



Марат Байгереев

**Труд, служба,
торговля и коррупция**

«ЛитРес: Самиздат»

2017

Байгереев М. С.

Труд, служба, торговля и коррупция / М. С. Байгереев —
«ЛитРес: Самиздат», 2017

Назовём капитал богатством, а достаточное потребление – достатком. В таких терминах проще понять категорию труда и его трансформацию в современном мире запутанных ориентиров, сохраняя при этом необходимый для анализа происходящих изменений здравый смысл. Что такое современный труд. В чём суть трудовых и служебных отношений. Что такое власть и деньги. Суть коррупции в терминах торгового обмена...

Содержание

1. Трудовые отношения	6
Трудовые отношения и служба: порядок, субординация и дисциплина персонифицированного труда	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Назовём капитал богатством, а достаточное потребление – достатком. В таких терминах проще понять категорию труда и его трансформацию в современном мире запутанных ориентиров, сохраняя при этом необходимый для анализа происходящих изменений здравый смысл. Что такое современный труд. В чём суть трудовых и служебных отношений. Что такое власть и деньги. Суть коррупции в терминах торгового обмена...

Труд и служба, торговля и коррупция (капитал, бизнес-риски и предпринимательский труд)

Три года назад мы писали о поправках в Трудовой кодекс, запрещающих легализацию трудовых отношений посредством заключения не трудовых, а гражданско-правовых договоров с работниками. Почему Трудовой кодекс так ревниво оберегает *специфические* права сторон (не только работника, но и работодателя!) трудовых отношений? Ответ найдёте в статье 1 «Цели и задачи трудового законодательства»¹. В чём специфичность прав в трудовых отношениях? Ответ можно найти в статье 15, если внимательно её прочитать и разложить по полкам. В чём специфичность самих трудовых отношений и **труда как такового**? Почему политэкономия при определении труда и капитала ассоциирует труд только с наёмным работником, игнорируя труд предпринимателя-капиталиста? Попробуем разобраться в этом хитром вопросе...

¹ Здесь и далее приводятся статьи из Трудового кодекса, если прямо не указано иное.

1. Трудовые отношения

Трудовые отношения – это *безрисковые* отношения стабильности и постоянства. Именно по этой причине «срочный трудовой договор» в Трудовом кодексе – лишь несущественный, преходящий и весьма условный, компромиссный вариант (смотри статью 59) юридического оформления временных и неустойчивых (то есть не заслуживающих внимания по сути!) трудовых связей, который согласно норме статьи 79 автоматически становится договором, заключённым на неопределённый срок, как только отношения между сторонами становятся более-менее стабильными, даже несмотря на то, что это застало врасплох незадачливого работодателя. Этой нормой законодатель как бы «благословляет» работодателя определиться (то есть определить себя в этом не сильно дружественном к нему либерально-рыночном мире индивидуализма, корысти, стяжания прибыли и наращивания капитала любой ценой) и нести *социальную ответственность* за трудовую судьбу нанятого им работника на **долгую** перспективу, то есть выстраивать с людьми длительные *стабильные* отношения, каковые могут успешно сложиться только в трудовом коллективе, в обществе, где труд является главной ценностью. А как иначе?!

В чём специфичность прав сторон трудовых отношений, защищать которые призван Трудовой кодекс? Ответ найдёте в статье 15, если попытаетесь представить и изобразить это определение в виде картинке. И что бросится в глаза на этой картинке? Правильно! Вопиющее неравенство сторон трудовых отношений. Почему вопиющее? Да потому что неравенство людей! Нет-нет, почему вопиющее, кто вопиёт-то? Да, вроде всё тихо)) Ну неужели всё так правильно и все молчат? Именно так, все заняты, все при делах и некому возмущаться, все на своих местах! Это – идеал трудовых отношений. У вас не так что ли? Тогда спрос с первого лица – с того самого «красного человечка», что на самом верху: руководителю вашей организации не просто выполнять лукавые условия контракта (не будем пока называть это «трудовым договором») *со своим работодателем*. Как, разве не он работодатель?! Загляните в статью 20 Трудового кодекса. Удивились? Тогда давайте разберёмся в *специфике* трудовых отношений, чтобы понять особенность политэкономии труда и капитала, специфичность прав сторон *тех корпоративных* связей (не будем пока называть вашу организацию громким словом «трудовой коллектив»), которые не дают распасться вашей организации...

Трудовые отношения и служба: порядок, субординация и дисциплина персонифицированного труда

Что такое труд понятно каждому с детства, все мы помним как наши мамы-папы уходили утром на *работу*, а вечером, придя с *работы*, проверяли домашние задания, которыми *заставляли* (система принуждения «поощрение/наказание», «кнут и пряник» всегда была индивидуальной, но она была!) нас сделать что-то полезное по дому (убрать постель, помыть за собой посуду или хотя-бы собрать разбросанные игрушки), а позже, в школьные годы – проверяли наши домашние уроки. Бывает, *заигравшись* (*у игроков нет внутренних ограничителей!*), дети забывают выполнить задание взрослых, что влечёт за собой наказание разной степени тяжести (от устного порицания до ремня) как обязательный атрибут воспитания **дисциплины**. Индивидуальный труд, в отличие, например, от **игры** (*об играх речь пойдёт в следующих главах*), это то, без чего не вынуть даже «рыбку из пруда». Даже дармовые и «ничейные» грибы и ягоды в лесу необходимо сперва потрудиться собрать и обработать перед употреблением (о «потреблении» – чуть позже). С чего начинается социальный, то есть общественно полезный труд? С того, что кто-то что-то делает не для себя, а для других, для неопределённого круга лиц. В трудовых отношениях эти «*другие*»

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.