

# **БЮЛЛЕТЕНЬ ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ**

---

**№ 38**

=====

***Б. В. РАКИТСКИЙ***

## **ОБ ОЧЕРЕДНЫХ ИНИЦИАТИВАХ ПО ИЗМЕНЕНИЮ ОБЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

**(продолжительность рабочего времени,  
режимы рабочей недели,  
почасовой фасон минимального размера  
оплаты труда)**

**Москва 2014**

Из Всеобщей декларации прав человека  
(Декларация принята Генеральной  
Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)

**«... необходимо, чтобы права человека  
охранялись властью закона  
в целях обеспечения того, чтобы человек  
не был вынужден прибегать,  
в качестве последнего средства,  
к восстанию против тирании  
и угнетения...»**

**Школа трудовой демократии  
имени Г.Я.Ракитской**

---

**БЮЛЛЕТЕНЬ  
ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ  
ДЕМОКРАТИИ**

---

**№ 38**

---

***Б. В. РАКИТСКИЙ***

**ОБ ОЧЕРЕДНЫХ ИНИЦИАТИВАХ  
ПО ИЗМЕНЕНИЮ ОБЩЕСТВЕННЫХ  
УСЛОВИЙ ТРУДА**

**(продолжительность рабочего времени,  
режимы рабочей недели,  
почасовой фасон минимального размера  
оплаты труда)**

**Москва 2014**

Ответственный за выпуск

***Б. В. Ракитский***

**Бюллетень Школы трудовой демократии. № 38.**  
Ракитский Б. В. ОБ ОЧЕРЕДНЫХ ИНИЦИАТИВАХ ПО  
ИЗМЕНЕНИЮ ОБЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА  
(продолжительность рабочего времени, режимы рабочей  
недели, почасовой факт минимального размера оплаты  
труда). – М.: Школа трудовой демократии. 2014. – 20 стр.

***Школа трудовой демократии***

119361, Москва, ул. Озёрная, 25 – 287

Телефон: **(495) 437-04-97**

**E-mail:** <brakitskiy@yandex.ru>

Сайт Школы: **<http://www.shkolatd.ru>**

## ОБЩЕСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ДВА ТИПА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ОБ ИХ ИЗМЕНЕНИЯХ

Есть такое научное понятие «общественные условия труда». Для чего оно предназначено? Для того, чтобы разные, казалось бы, реальные обстоятельства жизни трудящихся в обществе охватить и понять как целое, как взаимосвязанное. Трудящийся потому и называется трудящимся, что «живёт работой». Средства существования и развития для себя и для своей семьи трудящийся добывает работой.

Понятно, что для трудящегося всегда насущными (актуальными, злободневными) являются такие вот вопросы:

- как получить подходящую работу;
- как не потерять подходящую работу,
- как переменить работу на лучшую,
- сколько приходится работать в день, в месяц, в год и достаточен ли отдых,

- каковы режимы работы, на которые приходится соглашаться (пятидневка, «сутки через двое», вахта, рейс, скользящий график, сменная работа и т.п.),

- каковы условия оплаты труда (вознаграждения за труд), достаточен ли уровень оплаты, справедливы ли и не унижительны ли принципы формирования заработка;

- какова производственная обстановка труда, каковы регламенты трудового процесса, риски для здоровья и охрана труда.

Ну, вот как назвать это всё вместе, чтобы понять и оценить не вроссыпь, а в реальной взаимосвязанности? Называют общественными условиями труда, или условиями труда в данном обществе.

Общественные условия труда всё время меняются то в одних, то в других своих составных частях. Говорят, потому, что так устроена жизнь. А если эту отговорку раскрыть, если вникнуть в «устройство жизни», то основные пружины этого устройства вот какие. Трудящиеся для предпринимателей являются одним из средств не проиграть конкуренцию, не разориться, разбогатеть. Всё, что предприниматель платит работнику или в страховые фонды за работника — для

предпринимателя издержки, вычет из возможной прибыли. Повышение интенсивности труда и производительности труда — это, напротив, фактор повышения прибыли. Идёт бесконечное комбинирование, бесконечный поиск выгодного для предпринимателя соотношения минусов (издержек) и плюсов (роста производительности и интенсивности труда).

В ходе комбинирования и рождаются предпринимательские инициативы — предложения частично или существенно изменить сложившиеся в обществе условия труда. Условия труда, **хуже которых** (для трудящихся) недопустимо иметь в данном обществе, записываются в законах. Я не оговорился: **в законах записаны наихудшие из допустимых в данном обществе нормативы условий труда** (продолжительности рабочего времени, режимов труда, оплаты и т.п.). Трудовой кодекс — собрание именно таких законов.

Отсюда правило: если предпринимательство предлагает или проталкивает поправку в законы о труде — значит оно нашло и хочет узаконить способ повысить свою конкурентоспособность за счёт очередного ухудшения условий труда работников.

Если трудящиеся организованы и сильны своей организованностью, то их организации (профсоюзы, движения, партии, свои фракции в парламентах) могут предлагать изменения к лучшему в общественных условиях труда. К примеру, совсем недавно Московская федерация профсоюзов решила пробивать сокращение рабочей недели до 4 рабочих дней (32 часов). Само собою разумеется, отношение трудящихся к предложениям профсоюзов и к предложениям предпринимателей складывается по-разному.

## **КАК ОТНОСИТЬСЯ К ИНИЦИАТИВАМ (ПРЕДЛОЖЕНИЯМ) ПРОФСОЮЗОВ?**

Какие бы ни были профсоюзы (классовые или корпоративистские<sup>1</sup>), но всё-таки обычно **предполагается**, что они действуют, исходя из интересов трудящихся, а не предпринимателей.

Главный вопрос — правильный выбор самого назревшего, самого нужного улучшения в общественных условиях труда. Если Московская федерация профсоюзов (МФП) решила бороться за сокращение рабочей недели до 4 рабочих дней (32 часов работы в неделю) при сохранении заработка, который сложился при 40-часовой рабочей неделе, то кто же из трудящихся скажет «Нет, не надо!»? Другой вопрос: а нет ли более злободневной нужды? К примеру, народное просвещение и высшее образование в современной России планомерно уничтожаются Правительством страны. Осуществляется «Дорожная карта», представляющая собою массовый пятилетний локаут преподавателей. Для учителей и преподавателей университетов острой потребностью является недопущение чрезмерной аудиторной (горловой) нагрузки.

Конфедерация труда России (объединение в основном классовых профсоюзов) специально изучала в 2013 году проблематику приоритетных социально-трудовых проблем. Была проведена специальная научно-практическая конференция<sup>2</sup>. Подходы к приоритетам были сформированы

---

<sup>1</sup> *Корпоративистскими являются профсоюзы, объединяющие как работников, так и работодателей. Эта помесь состава делает их практически-политически бесплодными, неспособными организовывать классовые действия трудящихся. У Б.Муссолини в фашистской Италии подобные организации и назывались отраслевыми корпорациями. В сталинском и послесталинском тоталитарном СССР отраслевые корпорации назывались отраслевыми профсоюзами. Они объединялись в ВЦСПС. С 1990 отраслевые корпоративистские профсоюзы России объединены в ФНПР.*

<sup>2</sup> *Я имел честь быть докладчиком на каждом из шести тематических заседаний этой серьёзной конференции. Содержание докладов было предварительно опубликовано. См. Б.В.Ракитский Приоритетные социально-трудовые проблемы и подходы к их*

иные, нежели у МФП. МФП, правда, намеревается тщательно изучить отношение трудящихся к выдвинутому приоритету. И это очень правильно.

## **КАК ОТНОСИТЬСЯ К ИНИЦИАТИВАМ (ПРЕДЛОЖЕНИЯМ) ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА?**

18 сентября 2014 мне довелось выступить с докладом на Круглом столе, организованном Московской федерацией профсоюзов. Доклад этот был посвящён как раз анализу предложений со стороны предпринимательства и властей. Ниже приводится этот доклад (как он был подготовлен до Круглого стола).

### **Результаты комплексного анализа предложений о снижении продолжительности рабочего времени, о переходе на 4-хдневную рабочую неделю и о введении минимальной почасовой оплаты труда**

#### **Предварительные замечания**

1. Предпринятый анализ охватывает набор поименованных предложений (проектов), однако применённые подходы (методы) представляют собою **основы (методологию) комплексного анализа** более широкого круга возможных проектов (предложений) по изменению общественных условий труда. Эта методология в настоящем докладе в целостном виде не излагается

2. **Цель предпринятого анализа** — обосновать принципиальное отношение профсоюзов к выдвигаемым предложениям предпринимательства и властей, имея в виду высокое социальное предназначение (миссию) профсоюзов представлять и защищать интересы трудящихся и эксплуатируемых и организовывать их для самозащиты.

#### **3. Важнейшие принципы анализа.**

---

решению (к формированию позиции профсоюзов). — Периодическое издание «Трудовая демократия» Выпуск 63.- М.: Школа трудовой демократии. 2013. 60 с.



Целесообразно обозначить самые важные принципы анализа. Это сделает понятнее подходы и облегчит понимание истоков неизбежных расхождений в отношении к докладываемым результатам и в субъективных оценках этих результатов с точки зрения их приемлемости.

**Принцип первый — презумпция неблагоприятности.** Для трудящихся правомерно исходить из предположения неблагоприятности для них любых новых инициатив как администрации, так и законодателя, касающихся рабочего времени, режимов работы, условий и систем вознаграждения за труд, производственных условий труда.

Подход этот вполне обоснован научными представлениями об устройстве капиталистического общества и капиталистического хозяйства и подтверждён практикой. Конкуренция заставляет 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, оплаты труда, охраны труда — это всегда первый шаг к усилению эксплуатации. Отсюда и необходимость для работников всегда быть начеку, предполагать закономерное, разгадывать замаскированные ходы администрации. Другими словами, руководствоваться презумпцией неблагоприятности при оценке инициатив, мер и предложений администрации и законодателей — значит сохранять классовую бдительность.

**Принцип второй — неприемлемость отвергания «с порога» (априори, до вникания в существо и в содержание) предложений предпринимательства и властей.** Такое отвергание, к сожалению, не так уж редко имеет место в практике межклассовых взаимоотношений (Яркий свежий пример — позиция «Нет заёмному труду!»). Даже если бы профсоюзы и другие классовые организации трудящихся и эксплуатируемых обладали мощностью, безусловно достаточной для надёжного блокирования новаций в организации труда и производства, даже в этом случае их

«нет с порога» означало бы недопонимание существа классовых взаимодействий эксплуататоров и эксплуатируемых. Предпринимательство ищет и отыскивает способы рационализации, повышения эффективности. Трудящиеся защищаются не от прогресса в организации труда и производства, а от способов их осуществления, ухудшающих социальное положение трудящихся, их семей, условий их классовой самозащиты. *Никакие предложения предпринимательства не должны восприниматься как заведомо неприемлемые и объявляться заведомо неприемлемыми.*

**Принцип третий (и это всего лишь обратная сторона второго принципа) — отрицание безусловной приемлемости тех или иных предложений предпринимательства и властей в области изменения общественных условий труда.** Те или иные конкретные предложения предпринимательства и властей могут **казаться очевидно приемлемыми, безусловно приемлемыми** и даже благоприятными для трудящихся. За этой кажимостью стоит обычно (но прячется в тени, не проявляется покуда) оторванность от связи предлагаемой перемены с рядом других условий труда, отдыха, быта и общественной деятельности. При переговорах эта оторванность не принимается во внимание, а в реальной жизни непременно скажется и притом неблагоприятно. Отсюда необходимость тщательного обдумывания любого предложения, даже кажущегося очевидно благоприятным.

**Принцип четвёртый** — никакие перемены в общественных условиях труда и его оплаты не могут обсуждаться и приниматься (оформляться как решение, как норма права и тем более как норма закона) вроссыпь, оторвано одно от другого. **Приемлемыми в регулировании социально-трудовых отношений могут быть только пакетные (комплексные) решения.**

4. Анализу подвергнуты не конкретные задокументированные предложения (иначе это была бы экспертиза), а идеи изменений в условиях организации труда и его оплаты, связанные со снижением продолжительности рабочего времени, с переходом на 4-хдневную рабочую

неделю и с введением минимальной почасовой оплаты труда. Это позволяет выработать принципиальное отношение к целым связкам разнообразных вариантных предложений, сохраняющих устойчивые принципиальные конструкции.

### **1. Идеи (предложения) о снижении продолжительности рабочего времени**

Продолжительность рабочего времени — один из фундаментальных параметров общественных условий труда. Подобно многим иным параметрам общественных условий труда варианты фактической продолжительности рабочего времени и варианты её нормативов устанавливаются как результат взаимодействий работников и работодателей, исполнителей и руководителей трудового процесса. Общественно допустимая норма продолжительности рабочего времени существует лишь в виде установления предела продолжительности рабочего времени в неделю и в год (и кроме того — минимальной продолжительности непрерывного еженедельного отдыха).

В эпоху индустриальной организации труда и производства сложился и продолжает воспроизводиться стереотип мышления, будто работодатель всегда заинтересован в удлинении рабочего дня, а работник — в сокращении продолжительности рабочего времени (одна из вульгарных формул интересов работника такова: «Меньше работать — больше получать!»). Эти представления никогда не были адекватным отображением интересов организаторов и исполнителей труда по-капиталистически. Тем не менее стереотипное представление сложилось и сохраняется в массовом сознании. Поэтому когда работодатель (или предпринимательство как класс) предлагают снизить продолжительность рабочего времени, эти предложения кажутся работникам заведомо выгодными и приемлемыми.

На самом деле предложения не так просты, как кажется.

Рассмотрим несколько аспектов и вариантов подобных предложений.

### ***1.1 Сокращение продолжительности рабочего времени из соображений надлежащей защиты здоровья работника, обеспечения нормальных условий семейной и личной жизни и развития личности.***

Такого рода сокращения продолжительности рабочего времени в сравнении с массово распространёнными нормами имеют место в жизни. Они касаются отдельных категорий работников, а не всех вообще работников и даже не их большинства. Многие из разновидностей подобных сокращений отражены в законодательстве о труде. Осмелюсь утверждать, что научное обоснование необходимости подобных сокращений не ведётся ныне с надлежащей тщательностью и в надлежащих масштабах, хотя произошли и происходят коренные перемены в характере труда в последние 20-30 лет. Обсуждение этой потребности заслуживает пристального специального внимания. Но совершенно очевидно, что идеи снижения продолжительности рабочего времени, которые исходят ныне от предпринимательства и властей, касаются вовсе не этой потребности.

### ***1.2. Неполный рабочий день и неполная рабочая неделя как разновидность сокращения рабочего времени.***

Потребность неполного рабочего дня и неполной рабочей недели возникает на практике как у работников, так и со стороны работодателей. Установился механизм (порядок) удовлетворения этой потребности, он состоит в *добровольном соглашении сторон*. Случаи (ситуации), когда работодатель *обязан* соглашаться на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, указаны в законе.

Неполноте продолжительности рабочего времени (это важно отметить) пропорционально соответствует неполнота вознаграждения за труд.

Практика неполной продолжительности рабочего дня или рабочей недели традиционно строится как практика ***индивидуальных исключений*** в организации труда. Практика фактически вынужденной групповой или массовой неполной занятости, пусть и замаскированная заявлениями о якобы «собственном желании», имела место в годы

ельцинских шоковых реформ в 1990-е годы. Она считалась явно ненормальным социально-трудовым отношением, хотя тогдашние власти намеренно закрывали глаза на эту социальную деформацию и не принимали мер, которые приличествовали бы функциям демократической власти, не говоря уж о власти в социальном государстве.

Суммируя изложенное о неполной продолжительности рабочего времени, мы можем умозаключить, что общая формула идеи о снижении продолжительности рабочего времени не имеет в виду превращение неполного рабочего времени в массово распространённую норму общественной организации труда в России. Напомню, что форма неполной продолжительности рабочего времени корреспондирует (по определению) с неполнотой (в сравнении с нормой) вознаграждения за труд.

***Если же предпринимательство или власти станут предлагать превращение неполного рабочего времени в массово распространённую норму общественной организации труда, то такие предложения должны встретить массовое несогласие и отпор.*** Достаточным основанием для массового несогласия и отпора является то, что по существу такая предлагаемая перемена была бы равнозначна ограничению доступности занятости (нанятости), реальному понижению уровня доступности занятости (нанятости) для большинства населения. Одновременно с этим понизился бы и уровень вознаграждения за труд. Это затронуло бы и ухудшило бы базовые параметры социального положения трудящихся.

### ***1.3. Как реагировать на предложение о сокращении продолжительности рабочего времени без пропорционального сокращения вознаграждения за труд***

Если предпринимательство и(или) власти станут выдвигать предложение о снижении продолжительности рабочего времени при сохранении размеров вознаграждения за труд, то такие инициативы должны быть подвергнуты самой тщательной экспертизе. При этом обязательно потребуется исчерпывающе точная формулировка

предложения, исключая его расплывчатость и неопределённость и позволяющая трактовать вариантно.

В ходе экспертизы требуется выявить реальный интерес предпринимательства (и властей) в предлагаемой перемене. Без сомнения, этот интерес будет связан с устранением каких-либо социальных или социально-экономических обязательств перед обществом и трудящимися или с открытием дополнительных возможностей развить конкуренцию между работниками на рынке труда.

К примеру, сокращение продолжительности рабочего времени без соразмерного сокращения оплаты труда может вылиться в сохранении основной (базовой, гарантированной, окладной) оплаты без сохранения прежнего размера доплат, надбавок и коэффициентов. Постоянная же (гарантированная) часть заработка в большинстве случаев составляет намеренно заниженную долю.

Другое соображение. Государственные социальные стандарты в России (в части стандартов оплаты труда) существенно ниже международных норм. Российский МРОТ, как известно, в последние годы подскочил и чуть было не достиг уровня прожиточного минимума, утверждаемого правительством (профсоюзы считают правительственный уровень прожиточного минимума заниженным). Да, но это прожиточный минимум работника; наличие у работников иждивенцев игнорируется. По логике международных принципов МРОТ в России должен был бы покрывать в среднем около 1,7 прожиточного минимума работника. Этого нет. Кроме того, Европейские социальные нормы рекомендуют устанавливать и удерживать МРОТ как минимальный социальный стандарт оплаты труда на уровне 60% (но не ниже 50%) от фактической средней оплаты труда. В России (если бы по этим нормам) МРОТ должен был бы быть примерно 18 тысяч рублей, а не 5554 федеральных рубля плюс региональные прибавки. «Альтруистические» предложения о снижении продолжительности рабочего времени вполне могут быть приёмом отодвинуть решения (меры), связанные с обострившейся потребностью существенного повышения социальных государственных

стандартов оплаты труда. Такое повышение идёт решительно вразрез с интересами предпринимательства.

Наконец, идеи (проекты) снижения продолжительности рабочего времени как одного из государственных социальных стандартов вполне могут быть связаны с «расчисткой» пространства для более широкого применения труда трудовых иммигрантов и заёмного труда.

Экспертиза, уловив эти и иные мотивы предложений, должна будет порекомендовать содержание того пакета мер, который наряду с сокращением продолжительности рабочего времени включит меры, блокирующие пусть не прямые, но вполне возможные реальные ухудшения иных важных параметров общественных условий труда россиян.

## **2. Предложения (идеи) о переходе на 4-хдневную рабочую неделю**

Переход на 4-хдневную рабочую неделю означал бы кардинальную перемену режима рабочего времени в стране. С режимом рабочего времени сопрягаются режимы функционирования многих элементов социальной инфраструктуры и в определённом смысле — склад повседневного образа жизни. Россияне имели возможность почувствовать некоторые последствия сходных перемен при президентской игре с часовыми поясами и с внесезонным летним временем, а также с рождественскими каникулами. Четырёхдневка может оказаться ещё более нежелательным «подарком народу».

Первое, на чём следует настаивать, — не вводить четырёхдневку бездумно и с имевшей прецеденты безответственностью. Как минимум, **введение четырёхдневной рабочей недели допустимо лишь в порядке эксперимента, лишь в отдельных регионах или поселениях, да и то при условии согласия населения, подтверждённого местным (или региональным) референдумом.**

Переход на четырёхдневку может казаться безусловно привлекательным (выгодным) для работающего населения. Но это, скорее всего, кажимость. Ежедневный рабочий день должен будет увеличиться до 10 часов (на два часа), что

вместе с временем поездки на работу и с работы составит в среднем 12-13 часов. На ежедневный собственно отдых с высокой степенью вероятности может вообще не остаться времени.

Медицинские параметры организма работающих по 10 часов 4 дня подряд должны быть тщательно изучены прежде, чем Правительство решится на эксперимент над людьми. В порядке осторожной апробации разнообразных режимов работы при условии строжайшей и сознательной добровольности четырёхдневка, с моей точки зрения, может быть допущена. При этом обязательным должно быть полновесное и объективное (независимое) научно-медицинское и особенно научно-психологическое сопровождение. Это сопровождение должно принять во внимание не только рабочие дни, но и дни трёхдневного отдыха.

Вариант четырёхдневки с продолжительностью рабочей недели менее 40 часов допустим только при сохранении прежнего совокупного заработка при прежнем режиме рабочей недели. Аргументация на этот счёт приведена выше в пункте 1.3.

### **3. Предложения о введении минимальной почасовой оплаты труда**

Более или менее внятно озвученные предложения (якобы готовящиеся депутатами Государственной Думы как проекты поправок в ТК РФ) состоят в том, чтобы вместо ежемесячного МРОТ ввести почасовой МРОТ на уровне 100 рублей в час.

На первый взгляд, может показаться, что это предложение ломает тот «заговор» предпринимательства и властей, который вот уже 23 года замораживает МРОТ на уровне ниже прожиточного минимума (притом прожиточного минимума только работника, игнорируя потребность содержания иждивенцев). В 2014 г. МРОТ в месячном выражении равен 5554 рубля, а в расчёте на час полностью отработанного месяца — 33 рубля 06 копеек.

Почасовой минимум «100 рублей за час», казалось бы, выводит МРОТ в месячном выражении на уровень 16800



рублей. Это совсем близко к рекомендациям Европейской социальной хартии, а именно: МРОТ должен составлять 60% от фактической средней заработной платы, но никак не меньше 50%». При средней заработной плате в России в 2014 г. 30000 рублей МРОТ должен устанавливаться законом на уровне 18000 рублей, но никак не ниже 15000 рублей. Как видим, 16800 рублей как раз посередине: это 56% средней российской зарплаты.

Традиционно заниженный в последние 23 года МРОТ выполняет свои функции, предназначенные ему государством и предпринимательством. Во-первых, он в решающей мере обеспечивает беззащитность трудящихся перед работодателями в их реальном «договорном регулировании оплаты труда». Без заниженного МРОТ трудно было бы обеспечить фактический произвол работодателя на рынке труда. Во-вторых, заниженный МРОТ — государственная мера, обеспечивающая поддержание чрезмерных различий в уровне заработных плат и доходов.

Не случайно Минтруда России сразу же увидело в предложениях о замене месячного МРОТ почасовым посягательство на смену принципиальной политики государства. Минтруда России склонно защищать прежнюю модель, модель крайне заниженного месячного МРОТ.

По нашему мнению, интересы трудящихся в том, чтобы эту политику давно сменить и заставить государство не формально, а реально влиять на уровень минимальных заработков и размеры дифференциации заработков и доходов. ***Однако предложение о введении почасового МРОТ, взятое вне увязки с некоторыми иными параметрами общественных условий труда, опасно. В Российской Федерации нет законодательных гарантий необходимой и достаточной (нормальной) занятости. Почасовой МРОТ может обернуться массовой подённой, а то и почасовой занятостью.***

Все обсуждения и переговоры о введении почасового МРОТ необходимо вести не иначе, как в увязке с введением мер, усиливающих гарантии постоянной нормальной занятости. Если возникнут экспериментальные варианты введения почасового МРОТ, то на условия обеспечения

нормальной занятости, на их фиксацию в индивидуальных трудовых договорах и в коллективных договорах, а также на отладку механизмов контроля и правоприменения надо обратить сугубое внимание.

#### **4. Надлежащий общественный контекст обсуждения любых существенных изменений в условиях организации и оплаты труда**

Внимательное изучение российской практики социально-трудовых отношений и регулирования этих отношений убеждает, что это регулирование только кажется бессистемным и подчас противоречащим здравому смыслу. В действительности свойственная новой России система социально-трудовых отношений и система институтов-регуляторов этих отношений выстроена (сложилась) как целостная и внутренне логичная. Она кажется подчас противоречащей здравому смыслу только потому, что рассматривается не с позиций чиновничьего или предпринимательского здравого смысла, а с позиций здравого смысла человека, живущего на трудовые доходы.

У сложившейся российской системы социально-трудовых отношений имеется и свой устойчивый вектор изменений: эта система на протяжении 23 лет изменяется в сторону последовательного ухудшения общественных условий труда для трудящихся и эксплуатируемых. Конституционные нормы о социальном государстве, о недопустимости введения новых мер, ухудшающих положение трудящихся, принцип «ин фаворем» — всё это записано, где положено, но фактически не действует и реальных процессов практически не касается.

По смыслу договорного регулирования социально-трудовых отношений, тенденция к ухудшению социально-трудового положения большинства населения должна была бы пресекаться субъектными взаимоотношениями сторон этих отношений. Но этого реально не происходит из-за крайней слабости стороны трудящихся и из-за многолетнего абсолютного «заединства» предпринимательства и государства.

Решающим и обычным приёмом «порчи» социально-трудовых норм является выдвижение тех или иных предложений об их изменении «в голом виде», то есть вне увязки с надлежащим общественным контекстом, с иными параметрами социально-трудового положения. Другой обычный приём — введение новшеств явочным порядком при попустительстве надзорных органов.

В этих условиях целесообразно озаботиться выработкой типовых пакетов мер и не принимать к рассмотрению разрозненные предложения об изменениях в общественных условиях труда. Все предложения должны быть пакетными, а «изолированные» предложения об изменениях должны рассматриваться не иначе, как после их развития в пакетные.

Каждый из типовых пакетов должен отображать надлежащий научно обоснованный общественный контекст, в котором будет действовать вносимое предложение, то есть необходимую и достаточную увязку вносимого предложения с необходимым и достаточным кругом других социально-трудовых параметров.

## СОДЕРЖАНИЕ

Общественные условия труда и два типа предложений об их изменениях .....	3
Как относиться к инициативам (предложениям) профсоюзов? .....	5
Как относиться к инициативам (предложениям) предпринимательства? .....	6
Результаты комплексного анализа предложений о снижении продолжительности рабочего времени, о переходе на 4-хдневную рабочую неделю и о введении минимальной почасовой оплаты труда .....	6
<i>Предварительные замечания .....</i>	<i>6</i>
1. Идеи (предложения) о снижении продолжительности рабочего времени .....	8
2. Предложения (идеи) о переходе на 4-хдневную рабочую неделю .....	13
3. Предложения о введении минимальной почасовой оплаты труда .....	15
4. Надлежащий общественный контекст обсуждения любых существенных изменений в условиях организации и оплаты труда .....	16