и наладил такую, а не иную схему производства. Тоталитарный строй, между прочим, практикует не только рабский принудительный труд, но и жертвенный энтузиазм трудящихся, подвижнически относящихся к своим производственным обязанностям (И. В. Сталин не зря сказал: “Труд в СССР стал делом чести, делом славы, делом доблести и геройства”).

Капиталистический работодатель принципиально отрицает какие-либо гуманистические ограничения, которые могут быть наложены на продолжительность и режимы рабочего времени, на применение тех или иных запретов или ограничений на конкретные формы организации труда, графики работы и т.п. Такие ограничения он никогда не принимает добровольно, лишь закон и правопорядок, а также сопротивление трудящихся могут заставить предпринимателя соблюдать устанавливаемые гуманитарные ограничения. Трудовое законодательство и договорная практика любой страны полны такими конкретными ограничениями. Ими полны также международные документы, фиксирующие принципы и нормы организации социально-трудовых отношений.

Проиллюстрируем это.

В Трудовом кодексе Российской Федерации правовые нормы рабочего времени и времени отдыха сосредоточены в основном в разделах “IV. Рабочее время” и “V. Время отдыха”. Часть норм, регулирующих продолжительность и режимы рабочего времени и время отдыха, содержится в “Разделе XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников”.

Фундаментальной и как бы основополагающей нормой является установление законом нормальной продолжительности рабочего времени. В ТК РФ это сделано в виде установления *максимально допустимой* недельной продолжительности рабочего времени:

“Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю” (ст. 91 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ содержит понятие “сокращённая продолжительность рабочего времени” и устанавливает размеры сокращённой продолжительности рабочего времени для различных категорий работников (с учётом возраста и инвалидности работников, вредности и опасности условий труда). Получается, что нормальная продолжительность рабочего времени фактически дифференцирована (неодинакова для разных категорий работников). Это касается не только недельной нормы рабочего времени, но и годовой его нормы, так как для некоторых категорий работников устанавливаются дополнительные отпуска.

Такие ограничения со стороны государства касаются всех предпринимателей, носят императивный характер. Императивность этих ограничений в Кодексе законов о труде РСФСР подчёркивалась специальным положением: “Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по согласованию между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством” (ст. 41 КЗоТ РСФСР. Прочитанное положение введено в ноябре 1982 г.).

Законом РФ от 25 сентября 1992 статья 41 была исключена из КЗоТ РСФСР. Ограничения ослабли. Распространились нарушения предельно допустимой продолжительности рабочего времени, в том числе по сговору администрации с “партнёрствующими” профсоюзами предприятий, учреждений, организаций и с рабочими и служащими, зажатые условиями “шоковых реформ”.

Практика капиталистического конкурентного хозяйствования заставляет предпринимателя изыскивать такие конкурентные преимущества, которые видоизменяют и продолжительность, и режимы работы. Трудовое законодательство не сразу, но всё же реагирует на такие инновации, пополняясь всё новыми и новыми нормами, содержащими установление меры допустимости разного рода модификаций (видоизменений) нормальной продолжительности и нормальных режимов работы. Так возникли нормы закона:

- о неполном рабочем времени,
- о продолжительности ежедневной работы (смены);
- о работе в ночное время;
- о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в том числе:
 - о сверхурочной работе;

- о дополнительной работе при ненормированном рабочем дне;
- о неполной рабочей неделе;
- о работе в режиме гибкого рабочего времени;
- об учётных периодах;
- о сменной работе и о графиках сменности;
- о суммированном учёте рабочего времени;
- о разделении рабочего дня на части.

Подобное же происходит и с законодательством о времени отдыха. Законодатель оформляет допустимые в данных условиях параметры видоизменений продолжительности и режимов рабочего времени, которые придумывает предприниматель, ищущий для себя конкурентных преимуществ и заставляющий работников приспосабливаться к придуманным видоизменениям.

Интересы трудящихся по поводу продолжительности и режимов рабочего времени

О том, что эксплуатируемые трудящиеся имеют свои интересы по поводу рабочего времени, говорится обычно мало. Тот период рабочего движения, когда требование сокращения нормального рабочего дня 8-ю часами было основным или одним из основных, ушёл в историю. Взамен этого требования не возникло такого, которое объединяло бы большинство трудящихся не только в национальных (по странам), но и в интернациональных масштабах.

Причина такого нового положения кроется скорее всего в том, что столкновение интересов эксплуататоров и эксплуатируемых рассредоточилось на множество эпизодов. Каждый эпизод видится порождённым конкретными обстоятельствами и конкретными инициативами конкретных предпринимателей, касается вроде бы конкретной группы (категории) работников, кажется сугубо своеобразным и локальным (местным, внутрикорпоративным делом). Такое видение формирует подход: каждая конкретная проблема, связанная с продолжительностью и режимами рабочего времени, подлежит конфликтной постановке и конфликтному решению в пространстве, ограниченном *непосредственными* участниками (сторонами) конфликта — начальниками, вводящими неблагоприятный для работников режим работы, и работниками, которых этот режим прямо касается.

Разнообразие конкретных конфликтных ситуаций по поводу рабочего времени и режимов работы, конечно же, не означает отсутствие общего корня конкретных конфликтов. Как раз наоборот: в конкретном проявляется нечто общее, коренное, постоянно, регулярно порождающее возобновление уже знакомых и возникновение совсем новых, доселе неизвестных конкретных конфликтов. Однако **видение и понимание общих, коренных причин утрачено или не выработано**. Поэтому и нет полновесных, крупных, объединяющих требований, которые выразили бы коренные общеклассовые интересы эксплуатируемых по поводу продолжительности и режимов рабочего времени, объединили бы классовые действия и тем самым решительно благоприятно повлияли бы на общественную обстановку, в которой плодятся конкретные локальные конфликты.

Обоснование коренных общеклассовых интересов эксплуатируемых по поводу продолжительности и режимов рабочего времени требует серьёзных научных исследований на собственной идеологической и методологической базе. Буржуазное обществознание намеренно избегает этой проблематики. Видимо, поэтому и международные документы о социальных и социально-трудовых правах, когда дело касается проблем рабочего времени и режимов работы, оказываются особенно скудными. Конвенции МОТ №1 (1929) и №30 (1930) устанавливают предельную продолжительность рабочей недели и рабочего дня, но не содержат даже намёка на обоснование этой продолжительности. Таковы же и последующие документы МОТ о рабочем времени. Скудость правовых норм Европейского Союза была отмечена крупным специалистом по сравнительному и международному трудовому праву И. Я. Киселёвым⁵.

Глубоких научных обоснований классовых интересов эксплуатируемых трудящихся в сфере продолжительности и режимов рабочего времени, повторяем, пока нет. Некоторые опорные мысли и подходы содержатся в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса, а также в работах, развивающих гуманистические моменты их учения.. Примерный круг подобных мыслей и подходов таков:

⁵ Киселёв И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.— М.: ДЕЛО. 1999. С. 560.

1. Мысли об обобщающих характеристиках положения трудящегося человека в обществе. Фундаментальным (и отправным) является мировоззренческое представление об общественной практике как о совокупной преобразующей деятельности общества. Все участники этой деятельности представляют собою здоровые силы общества, обеспечивающие прогресс, социальное развитие. Обмен деятельностью, разделение и кооперация труда представляют собою общественный механизм социализации (обобществления) практической преобразовательной деятельности. Любой трудящийся, включённый в общественную практическую деятельность, вправе претендовать на достойное положение в обществе. Отсюда напрашивается вывод, что *низведение трудящегося на роль товара рабочая сила — историческая несправедливость*. Социальное положение трудящегося адекватно может быть описано именно как положение человека, участвующего в общественной практике, в общественно организованной и общественно полезной преобразовательной деятельности.

Применительно к проблематике продолжительности и режимов рабочего времени изложенный подход к социальному положению трудящегося контрастирует с подходом капитала к работнику как к товару рабочая сила, то есть как к средству (фактору) производства, лишённому субъектности в организации производства подобно иным, неодушевлённым факторам производства (машинам, оборудованию, сырью и т.п.).

В представлениях о будущем социалистическом (коммунистическом) обществе самой важной является *идея свободного и гармоничного развития трудящегося человека*⁶. Она всецело корреспондирует с идеей социального равенства и с идеей общества без эксплуатации. При анализе положения трудящихся и эксплуатируемых ценным является подчёркивание тех моментов негуманного обращения капитала с работниками, которые *обнаруживают объективно необходимые общественные условия труда*, которых капитал, однако же, лишает работников.

2. Мысли о том, чего работник лишён при капиталистической организации рабочего времени, но что должно быть при гуманной организации хозяйствования.

К. Маркс и Ф. Энгельс и их последователи не разработали научной модели (программы) требований, которые рабочий класс вправе предъявлять капиталу в части организации рабочего времени. Но при анализе проблем рабочего дня отмечен ряд несправедливых лишений трудящихся. Их следует отметить ради извлечения идей для позитивных требований.

а) Мысль об объективности физических и социальных границ изменения рабочего дня. «Человек, — пишет К. Маркс, — может расходовать в продолжение суток, естественная продолжительность которых равна 24 часам, лишь определённое количество жизненной силы. Так, лошадь может работать изо дня в день лишь по 8 часов. В продолжение одной части суток сила должна отдыхать, спать, в продолжение другой части суток человек должен удовлетворять другие физические потребности — питаться, поддерживать чистоту, одеваться и т. д. Кроме этих чисто физических границ удлинение рабочего дня наталкивается на границы морального свойства: рабочему необходимо время для удовлетворения интеллектуальных и социальных потребностей, объём и количество которых определяется общим состоянием культуры. Поэтому изменения рабочего дня совершаются в пределах физических и социальных границ. Но как те, так и другие границы весьма растяжимого свойства и открывают самые широкие возможности»⁷.

б). Мысль о том, что капитал игнорирует часть потребностей эксплуатируемых трудящихся, присущих им как людям, как членам общества. Капитал лишает эксплуатируемого «времени, необходимого человеку для образования, для интеллектуального развития, для выполнения социальных функций, для товарищеского общения, для свободной игры физических и интеллектуальных сил, даже для празднования воскресенья»⁸.

в). Мысль о недопустимости чрезмерного труда, разрушающего работника. «...При своей волчьей жадности к прибавочному труду капитал опрокидывает не только моральные, но и чисто физические максимальные пределы рабочего дня. Он узурпирует время, необходимое для роста, развития и здорового сохранения тела. Он похищает время, которое необходимо рабочему для того, чтобы пользоваться свежим воздухом и солнечным светом. Он урезывает время на еду и по возможности включает его в самый процесс производства, так что пища даётся рабочему как простому средству производства, подобно тому как паровому котлу даётся уголь и машинам — сало или масло. Здоровый сон, необходимый для восстановления, обновления и освежения жизненной силы, капитал сводит к стольким часам оцепенения, сколько безусловно необходимо

⁶ У русских последователей К. Маркса (например, у В. И. Ульянова-Ленина) идея свободного и гармоничного развития иногда вульгаризирована и подменена идеей всестороннего развития личности.

⁷ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Том 23. С. 243-244. — М.: Госполитиздат. 1960.

⁸ Там же. С. 274.

для того, чтобы оживить абсолютно истощенный организм. Таким образом, не нормальное сохранение рабочей силы определяет здесь границы рабочего дня, а наоборот, возможно большая ежедневная затрата рабочей силы, как бы болезненно насильственна и мучительна она ни была, ставит границы для отдыха рабочего. Капитал не спрашивает о продолжительности жизни рабочей силы. Интересует его единственно тот максимум рабочей силы, который можно привести в движение в течение рабочего дня. Он достигает этой цели сокращением жизни рабочей силы, подобно тому как жадный сельский хозяин достигает повышения доходности земли посредством расхищения плодородия почвы.

Таким образом, капиталистическое производство, являющееся по существу производством прибавочной стоимости, всасыванием прибавочного труда, посредством удлинения рабочего дня ведёт не только к захирению человеческой рабочей силы, у которой отнимаются нормальные моральные и физические условия развития и деятельности. Оно ведёт к преждевременному истощению и уничтожению самой рабочей силы. На известный срок оно удлиняет производственное время данного рабочего, но достигает этого путём сокращения продолжительности его жизни”⁹

Октябрьская революция в России через несколько лет после Гражданской войны потерпела поражение: на рубеже 1920—1930-х годов в СССР произошла качественная деформация строя, от социализма осталась одна лишь фразеология, а фактически установился тоталитаризм (фашизм). Если бы не это обстоятельство, то есть если бы продолжал развиваться социалистический строй, практика породила бы плодотворные подходы к регулированию рабочего времени и режимов работы. Но реальной практики социалистического строительства не возникло не только в СССР, но и в других странах, называвших (или называющих) себя социалистическими. Деформации строя были весьма существенными.

Почему мы заговорили о практике действительного социалистического строительства? Потому что именно такая практика может породить и представления о достойном социальном положении свободного труженика, и опыт продвижения шаг за шагом к такому социальному положению. Проблематика рабочего времени и режимов работы нашла бы в контексте практического развития такого социального положения трудящихся своё органическое место.

Но практики социалистического строительства нет и не было. Из чего при их отсутствии исходить, ставя задачу научного обоснования коренных интересов эксплуатируемых трудящихся в сфере продолжительности и режимов рабочего времени?

Современные эксплуатируемые трудящиеся — потомки нескольких поколений эксплуатируемых. Образ жизни и характер труда многих поколений складывался в обстановке эксплуатации. При переходе от одного вида эксплуатации к другому и образ жизни, и характер труда, и режимы труда менялись. Но они всегда оставались формируемыми эксплуататорами. Идеализировать какое-либо исторически конкретное социальное положение эксплуатируемых нет оснований, хотя при сравнении тех или иных характеристик можно различать меньшее или большее зло, отмечать относительные улучшения или ухудшения. Тонкий и методологически поучительный сравнительный анализ изменений социального положения эксплуатируемых дал Ф. Энгельс. В книге *“Положение рабочего класса в Англии”* он сравнил характер жизни и работы трудящихся до введения машин и после появления машинной индустрии. Заключительный вывод получился такой:

«Одним словом, тогдашние английские промышленные рабочие жили и мыслили так, как живут ещё и теперь кое-где в Германии, замкнуто и обособленно, без духовной деятельности и без резких колебаний в условиях своей жизни. Они редко умели читать и ещё реже писать, аккуратно посещали церковь, не занимались политикой, не устраивали заговоров, не размышляли, увлекались физическими упражнениями, с благочестием, привитым с детства, слушали чтение библии и в своём непритязательном смирении прекрасно уживались с более привилегированными классами общества. Но зато в духовном отношении они были мертвы, жили только своими мелкими частными интересами, своим ткацким станком и садиком, и не знали ничего о том мощном движении, которым за пределами их деревень было охвачено всё человечество. Они чувствовали себя хорошо в своей тихой растительной жизни и, не будь промышленной революции, они никогда не расстались бы с этим образом жизни, правда, весьма романтичным и уютным, но всё же недостойным человека. Они и не были людьми, а были лишь рабочими машинами на службе немногих аристократов, которые до того времени вершили историю. Промышленная революция лишь довела дело до конца, полностью превратив рабочих в

⁹ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Том 23. С. 275. — М.: Госполитиздат. 1960.

простые машины и лишив их последнего остатка самостоятельной деятельности, но она тем самым заставила их думать, заставила их добиваться положения, достойного человека. Как во Франции политика, так в Англии промышленность и вообще движение гражданского общества вовлекли в поток истории последние классы, остававшиеся ещё равнодушными к общим интересам человечества”¹⁰.

Итак, идеал социального положения и оптимальный режим рабочего времени находятся не позади. Вне свободного гармоничного развития трудящегося — развития в том числе и общественного — такой идеал и такой оптимум невозможны.

Обратили ли вы внимание на слова Ф.Энгельса **“добиваться положения, достойного человека”**? Это добротная общая установка относительно культивирования коренных классовых интересов эксплуатируемых в социальной политике вообще и применительно к конкретным сферам жизнедеятельности. Хотя бы, скажем, к сфере трудовой жизнедеятельности, включая продолжительность и режимы рабочего времени.

Откуда взяться представлениям о положении, достойном человека? Брать за точку отсчёта достигнутое (сложившееся) положение и не позволять капиталу дальше ухудшать его? — Так подходить к пониманию интересов эксплуатируемых, конечно, можно. Но этот подход не выведет на глубокое (стратегическое) обоснование. Ведь поколения и поколения проработали в положении, недостойном человека, а потому сложившееся положение — не более, чем переданное нам по наследству недостойное человека положение. Значит, защищая сложившиеся продолжительность и режимы работы от дальнейших ухудшений, мы должны думать о таком рабочем дне и таких режимах работы, которые отвечали бы коренным классовым интересам и означали бы существенное улучшение по сравнению со сложившимся порядком.

Вопрос о человеческом и гражданском достоинстве как о гуманитарной ценности — основополагающий вопрос собственной идеологии трудящихся и эксплуатируемых, коренной практический вопрос рабочего движения. На наш взгляд, принципиальный ответ на этот вопрос дан ещё Ф. Энгельсом в той же самой его великой книге **“Положение рабочего класса в Англии”** (1845):

“Как же может такая принудительная работа, которая отнимает у рабочего всё его время, кроме самого необходимого для еды и сна, которая не оставляет ему досуга для того, чтобы подышать свежим воздухом и понаслаждаться природой, не говоря уже о духовной деятельности, — как же может она не низводить человека до состояния животного? И опять перед рабочим альтернатива: покориться судьбе, стать “хорошим рабочим”, “верно” соблюдать интересы буржуа — и тогда он неизбежно превращается в бессмысленное животное — или же противиться, всеми силами защищать своё человеческое достоинство, а это он может сделать только в борьбе против буржуазии”. (С. 352)

“Даже если бы я привёл меньшее количество примеров, каждый должен был бы со мной согласиться, что английские рабочие не могут чувствовать себя счастливыми в том положении, в которое они поставлены, что в таком положении ни отдельный человек, ни целый класс не может жить, чувствовать и мыслить по-человечески. Ясно, что рабочие должны стремиться выйти из положения, превращающего их в животных, и добиваться лучшего, более соответствующего человеческому достоинству положения. Они не могут делать это, не ведя борьбу против интересов буржуазии как таковой, интересов, заключающихся именно в эксплуатации рабочих. Но буржуазия защищает свои интересы всеми средствами, какие только предоставляют ей её собственность и находящаяся в её распоряжении государственная власть. Как только рабочий обнаруживает стремление освободиться от существующего положения вещей, буржуа становится его открытым врагом.

Кроме того рабочий на каждом шагу видит, что буржуазия обращается с ним, как с вещью, как со своей собственностью, и уже по одному этому он становится её врагом. Я уже показал на сотне примеров и мог бы привести их ещё столько же, что при современных отношениях рабочий может спасти своё человеческое достоинство только в ненависти к буржуазии и в возмущении против неё”. (С. 437)

“Если, как мы видели, рабочему не предоставлено никакого иного поприща для проявления своих человеческих чувств, кроме протеста против своего положения, то вполне естественно, что именно в этом протесте рабочий должен обнаружить свои самые привлекательные, самые благородные, самые человеческие черты. Мы увидим, что вся сила, вся

¹⁰ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Том 2. С.243–245. — М.: Госполитиздат. 1955.

деятельность рабочих устремляется именно в этом направлении и что даже все их усилия приобщиться к человеческой культуре находятся с этим в непосредственной связи”. (С. 438)¹¹

Положение, достойное человека, начинается с сопротивления силе, делающей это положение недостойным, то есть с сопротивления капиталу, системе эксплуатации.

Положение, достойное человека, **не только начинается** для эксплуатируемого с сопротивления эксплуатации, **оно и базируется** на классовой борьбе за самоосвобождение от эксплуатации. Вне этой борьбы, в отрыве от неё (не говоря уж о предательстве интересов эксплуатируемых, о пособничестве эксплуататорам) у трудящегося нет и не может быть положения, достойного человека.

Мы пришли к принципиальной постановке проблемы коренных интересов трудящихся по поводу продолжительности и режимов рабочего времени. Эта постановка - **за что бороться по большому (стратегическому) счёту?** Не “о чём мечтать?”, не “чего ожидать от капитала?”, не “что с нами будет?”, а чего хотим добиться, за что будем бороться, когда дело касается продолжительности и режимов рабочего времени. Это вопрос о содержательной стороне интересов и о содержании программных требований.

За что бороться?

Против чего бороться?

По крупному (программному, стратегическому) счёту продолжительность и режимы рабочего времени являются такими общественными и производственными условиями труда, которые не существуют сами по себе, в отдельности от иных параметров социального положения трудящихся. Время, его структура по предназначению на те или иные дела (трудовые, семейно-бытовые, на досуг) — это вообще-то пространство жизни, организованное в соответствии с жизненными целями, реальными возможностями и обстоятельствами.

Социальное положение и образ жизни эксплуатируемых трудящихся сформировались, как правило, в режиме их приспособления к жёстким требованиям производства, организуемого эксплуататорскими классами. В России это происходило для большинства населения в 1930—1950-е годы в условиях ускоренной индустриализации и стремительного переселения в города, в районы нового освоения. Процесс осложнялся принудительностью, массовыми репрессиями, рабским и полукрепостным трудом. Период войны и послевоенного восстановления наложил свой отпечаток. Бараки, трущобы, коммуналки, общежития... Стандартизированные развлечения, казённо организованный досуг, обязательные общественные мероприятия... Тем не менее, создалась городская индустриальная культура труда, семейного быта, отдыха. Вызрели и стали своими, привычными определённые ценности, формы жизни и времяпровождения. Именно то, что стало привычным, сделалось нормальным, воспринимается трудящимися как нормальное.

Придёт время, когда трудовой народ России станет в своём большинстве жить на уровне материального достатка (до этого пока что очень далеко), когда этот достаток он сумеет сперва отвоевать в активной классовой борьбе, а потом надёжно удерживать опять-таки посредством активной классовой борьбы. Вот тогда трудовой народ и породит свои собственные представления о социальном положении, достойном человека. Составной частью этих представлений и собственной классовой культуры жизни будет культура использования времени в труде, в быту, на досуге. Пока же эта эпоха не настала, за благо (за нормальное) считается привычное сложившееся социальное положение и соответствующая ему организация (структура) времени.

Социальные риски, которым подвергается нормальная структура времени, нормальная продолжительность и нормальные (привычные) режимы работы, коренятся в интересах капитала, как они изложены выше. Капитал систематически порождает инициативы, затрагивающие как продолжительность рабочего времени и времени отдыха, так и режимы работы. Редко такие инициативы бывают на руку трудящимся, обычно они нарушают привычную (нормальную) структуру времени и привычные режимы работы, требуют приспособления к переменам. Сам собой складывается общий подход к взаимоотношениям труда и капитала: трудящимся приходится бороться против инициатив и новаций администрации в области рабочего времени и времени отдыха, отстаивать сложившиеся (привычные) порядок и режимы работы.

Так складывающаяся ситуация — крайне неблагоприятна для эксплуатируемых, зачастую заведомо проигрышная. Когда конфликт по поводу рабочего времени, времени отдыха и режимов работы протекает в рамках отдельного предприятия, ситуация почти всегда чревата поражением

¹¹ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Том 2. С.352, 437—438 — М.: Госполитиздат. 1955.

трудящихся. Если конфликт охватывает целую отрасль, большой регион или всю страну, шанс на победу трудящихся возрастает (но в случае победы редко удаётся её удержать).

Субъекты, представляющие интересы трудящихся. Способы регулирования отношений по поводу рабочего времени

Возвратимся к норме закона, которая содержалась в Кодексе законов о труде РСФСР с ноября 1982 г. по сентябрь 1992 г.:

“Статья 41. Нормирование продолжительности рабочего времени

Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством”.

Статья 41 была исключена из КЗоТ РФ в ходе “шоковых” реформ — Законом РФ от 25 сентября 1992 г. Изменение это было не в пользу трудящихся, во вред им.

Во-первых, урезались права (проблемное содержательное пространство деятельности) профсоюзов. Прежние профсоюзы, превратившиеся в сугубо корпоративные, конечно, не защищали должным образом социально-трудовые права. Но с конца 1980-х годов стали возникать классовые демократические профсоюзы, и урезание законных оснований их действий на предприятиях и в стране, несомненно, отрицательно сказалось на формировании новой системы социальной защиты и на формировании гражданского общества вообще.

Во-вторых, нормы продолжительности рабочего времени после исключения статьи 41 оказались незащищёнными от сговора администрации и профкома корпоративного профсоюза, администрации и непосредственно работников. Практика таких сговоров против установленных государством норм сделалась с 1990-х годов весьма распространённой. Прокуратура и суды (имеются документально зафиксированные факты) сквозь пальцы смотрели на эти сговоры.

Логика законодателя всецело диктовалась стремлением всемерно и всесторонне содействовать администрации предприятий в её взаимоотношениях с работниками. Одна линия этого содействия — прямое урезание социально-трудовых прав, другая — перевод защитительных норм из разряда государственных гарантий в разряд договорных норм (по трудовому договору, по коллективному договору, по отраслевому соглашению и т. п.). Важно подчеркнуть, что наращивание массива договорных норм происходило в условиях заведомого неравенства сил работодателей и работников.

В создавшихся условиях работники и их классовые профсоюзы могли бы ставить задачу внесения в коллективные договора и в соглашения благоприятных для себя норм улучшения или защиты режимов работы и порядков регулирования продолжительности рабочего времени и времени отдыха. Однако в ходе либерализации трудового законодательства в 2000-е годы была утрачена существовавшая в 1990-е годы законодательная норма, требовавшая утверждать на собрании (конференции) работников организации и проект коллективного договора, и — уже перед подписанием — вариант коллективного договора, согласованный в ходе переговоров представителей работников и работодателей. Так что работники оказались лишены непосредственной субъектности в утверждении норм, которые станут для них нормами договорного права.

Очередной задачей для профсоюзного и рабочего движения стало теперь отвоевание утраченных прав утверждать условия и нормы коллективного договора. То, что старательно вырезано партиями власти из КЗоТ РФ, из законов, регулирующих социально-трудовые отношения, в 1990—2000-е годы может стать перечнем требований и при коллективных переговорах, и при забастовках, и в пропаганде единых классовых действий эксплуатируемых трудящихся. В частности, эти требования могут и должны войти в перечень требований, обсуждаемых в ходе агитации за подготовку Всероссийской забастовки с требованиями смены социально-политического курса, проводимого руководством Российской Федерации.

Тенденции формирования социальных стандартов рабочего времени

Так называемые “социальные стандарты” — это нормы, регулирующие социальные процессы. В состав социальных стандартов входят и нормы, регулирующие рабочее время, режимы работы, время отдыха. В действующем Трудовом кодексе РФ социальные стандарты рабочего времени сосредоточены в разделе IV “Рабочее время” и разделе V “Время отдыха”.

Системе социальных стандартов рабочего времени присуща изменчивость. Здесь сталкиваются интересы труда и капитала, соотношение классовых сил проявляется в движении правовых норм во всей их системе (от законов до правил внутреннего распорядка). Могут быть выявлены и тенденции (более или менее преобладающая направленность) происходящих и подготавливаемых изменений.

В 1990—2000-е годы явно преобладала тенденция понижения уровня социальной защищённости работника в отношениях с работодателем. Это проявлялось в массовых нарушениях трудового законодательства работодателями, притом нарушения эти были, как правило, безнаказанными. Конкуренция между работниками возрастала и заставляла их соглашаться с попранием работодателями прав, формально защищаемых законом. Нарушения касались продолжительности рабочего времени, времени отдыха, особенно в части сверхурочных работ, сменности, графиков работы, контроля за суммарно отработанным временем за учётный период. Государство и его органы не выполняли своих обязанностей по налаживанию чёткого правоприменения в сфере труда, а тем самым и по налаживанию правопорядка в сфере труда.

В 1990—2000-е годы имела место и тенденция урезания социально-трудовых прав относительно продолжительности и режимов рабочего времени. В 1990-е годы происходило последовательное исключение из КЗоТ РФ одной за другой правовых норм, благоприятных для работников. С 2002 года стал действовать новый ТК РФ, ещё более урезавший социально-трудовые права. Последующие поправки в ТК РФ продолжали эту тенденцию.

Существенной (и притом осознанной) линией государства было односторонне выгодное предпринимательству сокращение круга норм, защищаемых законами, и расширение круга договорных норм.

Стремление государства самоустраниться от регулирования части социально-трудовых отношений вызвало распространение не только нарушений законодательства и договорных правовых норм работодателями (нередко и по сговору с работниками или профсоюзами корпоративистских профсоюзов), но и теневых методов регулирования труда. Неизбежное следствие этого — процветание недобросовестной конкуренции на рынке труда (для справки: конституционная обязанность государства — не допускать недобросовестную конкуренцию).

Настоящим бичом стало отсутствие культуры самозащиты у российских трудящихся. Нечастые попытки самозащиты, сопротивления произволу работодателя носили, как правило, индивидуальный характер. Коллективные формы самозащиты в этот период известны практически наперечёт.

Фактическая беззащитность современных российских трудящихся в сфере труда, включая проблемы продолжительности и режимов работы и времени отдыха, трактуется и пропагандируется властями, работодателями, профсоюзами и менеджерами корпоративистских профсоюзов как социальное партнёрство. На деле сложилась ситуация почти безоговорочной капитуляции труда перед объединённым натиском государства и капитала.

Принципы действий трудящихся при новых инициативах капитала (администрации), касающихся рабочего времени и режимов работы

Для трудящихся правомерно исходить из предположения неблагоприятности для них любых новых инициатив как администрации, так и законодателя, касающихся рабочего времени и режимов работы. Назовём этот подход “презумпцией неблагоприятности”¹².

Подход этот вполне обоснован научными представлениями об устройстве капиталистического общества и капиталистического хозяйства. Конкуренция заставляет

¹² **Презумпция** - предположительное отношение к природе явления или события как к наиболее вероятной; в юриспруденции — признание факта юридически достоверным, пока не доказано обратное. **Презумпция неблагоприятности** — предположительное отношение к каким-либо явлениям, событиям, предлагаемым, предстоящим или фактическим переменам как к неблагоприятным для того, кто даёт им предположительную оценку.

капиталиста изыскивать пути понижения издержек производства; но сколь разнообразными ни были бы успешные результаты таких поисков, конечным источником найденных конкурентных преимуществ окажется усиление эксплуатации трудящихся. Поэтому каждая инициатива администрации в сфере рабочего времени, режимов работы, режимов отдыха — это всегда первый шаг к усилению эксплуатации. Отсюда и необходимость для работников всегда быть начеку, предполагать закономерное, разгадывать замаскированные ходы администрации. Эти ходы, к слову сказать, не всегда бывают замаскированными, подчас они открыто циничны, ультимативны, наглы. В современных российских условиях — особенно.

Воспринимая в интересах самозащиты любые инициативы администрации как потенциально неблагоприятные, трудящиеся должны одновременно с этим поддерживать и наращивать свою готовность принимать защитительные меры. При этом следует твёрдо помнить положение закона:

“Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом” (часть 1 статьи 352 ТК РФ).

Даже если российский парламент, следуя своей традиции, при очередном редактировании исключит это положение из текста ТК РФ, оно останется в полной силе в связи с тем, что является общепризнанным принципом и нормой международного права и в соответствии с частью 4 статьи 15 Конституции РФ является составной частью правовой системы государства.

Об этом приходится напомнить вот почему. В 1990—2000-е годы при отсутствии сильного профсоюзного и рабочего движения в России трудящиеся зачастую не только чувствовали своё бессилие, но и пробовали оправдывать своё непротивление объединённому ретивому наступлению капитала и государства на социально-трудовые права и свободы. Отливалось это в странноватую формулу: дескать, не созданы правовые основы (правовая база) такого сопротивления. Отсутствие законодательных запретов на сопротивление (запретов именно законом, а не распоряжением, указом, приказом, постановлением, угрозой и т.п.) — это и есть необходимая и достаточная правовая база для самого активного, самого эффективного, самого разнообразного по своей выдумке и по своим формам сопротивления (самозащиты). Исключаются, по сути дела, лишь уголовно и административно наказуемые преступления. Но они-то как раз вовсе не требуются профсоюзному и рабочему движению, ибо это движение располагает намного более мощным оружием — солидарным действием. Каждый вправе защищать свои собственные и свои классовые социально-трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом; каждый вправе защищать их как индивидуально, так и коллективно, объединяясь с другими. Трудящиеся вправе свободно объединяться для своих интересов и в классовом, и в национальном, и в интернациональном масштабах.

Конечно, иметь писанные права и свободы и уметь ими практически пользоваться — далеко не одно и то же. Культура (накопленное умение) сопротивления у российских трудящихся находится на уровне, близком к зачаточному. В некоторых случаях и в некоторых коллективах такая культура накапливается как практический опыт, но по ряду причин слабо перенимается и распространяется.

Главным принципом действий трудящихся относительно новых инициатив капитала (администрации), касающихся рабочего времени и режимов работы, является **принцип постоянного пристального внимания** к проблемам рабочего времени, режимов работы и времени отдыха.

Режимы рабочего времени на предприятии разнообразны. Практически ситуация складывается так, что все нестандартные (особенные и индивидуализированные) режимы работы и рабочего времени оказываются предметом взаимоотношений конкретного работника и представителя работодателя. Первое, что требуется сделать обязательно, притом сделать не каждому отдельному работнику, а коллективно — **потребовать и добиться юридически полноценного документа**, фиксирующего регламент работы, права и обязанности работника и администрации **применительно к каждому рабочему месту**, к каждому конкретному работнику.

Решение этой задачи облегчит постановку и решение очень многих больших и малых вопросов.

Прежде всего оно поднимет культуру взаимоотношений работников и работодателей на качественно новый уровень. Сейчас не только конкретный работник, но и работодатель, как правило, весьма смутно представляет себе правовой режим повседневных взаимоотношений на производстве. А между тем, например, для каждого работника, режим рабочего времени которого отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, этот режим должен быть установлен трудовым договором. Трудовой договор — очень емкий и содержательный документ,

как это устанавливается статьёй 57 ТК РФ. Далеко не у всех работников он есть на руках, а должен быть — у каждого.

Работникам вообще кажется, что администрация составляет очень много документов и в них вроде бы всё подробно описано. Это далеко не так. Весь перечень документов, устанавливающих режимы работы, время труда и отдыха, должен находиться под контролем работника и его профсоюзной организации. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть под особым контролем. Раздел в коллективном договоре, касающийся режимов работы, времени труда и времени отдыха, должен стать одним из самых живых, насыщенных, требовательных по отношению к работодателю. Под контроль трудящихся следует взять и учёт рабочего времени.

Пока основные юридические документы, касающиеся продолжительности и режимов труда и отдыха, не освоены трудящимися предметно (то есть на уровне пристального внимания и понимания), трудно организовать успешную защитительную реакцию на инициативы (новации) или ультиматумы администрации.

В коллективный договор уместно внести (а при несогласии администрации их принять — занести в протокол разногласий) ряд процедур, которые должны быть соблюдены в каждом случае инициативы или требования администрации что-либо изменить в продолжительности и режимах работы. Здесь могут быть предусмотрены:

- время на изучение трудящимися предлагаемого или требуемого изменения;
- обязанность администрации создать необходимые условия для содержательного изучения и обсуждения предстоящих изменений (предоставление помещения, предоставление всей необходимой документации; проведение в случае необходимости за счёт работодателя независимой медицинской и психологической экспертизы предлагаемого изменения; предоставление предложений администрации о вариантах компенсации неблагоприятных последствий новшества и т.п.);

- порядок принятия (или отклонения) трудящимися предложения или требования администрации. Здесь самое главное — восстановить утраченную гарантию, статью 41 КЗоТ РФ. Напомним её: “Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов. Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими...”. Трудовой коллектив не должен передоверять право принимать или отклонять предложение или требование администрации профкому, он должен делать это сам. Всегда. Трудовой коллектив не должен также оставлять трудящегося наедине с работодателем. Почему? Во-первых, чтобы защитить трудящегося во взаимоотношении с администрацией, когда она давит на него и фактически принуждает принять свои новые условия. А во-вторых, чтобы не допустить недобросовестной конкуренции со стороны части трудящихся, готовых пойти навстречу администрации в ущерб интересам других трудящихся.

В настоящее время очень злободневными стали проблемы конкуренции между постоянными работниками предприятия и заёмными работниками, а также между работниками—российскими гражданами и иностранными работниками. Эти проблемы, как они отражаются на режимах работы, требуют и заслуживают отдельного рассмотрения.