

© 2018 г.

А.Н. ПОКИДА, Н.В. ЗЫБУНОВСКАЯ

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ: ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ

ПОКИДА Андрей Николаевич – кандидат социологических наук, директор Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС при Президенте Российской Федерации (pokida@rambler.ru); ЗЫБУНОВСКАЯ Наталья Владимировна – научный сотрудник того же центра (nzyb@mail.ru). Оба – Москва, Россия.

Аннотация. Статья основана на материалах социологического исследования влияния социальных гарантий и льгот в сфере занятости и оплаты труда наемных работников на их трудовую активность. Его результаты позволили сделать выводы о том, что социальные гарантии, социальное обеспечение и условия труда на предприятиях и в организациях не всегда побуждают работников к реализации своего трудового потенциала в официальной экономике. Наличие большого количества нарушений социально-трудовых прав не только снижает трудовую активность работников, но и в какой-то мере повышает положительное отношение к «теневой» занятости.

Ключевые слова: рынок труда • занятое население • социальная защищенность • трудовые права работника • социальные риски • нарушение прав

DOI: 10.31857/S013216250001968-7

Уровень социальной защищенности во многом зависит от развитости нормативно-правовой системы, разработанности законодательства (мер социальной защиты, уровня минимальных стандартов жизнеобеспечения) и от реализации социальных гарантий в практической жизнедеятельности. Результаты социологического исследования¹ позволили выявить наличие запроса среди работающих граждан на расширение таких гарантий в сфере социально-трудовых отношений.

Полученные данные не позволяют говорить о высоком уровне **информированности** занятого населения о своих правах в сфере социально-трудовых отношений. Каждый второй считает, что достаточно хорошо информирован в области трудового права (о правилах приема на работу и увольнения, режиме труда, порядке начисления зарплаты и др.), немногим более трети указали на частичную осведомленность, и только 8% – совсем не знакомы со своими трудовыми правами. Существенно хуже оценивается информированность о пенсионных правах (правилах формирования и размерах пенсии) и правах в сфере социального страхования (права на охрану здоровья и медицинскую помощь: в частности, в каких случаях

¹ Социологический опрос проведен Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС в июне 2017 г. Опрошены 1600 человек занятого населения в возрасте 18 лет и старше в 35 субъектах Российской Федерации по выборке, репрезентирующей работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности, а также основные социально-демографические характеристики. Опрос проводился методом личного интервью по месту работы или жительства респондентов. Данные опроса представлены в сравнении с результатами исследований, проведенных Центром ранее по сопоставимой методике (2006 и 2016 гг.).

можно рассчитывать на социальную поддержку и выплаты); только около 30% заявили о своей полной осведомленности. Особенно низки самооценки информированности среди молодежи 18–24 лет, а также работников, имеющих неоформленную основную занятость. В последней группе доля ответов о полном отсутствии знаний правовых норм составляет примерно 20–30% (в зависимости от области права): работники понимают, что правовые нормы, гарантируемые государством, в условиях неформальной занятости не работают.

Ряд вопросов касался **оценки достаточности законодательных мер по обеспечению социально-трудовых прав работников**. Выполнение конституционного положения о том, что Российская Федерация – социальное государство (статья 7 Конституции РФ), оценивается неоднозначно, при этом наблюдается рост уверенности граждан в реализации положений, соответствующих функционированию социального государства (табл. 1). Отметим, что менее обеспеченные граждане оценивают выполнение этого конституционного положения более низко. Кроме того, каждый второй работник уверен, что меры для защиты социально-трудовых прав граждан, предусмотренные законодательством, недостаточны, прежде всего это занятые по найму и самозанятые.

Можно отметить рост доли положительных ответов о реализации законов, гарантирующих социально-трудовые права граждан. По данным опросов 2006 и 2016 гг., доля занятых граждан, считающих, что Трудовой кодекс РФ и другие законы, гарантирующие социально-трудовые права граждан, в основном исполняются, за указанный период увеличилась на 25 п.п. (с 36,9% в 2006 г. до 61,9% в 2016 г.). Однако замечен запрос, особенно со стороны наемных работников и самозанятых, на введение дополнительных законодательных мер в этой области.

Вопросы **практической реализации социальных гарантий** заставляют обратиться прежде всего к анализу специфики занятости в формальном (или официальном) и неформальном секторах экономики. По данным 2017 г., с различной интенсивностью в «теневом» секторе постоянно работают или подрабатывают около 45% занятого населения. Для большинства это скорее вынужденная мера. Кроме материальной заинтересованности и отсутствия достойных вакансий занятости, основная причина такого положения – отсутствие должной социальной защиты граждан в сфере труда, как в официальной экономике, так и в «теневом» секторе. Анализ материалов исследования 2016 г. показал, что повышение уровня социальной защищенности работников, в частности повышение роли социальных гарантий, могло бы способствовать существенному уменьшению «теневой» занятости [Покида, Зыбуновская, 2017]. В исследовании 2017 г. ставилась задача выяснить, какие социальные гарантии в сфере оплаты труда и занятости и в какой мере могли бы, во-первых, удерживать работников в сфере официальной экономики, а во-вторых, стимулировать их перейти в нее из неофициального сектора.

Эффективность социальных гарантий, обеспечиваемых государством, рассматривалась в нескольких аспектах: во-первых, их реализация на предприятии с точки зрения наличия или отсутствия нарушений социально-трудовых прав наемных работников, во-вторых, наличие или отсутствие социальных рисков, связанных с трудовой деятельностью работников и, в-третьих, влияние фактов нарушений социально-трудовых прав и социальных рисков на отношение работников к «теневому» сектору в целом и изменение их предрасположенности к потенциальной работе в официальной или неофициальной экономике.

Таблица

Тенденции в оценке выполнения положений Конституции РФ о социальном государстве (в %)

Ответы на вопрос о выполнении конституционных положений о том, что РФ – социальное государство	2003	2006	2007	2011	2017
В полной мере	1,2	5,3	4,6	4,1	5,2
Выполняется, но не в полной мере	31,1	32,6	48,4	39,1	40,9
Почти не выполняется	40,6	29,6	29,1	34,2	30,1
Совсем не выполняется	20,4	13,9	13,6	18,4	15,9
Затруднились ответить	6,7	18,6	4,3	4,2	7,9

В целом, около 42% наемных работников сталкивались с различными нарушениями своих трудовых прав в прошлом и текущем годах. Более того, нарушения носят не единичный характер, две трети из числа тех, кто сталкивался с ними, отметили, что их было несколько (два и более). Основные нарушения связаны с оплатой труда (задержка, частичная оплата труда) и режимом труда (продолжительность времени работы). Почти каждый четвертый в 2016 г. или в первой половине 2017 г. сталкивался с каждым из этих видов нарушений, а каждый десятый указал на факты нарушений в этот же временной интервал в отношении ежегодного оплачиваемого отпуска (нарушение сроков его предоставления, оплаты), при оформлении трудовых отношений с работодателем и в связи с оплатой больничных листов. Чуть реже несоблюдение трудовых прав касалось обеспечения безопасности условий труда и порядка и условий увольнения работников.

Работодатели не всегда придерживаются соответствующих норм Трудового кодекса, например, вынуждая на «добровольных» условиях соглашаться с решениями руководства, которые идут вразрез с интересами работника. Многие работодатели вполне законным путем обходят нормы законодательства, прописанные в Трудовом кодексе, минимизируя свои расходы на наемный труд. Отметим, что массовые нарушения социально-трудовых прав зафиксированы и в исследованиях Института социологии РАН: на частных предприятиях такие нарушения затрагивают до 60% работников, в государственном секторе – порядка 45%.²

Количество нарушений трудовых прав наемных работников во многом зависит от формы собственности предприятия и типа бизнеса. Как показал опрос, факты таких нарушений чаще фиксируются на частных предприятиях, причем разница ощутима по всему их спектру. Например, на таких предприятиях нарушения при оформлении трудовых отношений с работодателем происходят в 3,5 раза чаще, чем на предприятиях государственного или муниципального сектора. Велик разрыв в ответах о наличии нарушений при предоставлении ежегодного отпуска и оплате больничных листов. Логично, что нарушения часто фиксируются и в отношении работников, занятых неофициально. По сути, сама по себе работа без заключения трудового соглашения – нарушение прав работника. Исследование зафиксировало дифференциацию ответов по интенсивности нарушений: в малом бизнесе это происходит чаще, чем на предприятиях среднего и крупного бизнеса, особенно в связи с оплатой труда, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска и оплатой больничных листов.

Основными причинами нарушений трудовых прав работники называют произвол руководства и несоответствие законов условиям реальной жизни (рис. 1). Такие оценки стабильны на протяжении последнего десятилетия – очевидно, руководители предприятий не опасаются наказаний за нарушения трудовых прав работников. Обращает на себя внимание тот факт, что собственная нерешительность, уступчивость работников при решении трудовых вопросов зачастую повторяет этому (в 15,7% случаев): человек понимает, что его права нарушаются, но он боится что-либо предпринять, опасаясь дальнейших ухудшений условий труда. Неслучайно 54,4% в ситуации нарушения своих трудовых прав даже не пытались их отстаивать ни в какой форме.

Немаловажная гарантия, предоставляемая работникам, влияющая на их трудовую активность в официальной экономике – это гарантия предоставления государством страховой пенсии по возрасту. Как показывает практика, отсутствие необходимого трудового стажа или пенсионных баллов у граждан приводит к отказам в предоставлении страховой пенсии. Пока эти цифры незначительны³, однако в ближайшем будущем достигнут пенсионного возраста граждане, которые начинали свою карьеру в 1990-х гг., когда занятость без официального оформления фактически была нормой: у многих никогда и не было официального оформления. К этому можно добавить, что около 10,7% работников получают заработную плату ниже прожиточного минимума⁴. Текущие требования предоставления страховой пенсии обрекают их на риск несоблюдения обязательных условий (количества

² Горшков М. Средний класс сегодня в массе своей – бедный // Коммерсант.ru. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2944566> (дата обращения: 03.10.2017).

³ Около одного процента россиян получили отказ в страховой пенсии по старости // РИА Новости. URL: <https://ria.ru/society/20170531/1495433577.html> (дата обращения: 03.10.2017).

⁴ Основные характеристики рядов распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы. Росстат. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (дата обращения: 20.09.2017).



Рис. 1. Основные причины нарушений трудовых прав граждан (в %)

Примечание. * Данный вариант ответа в опросах 2004 и 2006 гг. отсутствовал.

пенсионных баллов) и отказа в страховом пенсионном обеспечении. Возможность остаться без страховой пенсии по возрасту беспокоит 57,7% работников. Риск такого события существенно возрастает в предпенсионном возрасте. Его распространенность, в сравнении с иными рисками, связанными с трудовой деятельностью, невелика. Например, снижение заработной платы (дохода) беспокоит 80,8% работников, остаться без работы – 70,8%. Тем не менее для наемных работников риск остаться без пенсионного обеспечения – наиболее действенный стимул трудиться в официальном секторе экономики.

Работники нуждаются в **защите своих прав** в связи с неправомерными действиями работодателей или их откровенным произволом, в частности, в случае отказа в оформлении трудового договора, при задержках заработной платы, в связи с нарушением работодателем правил охраны труда или оказанием психологического давления со стороны работодателя. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется возможность каждому гражданину защищать свои права всеми возможными способами, если это не противоречит Закону, пытаясь решить вопрос непосредственно на предприятии или обращаясь во внешние специализированные инстанции – в трудовую, налоговую инспекции, прокуратуру, суд или средства массовой информации и т.д. Результаты опроса показали, что люди в случае нарушения их трудовых прав чаще всего никуда не обращаются. На это указали более половины столкнувшихся с такими нарушениями в 2016 и 2017 гг. Около трети пытались решить проблему непосредственно с начальством, только 5,1% обращались в профсоюз. Еще реже используются такие способы защиты, как, например, обращение в суд, в органы исполнительной власти (трудовые и налоговые инспекции и др.), в СМИ. В 2006 г. было получено аналогичное распределение ответов респондентов (рис. 2). Отметим схожие результаты, полученные в 2015 г. Институтом социологии РАН. Из числа оказавшихся в трудном положении в связи с нарушениями их трудовых прав 39% ничего не предпринимали, 33% пытались решить проблему путем переговоров с начальством, 14% – сменили место работы. Только 5% обратились в суд, столько же – в профсоюз. 6% заявили, что просто стали меньше работать. К забастовкам или другим формам протеста прибегли 3%. При выявлении не фактического, а предполагаемого поведения респондентов в связи с нарушениями их прав в указанном исследовании получено похожее распределение ответов. При этом многие априори выбирают тактику «смирения и согласия», а самый распространенный ответ среди тех, кто все же собирается что-нибудь предпринять для решения проблемы, – «попробую договориться с начальством» [Петухов, 2016: 90–91].



Рис. 2. Формы защиты работниками своих трудовых прав (в % от количества респондентов, чьи трудовые права нарушались)

Примечание. * В опросе 2006 г. вариант ответа «Средства массовой информации» отсутствовал.

О степени эффективности защиты работниками своих трудовых прав свидетельствуют данные о результатах рассмотрения обращений (жалоб). Для большинства тех, кто пытался отстаивать свои права, обращения не были напрасными (рис. 3). По результатам опроса 2017 г., только 14,2% работников, пытавшихся защищать свои права, не добились успеха. Треть заявили, что им в полной мере удалось добиться успеха при защите прав. Стоит отметить, что за десять лет доля положительных решений по такого рода жалобам увеличилась в два раза.

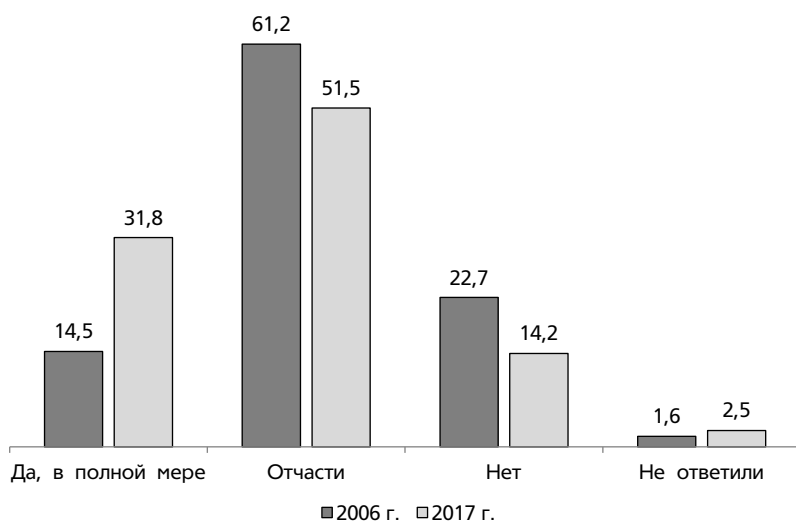


Рис. 3. Распределение ответов о том, удалось ли им добиться успеха при защите своих трудовых прав (в % от количества респондентов, пытавшихся защищать свои трудовые права)

В качестве резюме можно отметить, что работники остаются наиболее незащищенной стороной трудовых отношений: если на стороне работодателя действуют кадровые и юридические службы, то его подчиненный часто оказывается наедине с проблемой нарушения его трудовых прав. Во многом осложняет деятельность по их защите слабая информированность о трудовых правах. Практически лишены возможностей юридической защиты работники «теневой» сферы в связи с отсутствием документальных оснований для подачи жалоб. Правовая пассивность негативно сказывается на мотивации к труду, а также усиливает произвол работодателей, действующих в своих интересах.

Наличие социальных гарантий в целом положительно сказывается на стремлении работать официально. Это справедливо для работников, занятых как официально, так и неофициально. Мощным стимулом работы с надлежащим оформлением в настоящее время являются опасения граждан остаться без страховой пенсии, особенно среди групп людей старше среднего возраста, а также нарушения гарантий занятости, связанные с несоблюдением порядка и условий увольнения работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Петухов В.В. Готовность россиян к отстаиванию своих социально-экономических прав в «новой кризисной реальности» // Социологические исследования. 2016. № 11. С. 86–96.

Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Стимулы и мотивы участия работников, занятых по найму, в официальной и некриминальной «теневой» экономической деятельности. 2017. URL: <https://ssrn.com/abstract=2959363> (дата обращения: 10.10.2017).

Статья поступила: 28.11.17. Принята к печати: 16.04.18.

SOCIAL AND LABOR RIGHTS OF THE EMPLOYED POPULATION: PRACTICAL REALIZATION AND METHODS OF PROTECTION

POKIDA A.N., ZYBUNOVSKAYA N.V.

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Russia

Andrei N. POKIDA, Cand. Sci. (Soc.), Director of the research Center of Social and Political Monitoring at School of Public Policy, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia (pokida@rambler.ru); Natalia V. ZYBUNOVSKAYA, Research Fellow, Research Center of Social and Political Monitoring at School of Public Policy, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia (nzyb@mail.ru).

Abstract. The article describes findings of a sociological survey on how labor activity of hired employees is influenced by the social guarantees and benefits in the sphere of employment and wages. The study confirms that though the balance between labor efficiency of workers and the level of payment for their labor forms one of the bases for stimulating enterprise and labor activity of employable population it is not the only means of labor motivation. The importance of social protection of hired employees becomes particularly evident during economic crises, periods of instability and social transformations. Currently, various social guarantees such as timely payment of wage, adherence to the labor regime and annual paid leave are legislatively provided by the state for social protection of hired employees. Thus, the full compliance with these provisions by enterprises, firstly, presents a powerful stimulating factor for the effective work of employable population and, secondly, motivates workers to focus on labor activity in the official sector of the economy. Nevertheless, the availability of the social guarantees, social security and working conditions provided by businesses and institutions today do not always stimulate workers to implement their labor potential in the official economy. It is a large number of violations of the social and labor rights of citizens that leads to reducing labor activity of workers in the official economy and also promotes their positive attitude towards “shadow” employment.

Keywords: labor market, employed population, social protection, employee labor rights, social risks, violation of rights.

REFERENCES

- Petukhov V.V. (2016) Crisis and protection of the citizens' labour rights. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 86–96. (In Russ.).
- Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. (2017) *Incentives and Motives of Workers Employed in the Areas of Formal and Non-Criminal 'Shadow' Economy*. URL: <https://ssrn.com/abstract=2959363> (accessed 27.04.17). (In Russ.).

Received: 28.11.17. Accepted: 16.04.18.