

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Покида А.Н., Зыбуновская Н.В.

**Система социальных гарантий и льгот в сфере
занятости и оплаты труда наемных работников, ее
эффективность и влияние на их трудовую
активность в официальной экономике**

Москва 2018

Аннотация. В работе представлены результаты социологического исследования, выполненного Центром социально-политического мониторинга Школы публичной политики и управления Института общественных наук РАНХиГС в 2017 году. Исследование посвящено изучению влияния социальных гарантий и льгот в сфере занятости и оплаты труда наемных работников на их трудовую активность в официальной экономике. Результаты исследования представлены в сопоставлении с результатами социологических опросов, проведенных Центром в предыдущие годы по сопоставимой методике.

Abstract. In a scientific report presents results of a study carried out by the Center of social and political monitoring of the School of Public Policy of RANEPA in 2017. The research is devoted to the study of the impact of social guarantees and benefits in the sphere of employment and remuneration of wage workers on their labor activity in the formal economy. The results are compared with the results of opinion polls conducted by the Centre in the previous years on a comparable method.

Покида А.Н. директор Центра социально-политического мониторинга Школы публичной политики и управления ИОН Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Зыбуновская Н.В. научный сотрудник Центра социально-политического мониторинга Школы публичной политики и управления ИОН Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1 Характеристика социологического опроса работников различных предприятий и организаций	5
2 Информированность занятого населения о трудовых и пенсионных правах, правах в сфере социального страхования	6
3 Достаточность законодательных мер по обеспечению социально-трудовых прав работников	11
4 Динамика вовлеченности работников в «теневую» занятость.....	15
5 Социальные риски наемных работников в изменяющейся системе социально-трудовых отношений	19
6 Практическая реализация социальных гарантий	32
7 Практика защиты трудовых прав наемными работниками	42
8 Защита трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами и объединениями	48
9 Рекомендации по повышению роли и значимости системы обязательных социальных гарантий и льгот в стимулировании труда наемных работников в официальном секторе экономики	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	70

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение соответствия между трудовой отдачей работников и уровнем оплаты их труда является одной из фундаментальных основ стимулирования трудовой активности и предприимчивости трудоспособного населения. Однако достойное материальное стимулирование - не единственное средство трудовой мотивации. Особенно это ярко проявляется в периоды экономических потрясений, кризисов и социальных преобразований, когда более важное значение приобретает социальная защита наемных работников.

В настоящее время наемным работникам государство законодательно обеспечивает социальную защиту путем установления различных социальных гарантий. Это минимальный размер заработной платы, пенсионное обеспечение, оплата больничных листов, ежегодный оплачиваемый отпуск и др.

В этой связи, во-первых, полноценное обеспечение предприятиями данных условий является мощным стимулирующим фактором для эффективной работы трудоспособного населения, а во-вторых, способствует ориентации работников на трудовую активность именно в официальном секторе экономике.

Однако, по данным социологических исследований, существует значительный разрыв между потребностями работников в социальной безопасности, защите, с одной стороны, и реальным обеспечением социальных гарантий, предоставлением льгот, с другой. Социальные гарантии или не реализуются вовсе, или степень их реализации не удовлетворительна. Такое положение дел приводит к ухудшению материального положения зависимых наемных работников, деградации условий их жизнедеятельности и способствует вовлечению работников в «теневую» сферу экономики.

Кроме того, характеризуя проблемную ситуацию, следует акцентировать внимание на том, что актуальность исследования в первую очередь связана со значимостью данной проблемы для практики государственного управления.

1 Характеристика социологического опроса работников различных предприятий и организаций

Социологический опрос проведен Центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС с 15 по 23 июня 2017 года. 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.

Социологический опрос осуществлялся методом индивидуального формализованного интервью по месту работы или жительства респондентов. Непременным условием данного метода являлось соблюдение принципа анонимности.

Формирование и реализация выборочных совокупностей осуществлялись по многоступенчатому квотному выборкам с вероятностным отбором респондентов на последней ступени. Базами формирования и реализации выборок являлись данные органов государственной статистики, имеющиеся в открытом доступе.

Целевая аудитория опроса представляет собой все занятое население Российской Федерации, имеющее постоянную или временную работу (доходное занятие), независимо от ее официального оформления.

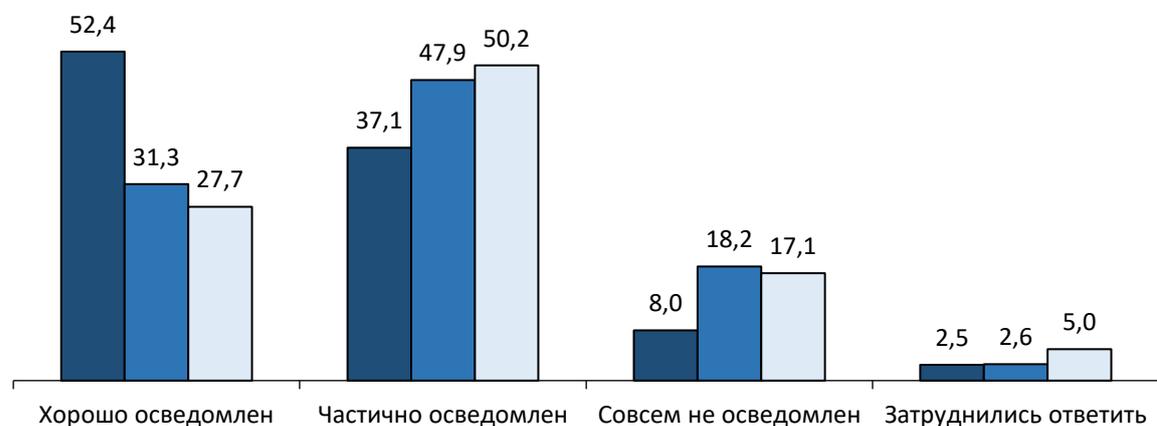
Опрос проводился во всех федеральных округах Российской Федерации: Республиках Башкортостан, Карелия, Саха (Якутия), Северная Осетия-Алания, Карачаево-Черкесской и Чувашской Республиках, Алтайском, Краснодарском, Красноярском, Пермском, Приморском, Ставропольском, Хабаровском краях, Архангельской, Белгородской, Брянской, Волгоградской, Воронежской, Иркутской, Калининградской, Московской, Нижегородской, Новосибирской, Оренбургской, Ростовской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Тамбовской, Челябинской, Ярославской областях, Ханты-Мансийском АО Югра, гг. Москва, Санкт-Петербург, Севастополь. Статистическая погрешность не превышает 2,5%.

Данные опроса представлены в сравнении с результатами исследований, проведенных Центром ранее по сопоставимой методике.

2 Информированность занятого населения о трудовых и пенсионных правах, правах в сфере социального страхования

В основе реализации прав работников, как трудовых, так и пенсионных и прав в сфере социального страхования, находятся формальные правила поведения, закрепленные в законодательстве и обязательные для выполнения всеми субъектами социально-трудовых отношений. Знание таких правовых норм необходимо каждому работающему гражданину, поскольку слабая информированность о нормах трудового законодательства, законодательства в сфере социального страхования и пенсионного обеспечения может являться барьером для эффективной защиты работниками своих прав. Кроме того, хорошая осведомленность работников о нормах права может способствовать адекватному восприятию работниками инициатив и действий работодателя.

В целом социологические данные не позволяют говорить о высоком уровне информированности занятого населения о своих правах в сфере социально-трудовых отношений (рисунок 1).



- О трудовых правах (правилах приема и увольнения, режиме труда, периодичности оплаты труда и др.)
- О пенсионных правах (правилах формирования пенсии, размерах пенсии и др.)
- О правах в сфере социального страхования (права на охрану здоровья и медицинскую помощь, в частности в каких случаях можно рассчитывать на социальную поддержку и на какие выплаты)

Рисунок 1 - Информированность занятого населения о трудовых и пенсионных правах, правах в сфере социального страхования (в %)

Как показывают результаты опроса, работники сравнительно неплохо осведомлены о своих трудовых правах: о правилах приема на работу и увольнения, режиме труда, порядке начисления зарплаты и др. Каждый второй занятый считает, что достаточно хорошо информирован в этой области права. Немногим более трети респондентов указали на свою частичную осведомленность. И только 8,0% респондентов совсем не знакомы со своими трудовыми правами. Однако следует подчеркнуть, что данные оценки основаны только на собственных представлениях респондентов о своей информированности и могут быть несколько завышенными.

Существенно хуже респонденты оценивают свою 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 можно рассчитывать на социальную поддержку и на какие выплаты). Здесь только порядка 30% респондентов заявили о своей полной осведомленности.

Если рассматривать результаты опроса в разрезе разных по статусу занятости групп, то заметно лучше складывается ситуация у работодателей. Безусловно, хорошие знания законодательства связаны со спецификой их профессиональной деятельности. Так, например, если среди занятых по найму о своей хорошей осведомленности о трудовых правах заявили 50,3% респондентов, среди самозанятых - 55,0%, то доля таких ответов в группе работодателей составила 83,1%. Исследование демонстрирует также более высокий уровень информированности в плане пенсионных прав и прав в сфере социального страхования у работодателей, чем у других групп работающих граждан.

Опрос показывает, что чем ниже уровень должности работника, тем хуже его информированность о трудовых правах. Хорошая осведомленность руководителя подразделения предприятия фиксируется на уровне 76,0%, специалиста – 60,8%, рядового работника – 35,6%.

Вполне логично, что лучше информированы о законодательных нормах граждане с более высоким уровнем образования и работники умственного труда. Например, 61,7% респондентов с высшим образованием говорят о хорошей осведомленности о своих трудовых правах, в группе граждан с полным средним образованием таким уровнем знаний обладают лишь 30,6% респондентов. Такое же соотношение ответов наблюдается по информированности работников с разным

уровнем образования о пенсионных правах и правах в сфере социального страхования.

По всем рассматриваемым областям права хуже информированы молодые люди в возрасте 18-24 года. Для них знание правовых норм, тем более в области пенсионного права, не приобрело еще такой актуальности, как для лиц более старших возрастных групп. Что касается слабых знаний молодежи о своих социально-трудовых правах, то, очевидно, данный фактор можно рассматривать как одну из причин неуверенности молодого поколения на рынке труда.

Результаты опроса показывают, что особенно низко оценивают свою информированность о правовых нормах работники, имеющие неоформленную основную занятость (рисунки 2-4). По данным опроса, доля ответов о полном отсутствии знаний правовых норм в этой группе составляет примерно 20-30% в зависимости от области права. В группе работников, трудоустроенных официально, данные значения находятся на уровне примерно 6-16%.

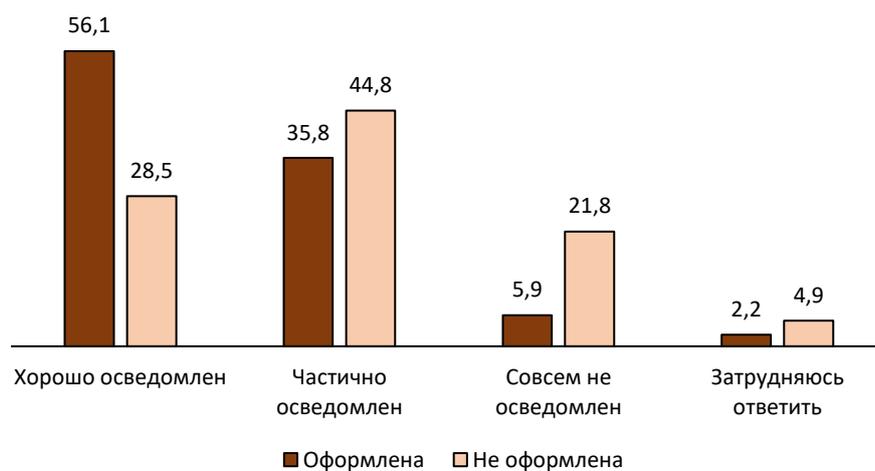


Рисунок 2 - Информированность занятого населения о трудовых правах в группах с разным юридическим статусом основной занятости (в %)



Рисунок 3 - Информированность занятого населения о пенсионных правах в группах с разным юридическим статусом основной занятости (в %)

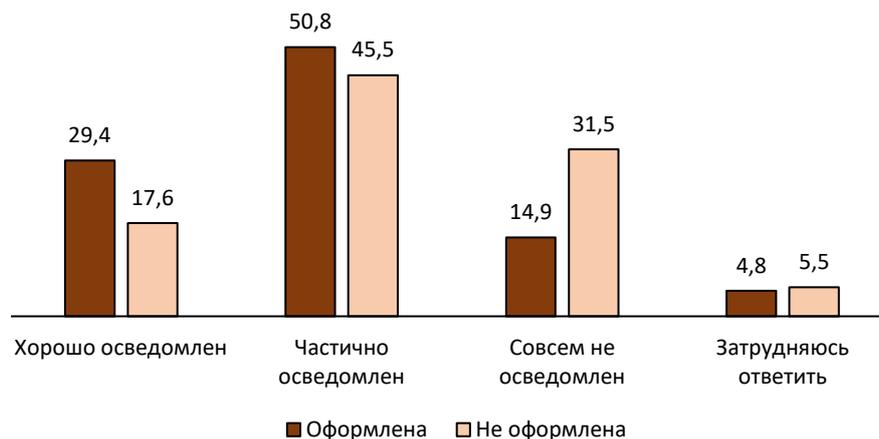


Рисунок 4 - Информированность занятого населения о правах в сфере социального страхования в группах с разным юридическим статусом основной занятости (в %)

Трудовое законодательство не защищает работников «теневой» экономики, его нормы не действуют в этой сфере. Здесь и работодатель действует согласно устной договоренности, не ориентируясь на законодательство, и сами работники не заинтересованы в получении информации о своих правах, поскольку понимают, что правовые нормы, гарантируемые государством, в условиях неформальной занятости не работают. Для них эта информация не актуальна. Кроме того, работники «теневого» сектора – это, как правило менее образованные люди, что также влияет на их стремление к получению правовой информации.

Недостаток у работников знаний существующих законодательных норм свидетельствует о низком уровне коммуникации государства и занятого населения, а

также работодателей и сотрудников предприятий. В этом отношении организация профсоюза на предприятии может способствовать повышению информированности работников о своих правах. Так, по данным опроса, на тех предприятиях, где профсоюзы имеются, информированность работников выше по всем рассматриваемым областям права. Например, доля работников, хорошо осведомленных о своих трудовых правах, на предприятиях, имеющих профсоюзы, составила 63,0%, при отсутствии профсоюза – 51,3%, частично осведомлены в этих двух группах 31,4% и 37,4% респондентов, совсем не осведомлены - 4,1% и 8,8% соответственно. Аналогичная разница в ответах работников в зависимости от наличия профсоюза на предприятии наблюдается и в отношении пенсионных прав и прав в сфере социального страхования.

О недостаточно хорошей осведомленности занятого населения о существующих правовых нормах и слабой коммуникации работодателя с работниками свидетельствуют также ответы респондентов о наличии в организации коллективного договора. Исследованием зафиксирована довольно существенная доля респондентов, которые совсем не знают, заключен или нет в их организациях коллективный договор – в целом 34,0% (наличие коллективного договора подтверждают 26,9%, об отсутствии коллективного договора сообщили 39,1%).

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о недостаточно хорошей осведомленности занятых граждан о своих правах в сфере социально-трудовых отношений. И если ситуация в области трудовых прав, касающихся трудоустройства и увольнения работников, оплаты труда на предприятии и т.п., сравнительно неплохая, то в плане пенсионных прав и прав в сфере социального страхования она далека от совершенства. Особенно это относится к рядовым работникам «теневой» сферы.

Поэтому целесообразно развивать взаимодействие всех субъектов социально-трудовых отношений в этой области. Следует повышать информированность работников о содержании документов, регулирующих социально-трудовые отношения между субъектами трудового права, чтобы они понимали, какие имеют права и обязанности, а также на какую защиту могут претендовать в случае появления такой необходимости. При этом важна готовность самих работников получать информацию о правовых нормах, наличие соответствующего интереса к ней и понимание значимости ее получения.

3 Достаточность законодательных мер по обеспечению социально-трудовых прав работников

Социальные функции государства заключаются в обеспечении социальных гарантий всем членам общества, предоставлении минимальных социальных стандартов для достойной жизни (заработной платы, пенсий и др.), обеспечении социальной защищенности граждан.

Важнейшие для социального государства концептуальные задачи и принципы находят отражение в Конституции РФ, где в статье 7 утверждается, что «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

Как показывают данные опроса 2017 г., занятое население неоднозначно оценивает выполнение этого конституционного положения: в разной степени, но согласны, что данное положение выполняется, 46,1% занятых граждан, еще 46,0% считают, что оно на практике почти или совсем не реализуется. При этом мнения экспертов, представляющих руководителей предприятий, совпадают с позицией всего занятого населения. В таблице 1 представлено распределение ответов респондентов за период с 2003 по 2017 гг. Данные опросов демонстрируют отсутствие единодушия в оценках респондентов и в прошлые годы. Тем не менее, вполне очевидно, что за последние 15 лет наблюдается устойчивый тренд на рост уверенности граждан в реализации положений, соответствующих функционированию социального государства. Если, согласно данным опросов, в 2003 г. такая уверенность присутствовала только у 32,3% граждан, то в 2017 г. уже у 46,1%.

Таблица 1 - Мнения занятого населения о выполнении положений Конституции РФ о том, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (в %)

	2003 г.	2006 г.	2007 г.	2011 г.	2017 г.
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

Существенная доля граждан, считающих, что государство не обеспечивает в достаточной степени условия для достойной жизни, обусловлена, прежде всего, низким уровнем доходов основной массы населения и значительной поляризацией общества по доходам. Не случайно менее обеспеченные граждане хуже оценивают выполнение этого конституционного положения. Так, на данный вопрос в целом отрицательно ответили 40,3% граждан в группе с высоким уровнем материального положения (субъективный уровень дохода), 46,6% - в группе со средним уровнем материального положения, 51,3% - с низким уровнем.

Социальное государство должно обеспечивать защиту социально-трудовых прав работников. Важно, чтобы государство защищало наемных работников от превышения полномочий руководством предприятий, а в случае нарушений прав работников применяло утвержденные законодательством санкции. В этом плане законодательную основу составляют различные документы трудового права, основным из которых является Трудовой кодекс РФ.

Трудовой кодекс содержит комплекс мер по защите социально-трудовых прав работников, тем не менее, многие опрошенные не считают законодательство в этом плане достаточно хорошо и полноценно проработанным. Как показывают полученные данные, каждый второй работник уверен, что меры для защиты социально-трудовых прав граждан, предусмотренные законодательством, недостаточны (рисунок 5). В

этом, прежде всего, уверены занятые по найму и самозанятые. Руководители предприятий (организаций) придерживаются иной позиции. В этой группе опрошенных только около трети заявили о недостаточности законодательных мер. С одной стороны, руководители предприятий лучше осведомлены о ситуации в сфере трудового права в силу своих профессиональных обязанностей, с этой точки зрения они выражают экспертное мнение. С другой стороны, любые нововведения в законодательство, любые социальные обязательства государства перед работниками являются для руководителей предприятий дополнительной нагрузкой, поэтому они в меньшей степени заинтересованы в принятии дополнительных мер и усилении ответственности в случае нарушения прав работников.

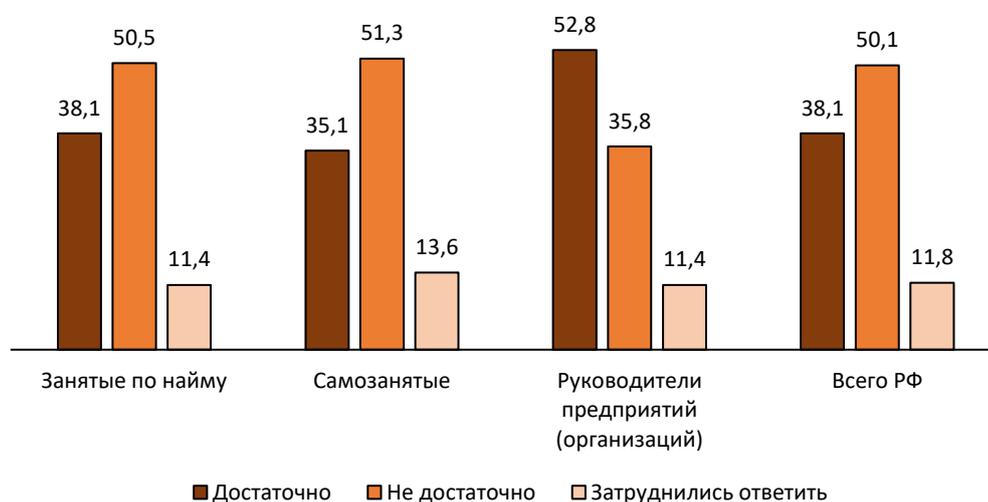


Рисунок 5 - Мнения представителей разных по статусу занятости групп о достаточности мер, закрепленных в Трудовом кодексе и других законах, для обеспечения защиты социально-трудовых прав граждан (в %)

Следует подчеркнуть и следующую тенденцию, выявленную в ходе опроса: чем ниже уровень должности работника, тем меньше у него уверенность, что мер законодательного характера достаточно для обеспечения необходимой защиты социально-трудовых прав граждан.

Безусловно, оценка законодательных мер сильно дифференцирована по уровню информированности граждан. С ростом уровня осведомленности о своих трудовых правах растет доля работников, считающих достаточными текущие меры социальной защиты, предусмотренные трудовым кодексом (46,8%).

Если рассматривать ситуацию в динамике, то за десятилетие можно отметить изменение оценок респондентов в направлении увеличения числа 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. и составила в прошлом году 61,9% (в 2006 г. – 36,9%).

Тем самым граждане отмечают позитивные изменения по реализации на практике законодательства в сфере труда, однако прослеживается запрос, особенно со стороны наемных работников и самозанятых, на введение дополнительных законодательных мер по защите социально-трудовых прав работников.

4 Динамика вовлеченности работников в «теневую»

занятость

Как правило, масштабы «теневой» занятости во многом определяет текущая экономическая политика государства. Экономическая нестабильность последних 3-4-х лет отразилась на падении доходов большинства населения. Стремление граждан компенсировать снижение своего дохода, недостаточность предложений официального трудоустройства с достойной оплатой труда вынуждает многих людей к поиску заработка в обход государства. И если в разгар экономического кризиса (2015-2016 гг.) снижение экономической активности граждан в официальной экономике сопровождалось небольшим падением рынка некриминальных «теневых» услуг или работ, то уже начиная с 2016 года социологические замеры отмечают оживление «теневых» сектора. В данном случае имеется в виду увеличение количества работников, которые не оформляют свои взаимоотношения с работодателями или уполномоченными органами как по *основной* или *дополнительной* занятости, так и при соблюдении всех формальных признаков получают какую-то *часть зарплаты (дохода) в «конвертах»*. По данным исследования 2017 года, доля граждан, вовлеченных с различной интенсивностью в некриминальный «теневой» рынок труда в течение последнего года составляет 44,8% от общего количества занятого населения. Это примерно 33 млн работников, которые **в течение одного года** имели неоформленную работу (доходное занятие) или получали зарплату «в конверте». Данные опросов, выполненных по аналогичной методике ранее, фиксировали следующие показатели вовлеченности работников в «теневой» рынок труда: в 2016 г. - 40,3%, в 2013 г. - 44,5%, в 2006 г. - 45,1%. Если рассматривать различные категории занятого населения (наемные работники, работодатели, самостоятельно занятые граждане и др.), то чаще всего самозанятые граждане не стремятся к оформлению своих трудовых отношений. Среди них 62,2% трудятся без официального оформления. Следует отметить, что приведенные данные охватывают работников, которые в течение *последнего года* имели постоянную или временную неофициальную работу, или разовые (эпизодические) необлагаемые доходы хотя бы несколько раз в год.

Что касается постоянного включения в «теневой» рынок труда, то **ежемесячно** имели неоформленную работу (доходное занятие) или получали зарплату «в конверте» 31,4% \approx 23 млн (в 2016 г. - 28,8%) работников.

В целом, как показывают полученные данные, рост «теневой» занятости по большей части обусловлен расширением неоформленной вторичной (дополнительной) занятости граждан. За последний год число работников, имеющих неофициальную дополнительную работу (доходное занятие), возросло с 30,4% до 35,5%.

На рисунках 6-8 представлены данные опроса о доли работников, занятых неофициально, в зависимости от формы включения в некриминальный «теневой» рынок труда.

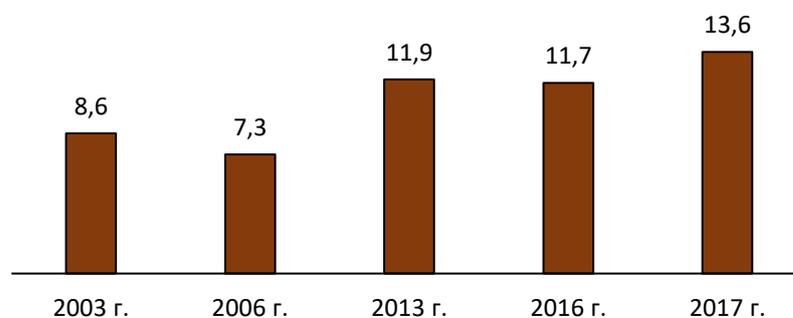


Рисунок 6 - Доля людей, занятых неофициально на основной работе (в %)

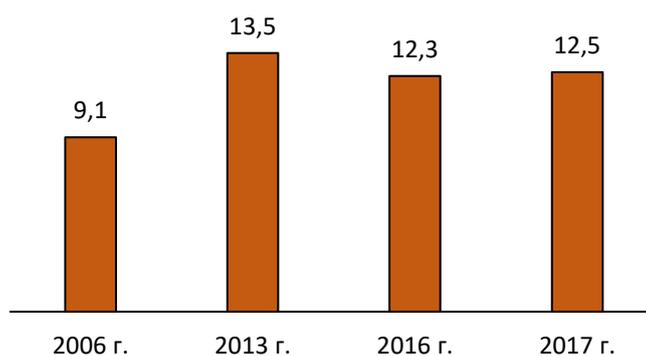


Рисунок 7 - Доля людей, получающих постоянно заработную плату «в конверте» при наличии официального оформления (в %)

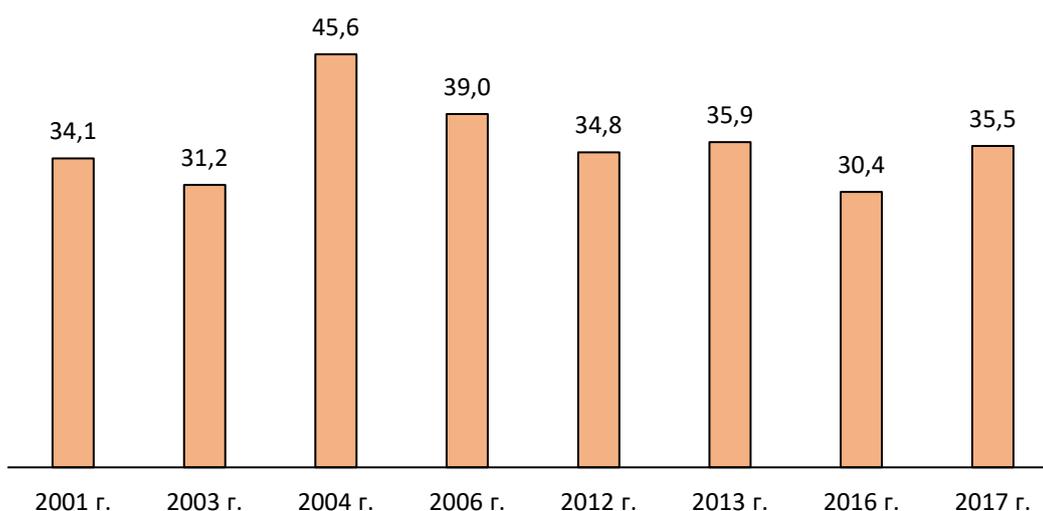


Рисунок 8 - Доля людей, занятых неофициально на дополнительной работе (в %)

Пока, судя по данным опроса, органам государственного управления не удастся стимулировать работающих граждан выйти из «тени». Предлагаемые меры, в частности принятие закона о самозанятых или расширение безналичной формы расчета, не принесли должного эффекта. Во-первых, закон о самозанятости охватывает небольшую аудиторию самозанятых, во-вторых, граждане не стремятся к постановке на учет, так как не уверены в том, какие дальнейшие действия ожидать от государственных органов управления. Кроме того, для многих самозанятость - это дополнительная форма дохода семьи, зачастую носящая эпизодический характер, поэтому стоимость права ведения самостоятельной деятельности им не по «карману».

Что касается расширения безналичной формы оплаты, введения дополнительных бонусов, то здесь рынок «теневых» услуг не стоит на месте. Не редки случаи, когда при имеющихся возможностях безналичной оплаты гражданам предлагается приобретать какие-либо товары или услуги с большими скидками при условии оплаты наличными средствами. Поэтому пока потенциальные потребители услуг, товаров «теневое» сектора будут видеть финансовую выгоду, официальной экономике будет сложно конкурировать с «теневым» сектором.

Другой интересный факт, который зафиксировали результаты социологического исследования. За последний год наблюдается снижение доли граждан, выбирающих работу исключительно с официальным оформлением в случае, если бы они занимались поиском работы в настоящее время, с 67,7% в 2016 году до 52,4% в 2017 году. И, соответственно, рост доли работников, для которых статус занятости не имеет

значения, с 26,7% в 2016 году до 36,8% в 2017 году. Главное для таких работников – «чтобы платили деньги» (рисунок 9).

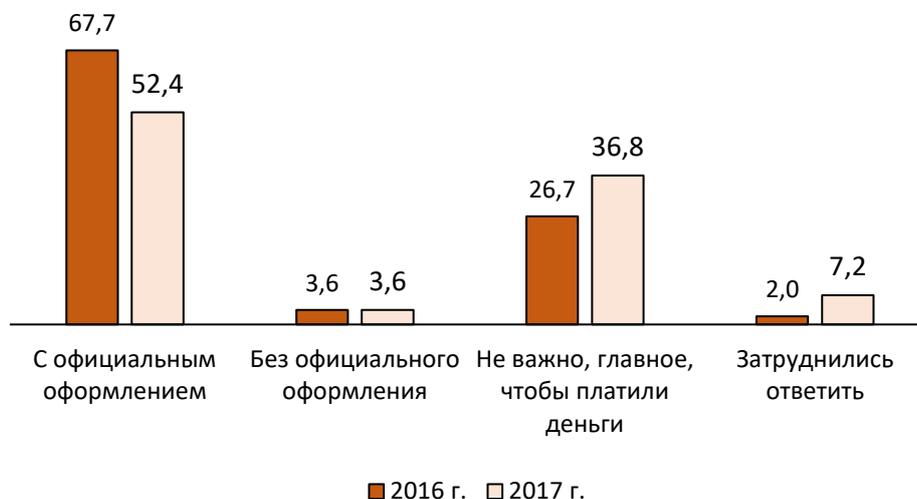


Рисунок 9 - Предпочтения занятого населения в случае поиска новой работы (в %)

Подобная ситуация в очередной раз подтверждает значимость материального фактора при выборе места работы. Другие обстоятельства, непосредственно влияющие на привлечение граждан работать в официальной экономике, например, страх наказания при неуплате налогов или же предоставляемые государством гарантии занятости, социального и пенсионного обеспечения, для них вторичны.

Таким образом, результаты мониторинга констатируют, что в современной нестабильной экономической ситуации наблюдается тренд на расширение вовлеченности граждан в «теневую» занятость. Наиболее заметно этот процесс происходит за счет работников, занятых дополнительной, временной работой.

5 Социальные риски наемных работников в изменяющейся системе социально-трудовых отношений

Под социальными рисками наемных работников в научно-исследовательской работе понимаются опасности (угрозы), возникающие в сфере труда, которые могут ограничить (ухудшить) социальное благополучие и социальное положение работников. Условно их можно разделить на две группы: риски в сфере занятости и оплаты труда, медицинского и пенсионного страхования. В число рисков в сфере занятости и оплаты труда включаются, например, угроза снижения размера заработной платы, опасность задержек выплат зарплаты, возможность потери работы, риск отсутствия спроса на труд (безработицы). К числу рисков медицинского и пенсионного страхования относится угроза невыплаты работодателем страховых взносов, что, соответственно, приводит к лишению страховой пенсии по возрасту или невозможности получить материальное возмещение в связи с болезнью. Кроме того, для ряда профессий также существуют риски нанесения вреда здоровью - профессионального заболевания или полной утраты трудоспособности - в результате неблагоприятных условий труда (опасные и вредные производства).

Реализация таких рисков, связанных с особенностями трудовой деятельности граждан, может приводить к снижению материальной обеспеченности, качества и уровня жизни, ограничению доступа к социальной инфраструктуре, в частности, к услугам здравоохранения, образовательным услугам и др., снижению социального статуса.

Опасность социальных рисков в сфере труда заключается также в том, что они, нарушая стабильность социального положения человека, могут повлечь за собой различного рода нарушения в личностном развитии человека, в его психическом состоянии, увеличить риск возникновения девиаций (в том числе правонарушений). То есть в случае реализации какого-либо риска, человек становится уязвим для других опасностей и угроз. При этом степень противодействия рискам у разных групп людей различается, что усиливает дифференциацию общества. Особенно ущемленными в этом плане являются люди менее образованные и менее обеспеченные.

По данным исследований, две трети граждан находятся в затяжном психоэмоциональном стрессовом состоянии [1]. Опрос 2017 года подтверждает этот тренд (рисунок 10). Так, опасения граждан оказаться в беспомощном социальном

положении, когда они не нужны ни близким, ни государству сохраняются на протяжении десяти лет на неизменно высоком уровне.

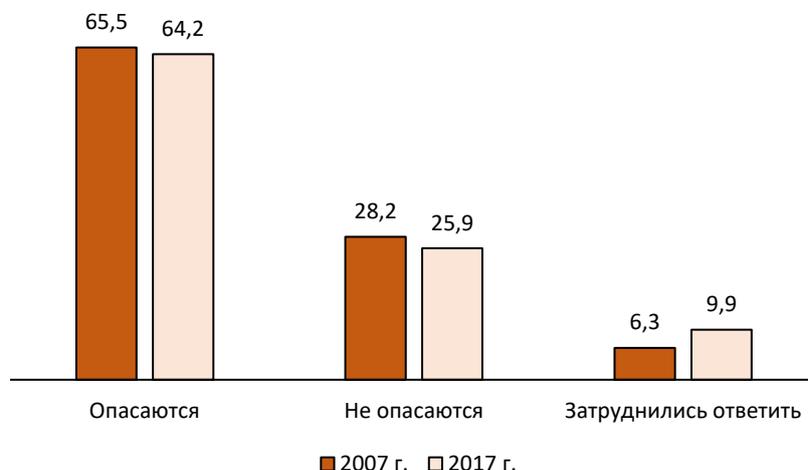


Рисунок 10 - Опасения граждан возможности оказаться в беспомощном социальном положении (в %)

Источниками социальных рисков граждан в сфере труда являются как объективные факторы – например, нестабильная (кризисная) ситуация в экономике, плохое финансовое состояние предприятия и отсутствие перспектив его развития, несовершенство законодательства (трудового кодекса и других законодательных актов), отсутствие коллективных договоров на предприятиях, так и субъективные факторы – недостаточно квалифицированное руководство персоналом, отсутствие признания работодателем прав наемного работника, слабая информированность работников о своих трудовых правах, о правах в сфере социального страхования, нарушение положений трудового договора самим работником и др. Если в случае объективных факторов поведением людей (субъектов риска) управляет внешняя среда, то субъективность трудового риска связана с тем, что решения и действия субъектов риска связаны с их личностными качествами.

Методика исследования включала выявление степени опасений респондентов в отношении основных трудовых рисков. Полученные данные демонстрируют высокий уровень тревожности работников: 92,8% респондентов выражают беспокойство в связи хотя бы с одним из рисков, указанных в анкете (для оценок респондентам был предложен список из 7 различных рисков, связанных с трудовой деятельностью).

Беспокойство граждан, в первую очередь, связано с возможным снижением заработной платы и возможностью потери работы (рисунок 11).



Рисунок 11 - Опасения (риски) работников в связи с различными обстоятельствами трудовой деятельности (в %)

Беспокойство по поводу возможного снижения заработной платы (дохода) отмечается у 80,8% респондентов. Чаще всего этим риском обеспокоены работающие в сельском хозяйстве и сфере строительства. При этом, чем меньше предприятие, тем больше для его работников характерен данный риск.

Опасения респондентов по поводу возможного снижения заработной платы вполне согласуется с динамикой изменения реальных доходов граждан. В целом, по данным официальной статистики, реальные располагаемые денежные доходы населения продолжили сокращаться, в январе-августе 2017 г. падение составило 1,2% [2].

Риск потери работы является одним из наиболее существенных для россиян. Страх «потери» работы или, другими словами, страх увольнения, подразумевает, что в случае его реализации работник лишается работы не по собственному желанию, а по решению руководства. Во многом этот страх обусловлен текущей экономической нестабильностью в экономике. Как уже было отмечено выше, опасения граждан потерять работу увеличились с 2004 г. на 14 п.п. При этом работники боятся потери работы не только в связи с потерей текущих доходов и социального статуса, но и в связи с тем, что опасаются в дальнейшем не найти работу по своей специальности, в

соответствии со своей квалификацией или своими зарплатными ожиданиями. Риск потери работы настолько значим для респондентов, что среди них чаще фиксируется готовность к снижению заработной платы (26,6%) при условии, что это единственная возможность сохранить рабочее место, чем среди работников, не испытывающих такого беспокойства (18,3%).

Обращает на себя внимание, что такой риск, как возможность остаться без страховой пенсии по возрасту в целом по всему массиву опрошенных не входит в число первостепенных для работающих граждан. Другими словами, работники рассматривают его, скорее всего, как некая отдаленная перспектива, особенно это свойственно поколению ниже среднего возраста до 40 лет. Степень беспокойства у данной группы фиксируется на уровне 50%. Начиная с середины пятого десятка (примерно с 45 лет) и до возраста ухода на пенсию степень беспокойства возможностью остаться без страховой пенсии по возрасту увеличивается до 70%.

Согласно полученным социологическим данным, распространенность трудовых рисков несколько выше на предприятиях частной формы собственности (таблица 2). Особенно это касается рисков, связанных с оплатой труда: возможностью задержек или снижения зарплаты. А вот опасения того, что работникам возможно увеличат трудовую нагрузку без повышения зарплаты, больше наблюдаются у респондентов, занятых на предприятиях государственной и муниципальной формы собственности.

Таблица 2 - Зависимость распространения трудовых рисков от формы собственности предприятия (в %)

<i>Риски</i>	Форма собственности предприятия		Всего
	Государственная (муниципальная)	Частная	
Возможность потерять работу	69,2	71,6	70,8
Задержки выплат зарплаты	59,7	67,4	64,5
Снижение зарплаты (дохода)	76,3	83,7	80,8
Возможность увеличения трудовой нагрузки (обязанностей) без повышения заработной платы	67,1	64,3	65,2
Опасность получения вреда здоровью (профессионального заболевания)	57,2	59,1	58,1
Возможность остаться без страховой пенсии (по возрасту)	54,5	59,4	57,6
Снижение защиты трудовых прав	56,3	55,5	55,4

Исследование демонстрирует различие в степени беспокойства в отношении различных трудовых рисков у работников малых и средних/крупных предприятий частного сектора. Например, уровень опасений задержек или снижения зарплаты, а также получения вреда здоровью или профзаболевания выше у работников малых предприятий (таблица 3).

Таблица 3 - Зависимость распространения трудовых рисков от типа бизнеса (в %)

<i>Риски</i>	Тип бизнеса		Всего
	Малый бизнес	Средний/крупный бизнес	
Возможность потерять работу	73,5	76,8	74,2
Задержки выплат зарплаты	71,3	62,5	69,3
Снижение зарплаты (дохода)	86,0	77,4	84,0
Возможность увеличения трудовой нагрузки (обязанностей) без повышения заработной платы	66,3	63,1	65,6
Опасность получения вреда здоровью (профессионального заболевания)	62,2	50,0	59,4
Возможность остаться без страховой пенсии (по возрасту)	59,3	58,9	59,2
Снижение защиты трудовых прав	55,9	55,4	55,8

Наличие беспокойства в сознании работников имеет под собой определенные основания, которые тесно связаны с нарушениями их прав (рисунок 12). Чем больше работник испытывает различные беспокойства в связи со своей трудовой деятельностью, тем больше у него опыт нарушений трудовых прав за последние два года.

Так, среди тех, кому не свойственно чего-либо опасаться, в течение последних двух лет (2016-2017 гг.) 13,7% сталкивались с нарушением трудовых прав (среднее по выборке составляет 42,1%). Среди тех, кого беспокоит хотя бы один из трудовых рисков, сталкивались с нарушениями 18,1%, среди тех, кто испытывает беспокойство в отношении двух рисков – 30,9%, трех – 35,7%, четырех – 43,8%, пяти – 52,6%, шести – 56,0%, семи – 57,4%.



Рисунок 12 - Распространенность факта нарушения трудовых прав в 2016-2017 гг. в группах, различающихся по количеству трудовых рисков, в отношении которых работники испытывают беспокойство (в %)

Если рассматривать конкретные риски, связанные с оплатой труда (задержка, частичная оплата труда), то уровень беспокойства граждан в связи с данными рисками выше в случае, если они сталкивались с нарушениями в этой области. Данные показывают, что среди тех, кто сталкивался с нарушениями в сфере оплаты труда в 2016-2017 гг., выражают беспокойство в связи с возможными задержками выплаты зарплаты 85,8% работников, у тех, кто не сталкивался с такого рода нарушениями, опасения ниже – 60,1%. Другой пример: среди тех, кто сталкивался с нарушениями в связи с оплатой труда, 91,8% работников беспокоит возможное снижение зарплаты (дохода), у тех же, кто не сталкивался с такими нарушениями, уровень возникновения риска в связи с доходом по месту работы ниже – 78,5%.

Следует отметить, что с увеличением числа трудовых рисков, в отношении которых работник испытывает беспокойство, возрастает его уровень тревожности в целом. Так, при увеличении количества рисков увеличивается доля граждан, которые боятся оказаться в беспомощном социальном положении, когда они не нужны ни близким, ни государству. Среди тех работников, кого никакие риски не беспокоят, 31,6% опасается оказаться в беспомощном социальном положении. При наличии хотя

бы одного риска опасаются оказаться в таком положении 40,7%, двух рисков – 59,1%, трех - 65,2%, семь – 78,8%.

Наличие трудовых рисков вводит занятых граждан в состояние неопределенности, что непосредственно оказывает негативное влияние на их трудовой потенциал.

В целом, как показывают результаты опросов 2001-2017 гг., самооценка трудового вклада людей за указанный промежуток времени растет. Все больше тех работников, кто заявляет о том, что работает в полную силу: с 57,6% в 2001 г. до 69,6% в 2017 г. (рисунок 13). В принципе люди сознают, что работа не в полную силу, как правило, сказывается на получении дохода, что «без труда не вытащить и рыбку из пруда». Следует, однако, отметить, что выбор респондента при оценке уровня своего трудового вклада является субъективным и отражает исключительно представление самого работника о своих трудозатратах.

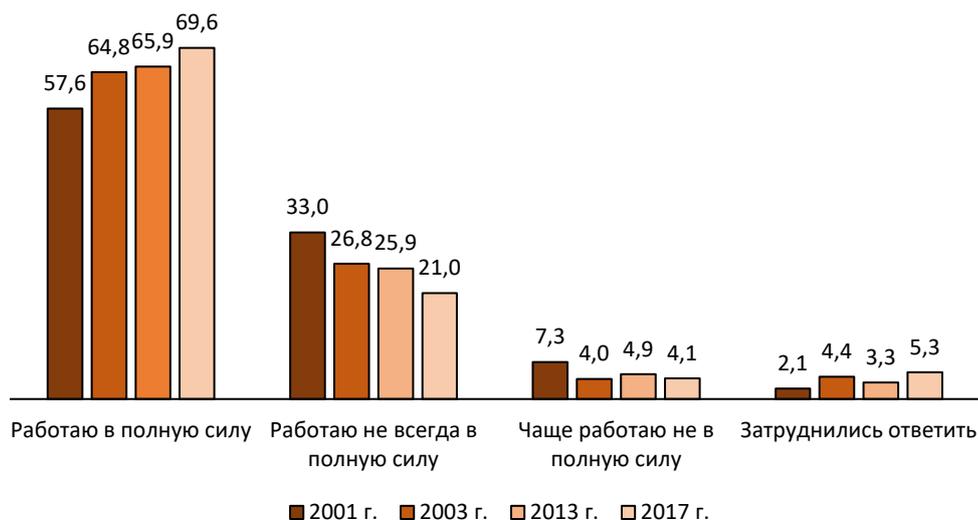


Рисунок 13 - Оценки респондентами своего трудового вклада (в %)

Результаты опроса показывают дифференциацию оценок респондентов, испытывающих и не испытывающих опасения в отношении трудовых рисков. Так, среди тех, кого не беспокоит ни один из предложенных в опросе рисков, 77,9% указали, что работают в полную силу, среди тех, кто испытывает беспокойство в отношении больше одного трудового риска, работающих в полную силу становится меньше. Например, при наличии 2-х рисков количество работников, работающих в полную силу, сокращается до 67,3%, 5-ти рисков – до 61,0%.

Результаты проведенного опроса показывают, что на мнение работника о своей трудовой отдаче оказывает влияние тип трудового риска. По сути все риски, которые не имеют связи с оплатой труда, а связаны с занятостью, условиями труда и защитой трудовых прав, не влияют на трудовой потенциал (вклад) работников.

Так, например, исследование показало, что такой важный вид трудовых рисков, как возможность потерять работу, не влияет на трудовую активность граждан (увеличение трудового вклада). Другими словами, всем работникам в равной степени свойственны данные опасения. То есть не важно, как работает работник, он все равно может потерять работу.

Риски, связанные с оплатой труда, напротив, оказывают влияние на трудовой вклад работников. Например, респонденты, которые опасаются задержки выплат зарплаты, меньше работают в полную силу. Их доля составляет 67,3%. В свою очередь, кто не опасается данного риска, больше работает в полную силу - 73,9% (напомним, что среднее значение по РФ составляет, по данным опроса 2017 г., 69,6%). Такое же соотношение наблюдается в отношении наличия рисков снижения зарплаты (дохода) и возможности увеличения трудовой нагрузки (обязанностей) без повышения заработной платы.

Как уже выше отмечено, динамика последних лет говорит о том, что население не халтурит на работе. В настоящее время в полную силу работает большинство граждан. При этом нагрузка работников только возрастает, увеличивается интенсивность труда. Работникам добавляются обязанности, которые к тому же не всегда оплачиваются дополнительно.

В этой связи можно привести данные опроса Роструда [3].¹ Для трети россиян (32%) сверхурочная работа является обычной практикой. Еще 28% задерживаются на работе часто – 1-2 раза в неделю, 30% указали на наличие редких задержек на работе – 1-2 раза в месяц. Об отсутствии задержек на работе сообщил только каждый десятый участник опроса.

При этом материальную компенсацию за сверхурочную работу, что предусмотрено Трудовым кодексом, получают только 11% респондентов, 8% -

¹ Опрос проведен Рострудом в июне 2017 г. на портале «Работа в России». В опросе приняли участие 2000 чел.

получают возмещение в виде отгулов. 60% респондентам их задержки на работе, как правило, никак не компенсируются.

В этой связи закономерно настороженное отношение работников к возможному увеличению трудовой нагрузки. Не случайно, по данным опроса Центра социально-политического мониторинга, многие работники опасаются возможности дополнительной нагрузки на своем рабочем месте без соответствующего увеличения заработной платы – 65,2% в целом по РФ. Особую актуальность приобретает этот тип риска в сфере образования, науки, культуры – 72,0%, здравоохранения, предоставления социальных услуг - 75,9%. Наблюдается следующая закономерность: чем крупнее населенный пункт, тем выше риск увеличения трудовой нагрузки (обязанностей) без какой-либо компенсации затраченных усилий: центр субъекта – 69,1%, средний, малый город – 64,2%, село – 59,9%

Несмотря на существенные трудовозатраты работников результаты опроса свидетельствуют о наличии некоторых резервов для повышения эффективности трудовой деятельности. Так, среди тех, кто работает в полную силу 20,5% могли бы при определенных условиях (как правило, в большинстве случаев имеются в виду материальные условия) работать на своем рабочем месте в значительной мере лучше, чем в настоящее время. В свою очередь, среди тех, кто работает не всегда в полную силу или даже не прикладывает особых усилий, резерв для повышения своей производительности труда выше и составляет 34,3% и 38,0% соответственно.

При этом нужно отметить, что резерв для повышения трудового вклада хотя и имеется, но он сравнительно небольшой. Только увеличением заработной платы невозможно добиться роста производительности труда. В целях повышения производительности труда важны иные дополнительные механизмы, возможно, связанные с улучшением организации труда, цифровизацией, современными технологиями и др.

Различные трудовые риски по-разному влияют на выбор работниками юридического статуса своей занятости в случае поиска новой работы: оформленная или неоформленная. Например, исследование зафиксировало следующую зависимость: чем чаще работников беспокоит возможность потери работы или возможность остаться без страховой пенсии, тем выше стремление трудиться в официальном секторе. Данный вывод справедлив для граждан, занятых по основному месту работы как официально, так и неофициально.

При этом те риски, которые имеют отношение к материальному вознаграждению за выполненную работу, напротив, являются антистимулами для участия работников в официальной экономике, то есть в случае наличия опасений снижения зарплаты или задержек ее выплат стремление работников в официальную экономику уменьшается. Однако данное утверждение справедливо только в отношении имеющих на текущий момент официальную занятость по основной работе.

Для граждан, занятых по основной работе в неофициальной экономике, наличие любого из приведенных рисков влияет, но в разной степени, на их стремление выйти из «теневого» сектора. Наибольшее влияние на стремление «теневиков» в официальную экономику оказывают риск снижения защиты трудовых прав и возможность остаться без страховой пенсии. А наименьшее влияние оказывают риски, связанные с оплатой труда, опасностью получения вреда здоровью и возможностью потерять работу.

Отсутствие необходимого трудового стажа или пенсионных баллов у граждан приводит к отказам в предоставлении страховой пенсии. Пока эти цифры незначительны и исчисляются тысячами [4]. Однако в ближайшем будущем в пенсионный возраст вступят граждане, которые начинали свою карьеру в 90-х гг. прошлого века, так называемый расцвет «теневого» рынка труда, когда занятость без официального оформления считалась нормой. Она не только не порицалась, но и одобрялась большинством населения страны. У многих граждан никогда и не было официального оформления. По данным социологического опроса, около 8-10 млн работников совсем не оформляют свои отношения с работодателем или уполномоченными органами. К этому можно добавить, что около 10,7% работников получают заработную плату ниже прожиточного минимума [5]. Текущие требования предоставления страховой пенсии обрекают их на риск непрохождения обязательных условий (количества пенсионных баллов) и отказа в страховом пенсионном обеспечении.

Таблица 4 демонстрирует влияние различных рисков социально-трудовой сферы на стремление занятых граждан и отдельно наемных работников к официальному трудоустройству.

Таблица 4 - Влияние различных рисков социально-трудовой сферы на стремление занятых граждан к официальному трудоустройству (в %)

Риски социально-трудовой сферы	Занятые ОФИЦИАЛЬНО по основной работе		Занятые НЕОФИЦИАЛЬНО по основной работе		Всего	
	Беспокоит риск	Не беспокоит риск	Беспокоит риск	Не беспокоит риск	Беспокоит риск	Не беспокоит риск
Возможность потерять работу	57,1	52,5	40,0	23,7	55,0	46,7
Задержки выплат зарплаты	54,2	58,3	39,6	22,6	51,9	53,4
Снижение зарплаты (дохода)	54,8	59,6	35,8	26,7	51,9	54,4
Возможность увеличения трудовой нагрузки (обязанностей) без повышения заработной платы	56,4	55,3	45,2	15,3	54,8	48,9
Опасность получения вреда здоровью (профессионального заболевания)	55,0	57,5	38,8	26,2	52,3	53,2
Возможность остаться без страховой пенсии (по возрасту)	58,1	53,2	49,4	17,7	56,7	47,2
Снижение защиты трудовых прав	57,6	53,9	53,1	15,5	56,8	47,5

Что касается влияния типа трудовых отношений, то есть постоянной или временной занятости, то наблюдается следующая зависимость: среди работников, у которых заключен трудовой договор, то есть имеется официальная постоянная занятость, уровень опасений, связанный с возможной реализацией рисков, ниже, в отличие от тех работников, которые оформлены на предприятиях по срочному (временному) договору или договору ГПХ. Данный вывод справедлив в отношении

таких рисков, как возможность потерять работу, задержка или снижение заработной платы и увеличение трудовой нагрузки без повышения заработной платы. По остальным рискам, представленным в таблице, таких зависимостей не наблюдается.

Наличие коллективного договора или профсоюзной организации на предприятии также положительно сказывается на снижении рисков, связанных с задержкой выплаты заработной платы. По остальному спектру рисков влияние типа договора, наличия коллективного договора или профсоюзного движения на предприятии не оказывает существенного влияния на их снижение.

В целом можно констатировать, что текущая нестабильная экономическая ситуация порождает усиление беспокойства работающих граждан в связи с возможным возникновением рисков в сфере трудовых отношений. Угроза потери работы или снижение дохода основные опасения работающего населения в сфере труда. Для граждан, особенно для наемных работников, возможность остаться без пенсионного обеспечения является наиболее действующим стимулом трудиться в официальном секторе экономики в сравнении с иными социальными рисками трудовой деятельности.

Существующие социальные гарантии в сфере труда и занятости не способны в полной мере защитить граждан от реализации данных угроз. Постоянное нахождение работников под прессингом негативных переживаний вызывает у них апатию к труду как социальной ценности, снижает их трудовой потенциал. В этом связи особая роль государства должна обеспечить защиту трудовых прав работников.

6 Практическая реализация социальных гарантий

Результаты социологического мониторинга показывают широкую вовлеченность граждан в «теневой» рынок труда. С различной интенсивностью в «теневом» секторе постоянно работают или подрабатывают около 45% занятого населения. Для большинства работников это скорее вынужденная мера. Кроме материальной заинтересованности и отсутствия достойных вакансий занятости, основная причина такого положения – это 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 - на 10-20 п.п. [1].

В исследовании 2017 года ставилась задача выяснить, какие социальные гарантии в сфере оплаты труда и занятости, обеспечиваемые государством и реализуемые на уровне предприятия, и в какой мере могли бы, во-первых, удержать работников в сфере официальной экономики, а во-вторых, стимулировать работников перейти из неофициального сектора экономики в официальный.

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, а во-вторых, наличие или отсутствие социальных рисков, связанных с трудовой деятельностью работников, в-третьих, влияние фактов нарушений социально-трудовых прав и социальных рисков на отношение работников к «теневому» сектору в целом и изменению их предрасположенности к будущей потенциальной работе в официальной или неофициальной экономике.

Результаты опроса демонстрируют, что основные нарушения трудовых прав наемных работников в прошлом и текущем годах связаны с оплатой труда (задержка, частичная оплата труда) и режимом труда (продолжительность времени работы). Почти каждый четвертый респондент в 2016 году или в первой половине 2017 года сталкивался с каждым из этих видов нарушений (рисунок 14). Примерно каждый десятый указал на факты нарушений в исследуемый временной интервал в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска (нарушение сроков предоставления отпуска, его оплаты), при оформлении трудовых отношений с

работодателем и в связи с оплатой больничных листов. Чуть реже работники испытали на себе несоблюдение трудовых прав в связи с обеспечением безопасности условий труда и несоблюдение порядка и условий увольнения работников.



Рисунок 14 - Факты нарушений трудовых прав наемных работников в 2016-2017 гг.
(в %)

Полученные результаты, по сути, характеризуют фактическую реализацию государственных гарантий в сфере занятости и оплаты труда на практике с точки зрения наличия или отсутствия нарушений трудовых прав работников. 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, 2/3 респондентов из числа тех, кто сталкивался с ними, отметили за это время несколько фактов (2 и более нарушений).

Массовые нарушения социально-трудовых прав также зафиксированы в исследованиях Института социологии РАН: на частных предприятиях такие нарушения затрагивают до 60% работников, в государственном секторе – порядка 45% [6].

Количество нарушений трудовых прав наемных работников во многом зависит от формы собственности предприятия и типа бизнеса. Как показал опрос, факты

нарушения трудовых прав работников чаще фиксируются на частных предприятиях. Причем по всему спектру нарушений из представленных ниже на рисунке 15 ощутима разница.



* - Данное нарушение, скорее всего, не имеет отношения к текущей занятости респондента.

Рисунок 15 - Факты нарушений трудовых прав граждан на предприятиях разной формы собственности в 2016-2017 гг. (в %)

Например, на частных предприятиях нарушения при оформлении трудовых отношений с работодателем происходят в 3,5 раза чаще, чем на предприятиях государственного или муниципального сектора. Также велик разрыв в ответах граждан о наличии нарушений при предоставлении ежегодного отпуска и оплате больничных листов.

Что касается режима работы и оплаты труда работников, то и в частных организациях, и на предприятиях государственного (муниципального) сектора количество нарушений в данных областях примерно сопоставимо.

Логично, что нарушения также чаще фиксируются работниками, занятыми неофициально. По сути, сама по себе работа без заключения письменного трудового

соглашения уже рассматривается как нарушение прав работника. Не случайно, что неофициальная занятость больше всего распространена именно на частных предприятиях. Причем чем меньше это предприятие, тем чаще на нем происходят различные нарушения прав работников (рисунок 16) и больше работников вовлечены в «теневую» занятость.



* - Данное нарушение, скорее всего, не имеет отношения к текущей занятости респондента.

Рисунок 16 - Факты нарушений трудовых прав граждан на предприятиях разного типа бизнеса в 2016-2017 гг. (в %)

На представленном рисунке видно, что доля респондентов, которые сталкивались с нарушениями своих трудовых прав, в малом бизнесе больше, чем на предприятиях среднего и крупного бизнеса, особенно это чаще случается с работниками в связи с оплатой труда, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска и оплатой больничных листов. На предприятиях среднего и крупного бизнеса за указанный период (2016 – первая половина 2017 гг.), как правило, респондент

сталкивался с 1 нарушением, а на предприятиях малого бизнеса – с 2-3 различными нарушениями.

А вот несоблюдение порядка и условий увольнения работников², режима работы (продолжительность времени работы) и безопасности условий труда фиксируется на малых и на крупных/средних предприятиях практически на одном уровне.

Основными причинами нарушений трудовых прав граждан, по мнению респондентов, является произвол руководства и несоответствие законов условиям реальной жизни. Об этом заявили 43,0% и 26,5% опрошенных работников соответственно (рисунок 17). Данные оценки стабильны на протяжении последнего десятилетия. Получается, что, несмотря на наличие определенных гарантий занятости и оплаты труда, работники слабо защищены ими на уровне предприятия от действий руководства. Руководители предприятий не опасаются наказаний за нарушения трудовых прав работников.



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

Рисунок 17 - Основные причины нарушений трудовых прав граждан (в %)

² Данное нарушение, скорее всего, не имеет отношения к текущей занятости респондента.

Обращает на себя внимание тот факт, что собственная нерешительность, уступчивость респондентов при решении трудовых вопросов в некоторых случаях приводит к возникновению нарушений их прав со стороны руководства (15,7%), т.е. работник понимает, что его права нарушаются, но он боится что-либо предпринять, опасаясь дальнейших ухудшений условий труда. Не случайно 54,4% граждан в случае нарушения своих трудовых прав даже не пытались их отстаивать.

Распределение ответов респондентов относительно причин нарушений существенно не зависит от вида нарушения, хотя имеются некоторые различия (таблица 5). Например, при нарушении оформления трудовых отношений с работодателем возрастает доля людей, которые в качестве причины указывают на незнание законов, установленных правил. Особенно это актуально для молодых людей, которые только включаются в трудовой процесс. Другая ситуация: при несоблюдении порядка и условий увольнения работника возрастает роль руководства как инициатора принятия решений, повлекших нарушения прав работника.

Таблица 5 - Причины нарушений трудовых прав в зависимости от видов нарушений (в %)

Причины нарушений трудовых прав	Виды нарушений трудовых прав граждан						
	При оформлении трудовых отношений с работодателем	В связи с режимом труда (продолжительность времени работы)	В связи с оплатой труда (задержка, частичная оплата труда)	В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска (нарушение сроков предоставления отпуска, его оплаты)	В связи с оплатой больничных листов	В связи с обеспечением безопасности условий труда	Несоблюдение порядка и условий увольнения работника
Произвол начальства	50,4	50,0	51,4	51,0	52,5	51,6	60,0
Несоответствие законов условиям реальной жизни	25,6	32,4	28,8	27,4	35,0	32,6	28,8
Незнание Вами законов, установленных правил	19,0	13,6	13,7	14,6	13,3	15,8	12,5
Ваша собственная нерадивость (нерешительность, уступчивость)	17,4	14,3	15,8	17,8	13,3	11,6	12,5
Незнание работодателем законов	8,3	7,4	6,2	9,6	8,3	13,7	12,5
Другая причина	3,3	5,9	5,5	3,8	2,5	7,4	2,5

Анализ взаимосвязи переменных полученных эмпирических материалов показывает, что наличие/отсутствие нарушений трудовых прав граждан, их количество, возможные риски социально-трудовой сферы по-разному влияют на стремление граждан, занятых официально/неофициально, трудиться исключительно с официальным оформлением.

В целом, согласно полученным данным, среди всего занятого населения 52,4% стремятся только к официальному трудоустройству (рисунок 18). При этом у

работников официальной экономики это стремление выше - 55,6%. Для занятых в «тени» данное значение составляет только 33,9%.

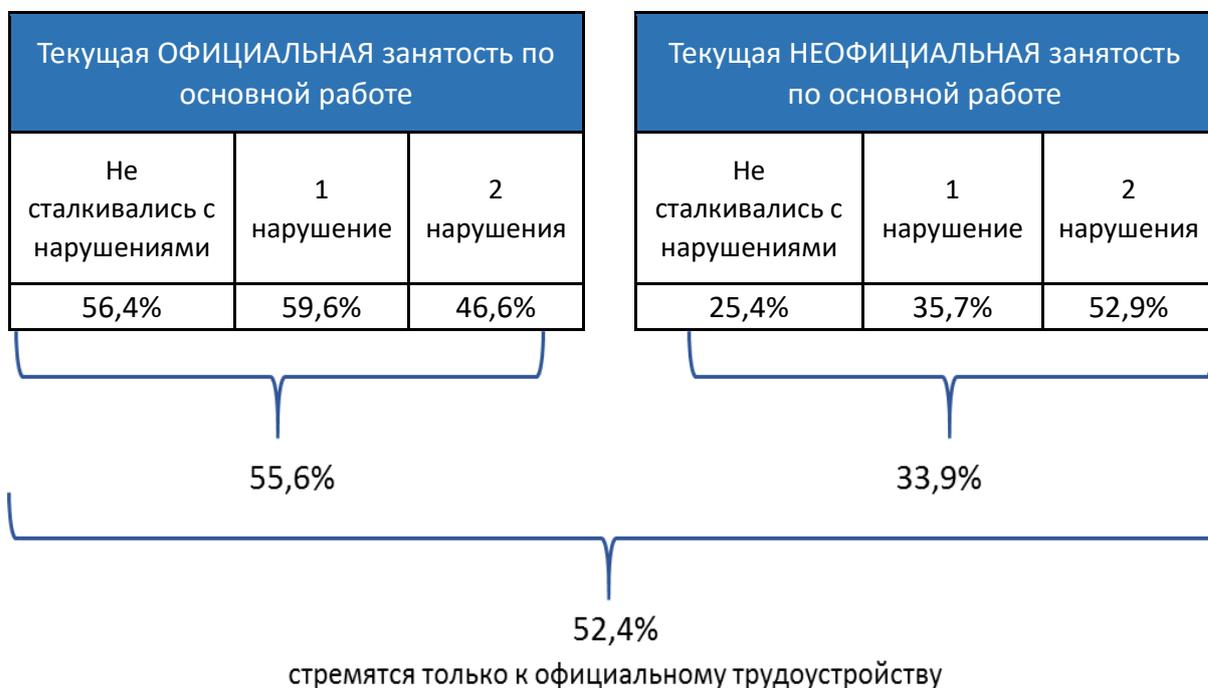


Рисунок 18 - Стремление работников к официальному трудоустройству в случае поиска новой работы в зависимости от количества нарушений трудовых прав граждан

Наличие факта 1 нарушения при текущей официальной занятости не оказывает влияния на изменение стремления к официальному трудоустройству. Наличие 2-х нарушений уже снижает у работников желание трудиться официально.

Иная ситуация наблюдается среди работников, постоянно работающих без оформления. В группе занятых неофициально при отсутствии нарушений желание работать официально слабо выражено и составляет только 25,4%. Оно возрастает по мере увеличения числа нарушений. Например, одно нарушение – 35,7%, два нарушения – 52,9%.

Что касается различных нарушений, то наличие отдельных видов нарушений при текущей *официальной* занятости работников не только не увеличивает их стремление работать в будущем только с официальной занятостью, но и в некоторых случаях даже стимулирует неофициальную занятость (таблица 6). Например, среди тех, кто сталкивался с нарушениями в связи с оплатой труда, оплатой больничных

листов или при оформлении трудовых отношений, доля желающих официально трудоустроиться в случае поиска новой работы составляет 51,1%, 49,4% и 48,7%, среди тех, кто не сталкивался с этими нарушениями, 56,9%, 56,3% и 56,3% соответственно. Исключение представляет несоблюдение порядка и условий увольнения работника. Среди тех, кто сталкивался с подобным нарушением, ориентация на официальную занятость выше.

Таблица 6 - Стремление к официальному трудоустройству в случае поиска новой работы в зависимости от различных видов нарушений трудовых прав граждан (в %)

Занятые ОФИЦИАЛЬНО по основной работе		Виды нарушений трудовых прав граждан	Занятые НЕОФИЦИАЛЬНО по основной работе	
Сталкивались с нарушениями	Не сталкивались с нарушениями		Сталкивались с нарушениями	Не сталкивались с нарушениями
60,0	55,3	Несоблюдение порядка и условий увольнения работника*	47,4	32,4
49,4	56,3	В связи с оплатой больничных листов	47,4	30,2
54,2	55,9	В связи с обеспечением безопасности условий труда	45,5	32,4
48,7	56,3	При оформлении трудовых отношений с работодателем	45,2	30,3
55,0	55,8	В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска (нарушение сроков предоставления отпуска, его оплаты)	44,4	31,3
54,9	55,9	В связи с режимом труда (продолжительность времени работы)	38,9	31,8
51,1	56,9	В связи с оплатой труда (задержка, частичная оплата труда)	37,5	32,0
54,6	56,4	Всего	40,9	25,4

* - Данное нарушение, скорее всего, не имеет отношения к текущей занятости респондента.

Любые нарушения социально-трудовых прав, *неофициально* занятых вызывают у них желание работать официально, особенно при несоблюдении порядка и условий увольнения работников или нарушениях в связи с оплатой больничных листов.

Другими словами, соблюдение гарантии занятости, связанной с незаконным увольнением работника, является основным стимулом для работников ориентироваться на официальное трудоустройство. Однако, как показывает практика, несоблюдение порядка и условий увольнения работников распространено не только в «теневой» сфере, но и имеет место быть на предприятиях с надлежащим оформлением работников.

В качестве резюме можно отметить, что наличие социальных гарантий в целом положительно сказывается на стремлении работников работать официально. Это справедливо как для работников, занятых официально, так и неофициально. Тем не менее, следует обратить внимание на фактическую реализацию гарантий на практике. Наличие нарушений трудовых прав работников официальной экономики, особенно при заключении трудовых отношений, в связи с задержкой, частичной оплатой труда или больничного листа выступает антистимулом для потенциальной работы с официальным оформлением. Мощным стимулом работы с надлежащим оформлением в настоящее время являются опасения граждан остаться без страховой пенсии, особенно среди возрастных групп старше среднего возраста, а также нарушения гарантий занятости, связанных с несоблюдением порядка и условий увольнения работников.

7 Практика защиты трудовых прав наемными работниками

Работники во многих случаях 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 оказываемом работодателем психологическом давлении. Конституцией РФ (ст.45) гарантируется возможность каждому гражданину защищать свои права всеми возможными способами, если это не противоречит Закону. Такие способы защиты работниками трудовых прав установлены в трудовом законодательстве: самозащита (требование компенсации, приостановка работы в случае невыплаты заработной платы, отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или если порученная работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника), защита профсоюзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебная защита.

Таким образом, работник в случае нарушения его трудовых прав может обратиться к своему начальству и/или в профсоюз и попытаться решить вопрос непосредственно на предприятии, но может также обратиться во внешние специализированные инстанции - например, в трудовую, налоговую инспекцию, в прокуратуру, в суд или сообщить о сложившейся ситуации в средства массовой информации, тем самым придать гласность проблеме, возможны и другие способы защиты. Все эти способы защиты работниками трудовых прав дополняют и замещают друг друга.

Пользуются ли граждане такими возможностями защиты своих прав?

Как показывают результаты опроса, работники в случае нарушения их трудовых прав в большинстве случаев никуда не обращаются (рисунок 19). На это указали более половины опрошенных, столкнувшихся с нарушениями своих трудовых прав в 2016-2017 гг. Треть пыталась решить проблему непосредственно с начальством. Только 5,1% обращались в профсоюз. Еще меньше 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.



* - В опросе 2006 года вариант ответа «Средства массовой информации» отсутствовал.

Рисунок 19 - Формы защиты работниками своих трудовых прав
(в % от количества респондентов, чьи трудовые права нарушались)

Схожие результаты были получены 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 только 3%. Обращает на себя внимание тот факт, что и в случае выявления не фактического, а предполагаемого поведения респондентов в связи с нарушениями их прав ИС РАН было получено похожее распределение ответов. При этом многие респонденты 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» [7, с. 90-91].

Чем объясняется такая низкая активность работников по защите своих прав? Здесь действует целый комплекс различных ограничивающих факторов. Это,

например, нежелание работника обострять отношения с работодателем или неверие в возможность получения защиты со стороны проверяющих органов.

Также не способствует продуктивному разрешению проблемы слабая развитость общественных организаций, в частности профсоюзного движения, основной задачей которого должна являться защита прав и законных интересов работников. Полученные данные, однако, показывают, что в случае наличия профсоюза в организации (на предприятии) и членства в нем работники пытаются отстаивать свои права посредством обращений в профсоюз (таблица 7).

Таблица 7 - Формы защиты работниками своих трудовых прав в зависимости от наличия профсоюза в организации (на предприятии) и членства в нем (в % от количества респондентов, чьи трудовые права нарушались)

«Если Ваши трудовые права нарушались, пытались ли Вы их отстаивать и куда обращались?»	Наличие профсоюза в организации		
	Да, и состоят в нем	Да, но не состоят в нем	Нет
К начальству	41,2	43,9	35,9
В профсоюз	29,4	7,6	-
В суд	4,4	4,5	4,7
В орган исполнительной власти (трудовые и налоговые инспекции и др.)	7,4	3,0	2,7
Средства массовой информации	7,4	1,5	0,3
Другим способом	1,5	1,5	2,3
Нет, никуда не обращался	38,2	50,0	56,1

При этом наличие профсоюза в организации существенно снижает долю работников, которые никуда не обращаются в случае нарушения их прав. Если в организациях, где профсоюзы совсем отсутствуют, доля работников, не пытавшихся отстоять свои права составила 56,1%, то при наличии профсоюза она ниже. Так, среди членов профсоюза доля «пассивных» работников уменьшается до 38,2%. Это во

многим связано с тем, что возможности по защите своих прав у членов профсоюза шире: в перечень адресатов их обращений с жалобами, кроме других форм защиты трудовых прав, включается профсоюзная организация.

Еще одной причиной низкой активности работников в отношении защиты своих прав является недостаточная правовая грамотность работающего населения, отсутствие информированности, как о своих трудовых правах, так и о легитимных способах их защиты. По данным опроса, работники, плохо информированные о своих трудовых правах, в случае их нарушения еще реже, чем в среднем по РФ, пытаются их отстаивать. Так, среди тех, кто совсем не осведомлен о своих трудовых правах, только 28,0% обратились к начальству, на обращение в суд указали 4,0%, в орган исполнительной власти – 2,0%, случаев обращения в профсоюз и СМИ, а также других способов защиты не зафиксировано совсем. Доля же тех, кто совсем не пытался отстаивать свои права, составила 66,0%.

Хорошие знания работниками своих прав, напротив, позволяют им лучше ориентироваться в трудовых отношениях, вовремя определить факт возникновения нарушения, более аргументировано отстаивать свои права при общении с работодателем или уполномоченными органами.

Безусловно, сильно затруднена юридическая защита работников, занятых на условиях устной договоренности без оформления договора в письменной форме. «Серые» схемы трудовых отношений не дают оснований работнику надеяться на решение его вопроса. Работа в обход правовых норм ограничивает его возможности обращаться за помощью к институтам государства. Работнику придется доказывать факт трудовых отношений, факт получения зарплаты, ее реальную величину и факт нарушения его прав путем привлечения свидетелей и других всевозможных доказательств, что не всегда возможно.

Не случайно результаты опроса показывают, что при неоформленной занятости диапазон способов защиты трудовых прав сужается. Работники «теневой» сферы пытаются отстаивать свои права, главным образом, у начальства. Таблица 8 демонстрирует различия в практике защиты трудовых прав работниками, занятыми на основной работе официально или неофициально.

Таблица 8 - Практика защиты трудовых прав работниками с разным юридическим статусом основной занятости (в % от количества респондентов, чьи трудовые права нарушались)

«Если Ваши трудовые права нарушались, пытались ли Вы их отстаивать и куда обращались?»	Основная занятость		Всего
	Оформлена	Не оформлена	
К начальству	37,4	34,4	36,7
В профсоюз	6,3	-	5,1
В суд	4,6	2,2	4,1
В орган исполнительной власти (трудовые и налоговые инспекции и др.)	3,6	-	2,9
Средства массовой информации	1,7	-	1,4
Другим способом	1,9	2,2	2,0
Нет, никуда не обращался	52,7	61,3	54,4

Следует отметить, что социальная неадаптивность работника, который согласился на предложение недобросовестного работодателя трудиться неофициально и пренебрег такими вопросами, как оформление трудового договора или договора ГПХ, трудовой книжки и других сопутствующих трудовой деятельности документов, приводит к незащищенности не только его трудовых прав, но и пенсионных, и страховых.

Об эффективности защиты работниками своих трудовых прав свидетельствуют социологические данные о результатах рассмотрения обращений (жалоб). Как показывают данные, для большинства работников, которые пытались отстаивать свои права, их обращения были не напрасны (рисунок 20). По результатам опроса 2017 г., только 14,2% работников, пытавшихся защищать свои права, не добились успеха. Треть работников заявили, что им в полной мере удалось добиться успеха при защите своих прав. Стоит отметить, что за десять лет доля положительных решений по жалобам работников увеличилась в 2 раза.

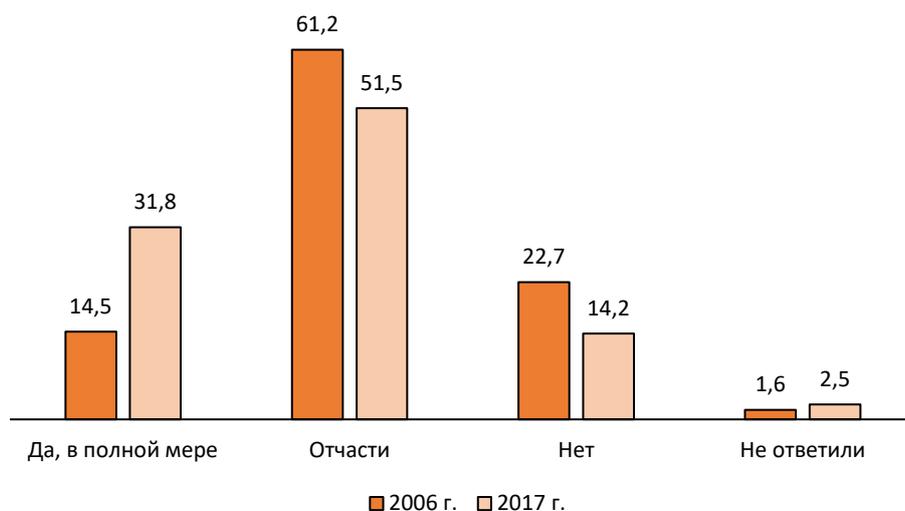


Рисунок 20 - Распределение ответов респондентов о том, удалось ли им добиться успеха при защите своих трудовых прав (в % от количества респондентов, пытавшихся защищать свои трудовые права)

Работники являются наиболее незащищенной стороной трудовых отношений, поскольку если на стороне работодателя находятся кадровые и юридические службы, то работник часто оказывается наедине с проблемой нарушения его трудовых прав. И хотя в его арсенале находятся различные способы защиты прав, установленные в законодательстве, целый комплекс ограничивающих факторов мешает работнику предпринимать какие-либо действия. Во многом осложняет деятельность по защите прав слабая информированность работников о своих трудовых правах и законных способах их защиты. Практически лишены возможностей юридической защиты работники «теневой» сферы в связи с отсутствием документальных оснований для подачи жалоб.

Поэтому работники при наличии нарушений их трудовых прав часто избегают «выяснять отношения» с работодателем или обращаться в органы государственного контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства. При этом правовая пассивность работников негативно сказывается на их мотивации к труду, а также усиливает произвол работодателей, действующих в своих интересах.

Полученные данные показывают, что большинству работников, пытающихся отстаивать свои права, полностью или частично, не удалось добиться справедливости. Повышению активности работников во многом могут содействовать профсоюзы при их эффективном функционировании.

8 Защита трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами и объединениями

Как показывают материалы социологического исследования, в настоящее время система социальной защиты работающего населения функционирует несовершенно. Данные опроса показывают, что современный рынок труда характеризуется нестабильностью социально-трудовых отношений, низкой степенью социальной защищенности работающего населения, наличием разнообразных рисков, связанных с трудовой деятельностью.

Профсоюзные организации призваны обеспечивать социально-трудовые права и защищать интересы работников. Мировой опыт развития профсоюзного движения показывает, что профсоюзы являются «неотъемлемыми участниками переговорного процесса по поводу уровней оплаты труда, социальных выплат, а также агентами, способными к быстрой мобилизации коллективных действий наемных работников» [8, с. 14].

Профсоюзы оказывают существенное влияние на снижение неравенства доходов и увеличение социальных гарантий и выплат. Так, сопоставляя показатели индекса Джини³ и меры охвата профсоюзами работающего населения, профессор американского университета Милан Зафировски эмпирически доказывает наличие обратной статистически значимой корреляции между этими показателями. В странах с наиболее низкими значениями коэффициента Джини (например, Швеция, Норвегия) профсоюзы охватывают более половины работающих граждан, в то время как в других европейских странах, где коэффициент Джини наиболее высокий (особенно США) профсоюзами охвачено только 16% работников [9].

О связи численности работающих, охваченных профсоюзами, с уровнем доходов высокодоходных групп населения заявляют также Флоранс Жомотт и Каролина Осорио Буитрон – экономисты Исследовательского департамента МВФ. По мнению данных исследователей, «сокращение охвата профсоюзами в последние десятилетия привело к росту доходов в верхнем сегменте» [10, с. 29].

³ Индекс Джини характеризует степень неравномерности распределения доходов населения. Чем выше коэффициент Джини, тем более неравномерно распределены в обществе доходы.

Профсоюзы во времена СССР активно функционировали, решая широкий спектр задач: контроль исполнения законов в сфере труда, организация обучения кадров, распределение социальных льгот, организация трудового соревнования, культурно-воспитательной работы и др. С начала 90-ых гг. XX века профсоюзное движение претерпело существенные изменения, как в численности профсоюзов и членства в них, так и в плане содержания деятельности и методов работы.

Статистические и социологические данные демонстрируют сокращение охвата профсоюзными организациями предприятий российской экономики за последнее десятилетие. Так, по данным официальной статистики, за период с 2005 по 2016 гг. число профсоюзов сократилось в 2,2 раза (рисунок 21) [11].

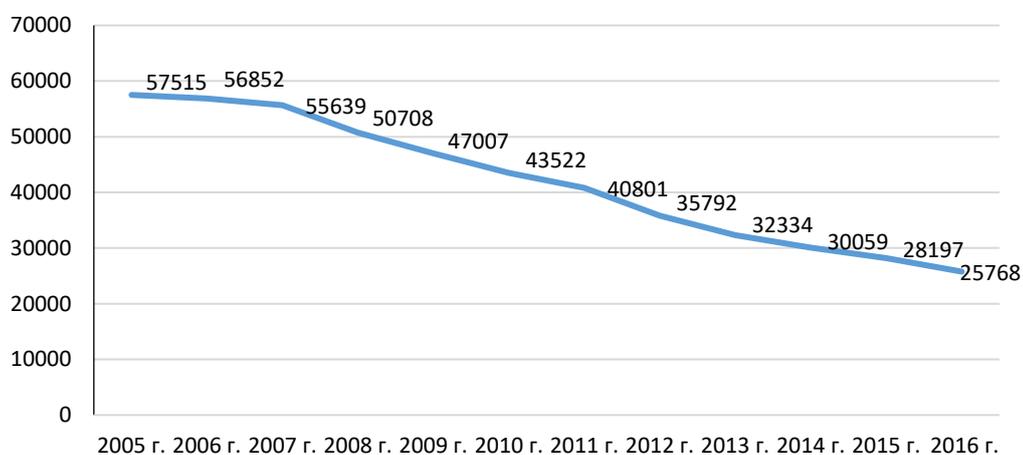


Рисунок 21 - Число зарегистрированных профессиональных союзов в Российской Федерации, по данным Минюста России (ед.)⁴

Аналогичную тенденцию демонстрируют результаты социологических опросов. По данным опроса 2017 г., о наличии профсоюза в организации по основному месту работы сообщили 28,1% респондентов, в предыдущие годы были зафиксированы более высокие значения (рисунок 22).

⁴ Представлены данные на 1 января соответствующего года. Данные на 1 января 2015 г. представлены с учетом сведений по Крымскому федеральному округу.

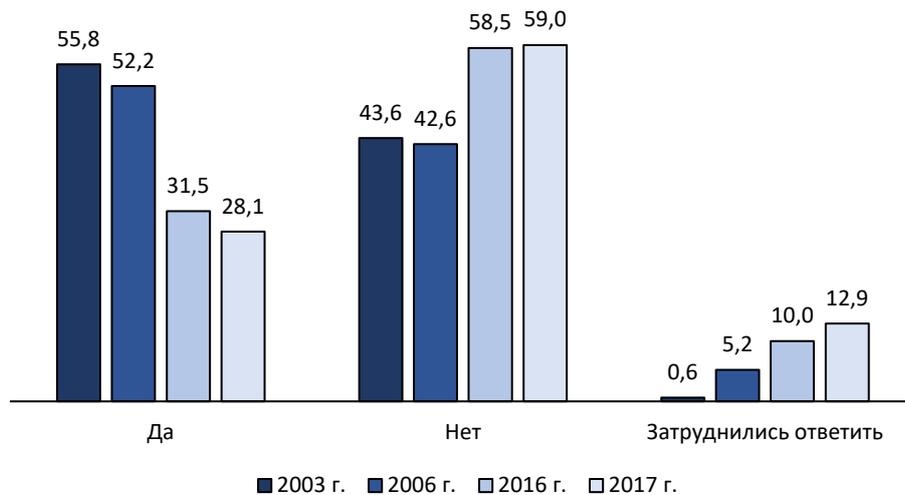


Рисунок 22 - Наличие профсоюзов в организациях (на предприятиях) по основному месту работы респондентов (в %)

Наличие профсоюза в организации не является обязательным условием членства работников в профсоюзе. Решение о вступлении (или выходе) из профсоюза работник принимает добровольно. Так, из числа работников, которые сообщили о наличии профсоюза в организации, где они работают, 56,6% состоят в профсоюзе, 43,4% - не состоят в нем.

Как правило, профсоюзами охвачены организации государственной и муниципальной формы собственности, на предприятиях частной формы собственности их количество невелико. В предпринимательской среде, особенно малого бизнеса, отмечается неприятие профсоюзных организаций в каких-либо формах.

Уменьшение численности профсоюзов в России и членства в них, однако, сопровождается повышением доверия работников к этим организациям. Социологические данные демонстрируют, что за период с 2006 по 2016 гг. в 3,6 раза увеличилась доля ответов работающих граждан о том, что они однозначно могут рассчитывать на помощь профсоюза (рисунок 23). Тем не менее, треть респондентов, по данным опроса, не рассчитывают на помощь профсоюза в решении трудовых споров.

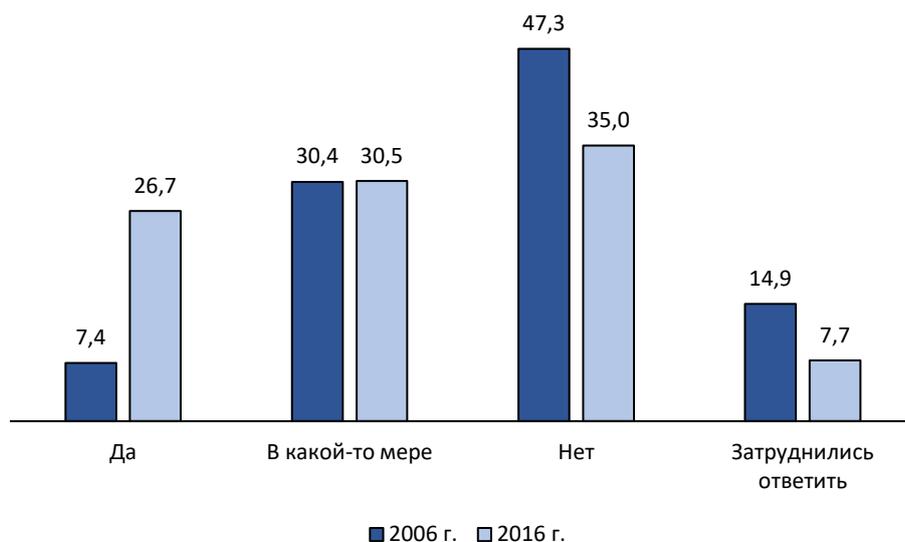


Рисунок 23 - Распределение ответов на вопрос «Рассчитываете ли Вы на помощь профсоюза в случае конфликта с администрацией?» (в % от количества респондентов, на предприятиях которых имеется профсоюз)

Другие социологические данные также демонстрируют позитивные тенденции в отношении работников к профсоюзам. Судя по сопоставимым результатам опросов 2003 и 2017 гг., возрастает авторитет профсоюза на предприятии. Если ранее только треть работников (32,3%), на предприятиях которых имеется профсоюз, заявляла о том, что профсоюз обладает авторитетом на предприятии, то в настоящее время более половины (56,0%) работников придерживаются такого мнения.

Результаты социологического опроса демонстрируют существенную разницу в оценке деятельности профсоюза в зависимости от наличия членства в профсоюзной организации. Так, 76,1% членов профсоюзных организации убеждены в авторитете профсоюза. Среди работников, не являющихся членами функционирующих на их предприятиях профсоюзов, доля таких ответов значительно ниже – 29,7% (таблица 9).

Таблица 9 - Мнения респондентов об авторитете профсоюза на предприятии (в организации) по основному месту работы в зависимости от наличия в нем членства (в % от количества респондентов, на предприятиях которых имеется профсоюз)

«Если профсоюз имеется, обладает ли он авторитетом на предприятии?»	Наличие членства в профсоюзе		Всего
	Состоят в профсоюзе	Не состоят в профсоюзе	
Да, большим	29,5	2,0	17,6
Пожалуй, обладает	46,6	27,7	38,4
Скорее не обладает	16,6	31,1	22,9
Совсем не имеет авторитета	2,6	10,8	6,2
Затруднились ответить	4,7	28,4	14,9

Рост положительного отношения граждан фиксируется и другими опросами общественного мнения. Так, по данным ВЦИОМа, удовлетворенность граждан РФ деятельностью профсоюзов с 2006 года выросла почти в 2 раза и составила в декабре 2016 года 41,1% от числа всех опрошенных [12, 13].

Масштабное исследование профсоюзного движения в России, проведенное Академией труда и социальных отношений в 2014-2015 гг., также позволяет сделать выводы о росте значимости профсоюзов в жизни трудящихся [14].

Основная функция профсоюза – представительство работников, защита их трудовых прав. Тем не менее в задачи данной организации включаются вопросы и другого характера, в частности связанные с социальным обслуживанием работников на предприятии, улучшением условий труда и отдыха. Социальная функция профсоюза подразумевает активное его участие в организации спортивной и культурно-массовой работы и др. Именно на решение данных вопросов, по мнению опрошенных, направлена сегодня профсоюзная деятельность в первую очередь (рисунок 24).



Рисунок 24 – Деятельность профсоюза на предприятии (в организации) (в % от количества респондентов, на предприятиях которых имеется профсоюз)

Главный вывод, который демонстрирует рисунок 24, за последние десять лет снизилась доля работников, убежденных, что профсоюз не ведет никакой деятельности на предприятии. Немаловажно, что, по мнению респондентов, за указанный период профсоюзы стали больше внимания уделять защите трудовых прав наемных работников.

Следует также отметить, что по всем представленным направлениям профсоюзной деятельности чаще дают утвердительные ответы непосредственные члены профсоюзных организаций. Они, безусловно, в большей степени осведомлены о проводимой профсоюзом работе, чем другие сотрудники тех же организаций, и могут более объективно оценить его деятельность. Например, об организации отдыха и культурного досуга работников силами профсоюза заявляют 66,8% членов профсоюза и только 40,5% работников, не состоящих в имеющемся на предприятии профсоюзе; аналогично 52,3% членов профсоюза отмечают его деятельность по защите трудовых прав наемных работников, среди другой категории работников такие ответы встречались существенно реже – 20,9%.

Включенность работников в профсоюзное движение в определенной мере способствует их информированности о своих трудовых правах и правах в сфере

социального страхования, а также содействует более устойчивым формам взаимодействия с работодателями. Так, члены профсоюза лучше осведомлены о заключенном в организации коллективном договоре и чаще отмечают его наличие, чем другие категории работников (таблица 10). Данная форма регулирования социально-трудовых отношений в организации, как отмечают респонденты, довольно редко встречается на предприятиях, где профсоюзы отсутствуют совсем.

Таблица 10 – Наличие в организации коллективного договора (в %)

«Заключен ли в Вашей организации коллективный договор?»	Наличие профсоюза в организации			Всего
	Да, и состоят в нем	Да, но не состоят в нем	Нет	
Да	71,5	49,3	14,1	26,9
Нет	12,4	19,6	56,6	39,1
Не знаю	16,1	31,1	29,3	34,0

Трудовые правоотношения членов профсоюзных организаций характеризуются определенной стабильностью. Среди них распространена практика заключения трудового договора на неопределенный срок с целью обеспечения постоянной занятости. Они чаще, чем другие категории работников, демонстрируют лояльность к основному месту своей работы. Это, например, выражается в их готовности работать с уменьшением заработной платы в случае, если это будет являться единственной возможностью сохранения рабочего места. Такие ответы дали 37,3% членов профсоюза, в свою очередь, доля таких ответов среди работников, не состоящих в имеющихся в их организациях профсоюзах, ниже – 23,0%, среди сотрудников предприятий, где профсоюзы совсем отсутствуют - 21,5%.

Отмеченная приверженность членов профсоюза к своему предприятию (организации), в частности, обусловлена наличием различного рода социальных услуг и льгот, которые реализуются на предприятии во многом благодаря деятельности профсоюзной организации. По данным опроса 2016 г., на предприятиях, где созданы профсоюзные организации, заметно лучше организованы питание и медицинское обслуживание работников, физкультурно-оздоровительная работа, организация

отдыха в отпускное время. Если, например, на крупных и средних предприятиях, где имеются профсоюзы, о наличии медицинского обслуживания в организации сообщили 75,0% наемных работников, то при отсутствии профсоюза на тех же предприятиях – только 38,2%. Аналогично заметна разница в ответах по наличию организации отдыха в отпускное время - 57,4% и 22,2% соответственно, физкультурно-оздоровительной работы – 53,9% и 27,3%, по наличию организованного питания – 63,4% и 45,7%.

В соответствии с основными целями профсоюзного движения (контроль за соблюдением трудовых прав работников, их защита) наличие профсоюзов в организациях должно являться определенным гарантом соблюдения трудового законодательства. Как показывают результаты исследования, в 2016-2017 гг. хотя бы с одним нарушением трудового законодательства (задержка оплаты труда, оформление трудовых отношений, нарушение режима труда, нарушение безопасности условий труда и др.) столкнулись 42,4% опрошенных, среди которых в основном работники, не состоящие в профсоюзном движении.

О том, насколько эффективна деятельность таких общественных организаций в настоящее время, можно судить и по следующим данным:

- 49,3% членов профсоюза убеждены в достаточности мер, предусмотренных Трудовым кодексом и другими законами, для обеспечения необходимой защиты социально-трудовых прав граждан. Среди работников, не состоящих в функционирующих в их организациях профсоюзах, доля таких ответов составила 41,9%, еще меньше среди работников организаций, где профсоюзы отсутствуют – 36,3%.

- 61,2% членов профсоюза считают, что выполняется положение Конституции РФ о том, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Такие же ответы наблюдается у 47,3% работников, не включенных в состав имеющих в их организациях профсоюзах, 43,8% - у работников организаций, где профсоюзы отсутствуют.

Проведенное исследование позволило рассмотреть влияние профсоюзов на степень включенности работающих граждан в «теневые» процессы. Неоформленные трудовые отношения и неофициальные выплаты заработной платы являются довольно распространенным явлением для российской действительности. По данным

опросов, проводимых Центром в течение ряда лет, полностью или частично в обход правовых норм работают более 40% занятого населения РФ [15, с. 13].

Наличие профсоюзов в организациях, как показывают результаты исследования, является ограничительным фактором для противозаконной практики получения выплат «в конвертах» (рисунок 25). Это применимо для организаций как государственной и муниципальной, так и частной формы собственности. Например, доля получающих заработную плату полностью или частично неофициальным путем в организациях частной формы собственности, где профсоюз отсутствует, в два раза выше, чем в организациях, имеющих профсоюз. Аналогичная закономерность была зафиксирована и в опросе 2016 г.

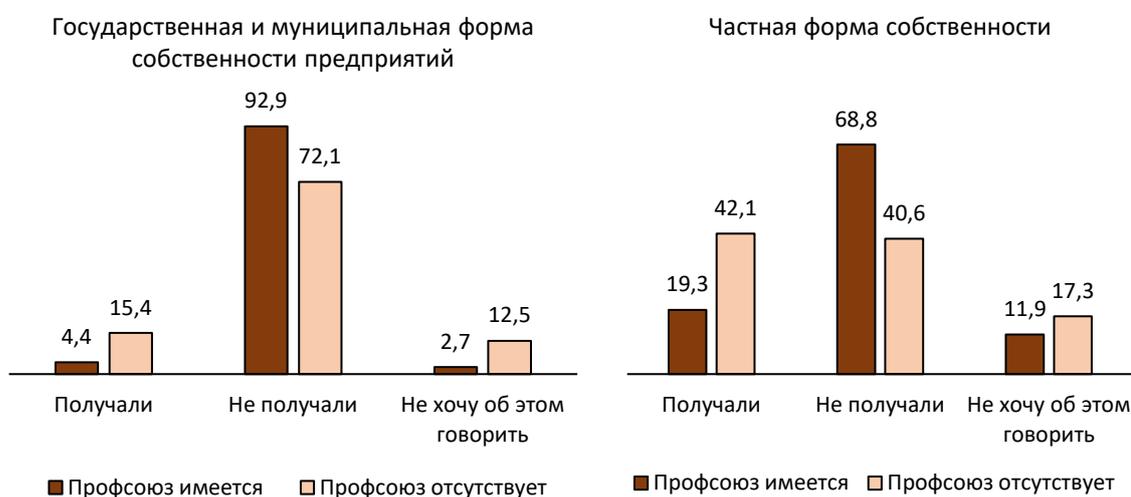


Рисунок 25 - Зависимость факта неофициальных выплат заработной платы работникам («в конвертах») от наличия профсоюза в организациях разной формы собственности (в %)

Анализ материалов исследования продемонстрировал, что наличие профсоюза на предприятии оказывает непосредственное влияние на предрасположенность граждан трудиться в «теневой» сфере. Так, по данным опроса 2017 г., 69,4% членов профсоюза в случае поиска работы предпочли бы официальную занятость, в то время как это значение уменьшается на 10 п.п. в отношении работников, не состоящих в профсоюзах своих предприятий, и на 20 п.п. – в отношении работающих в организациях без профсоюзов.

В настоящее время, когда каждому гражданину довольно сложно отстаивать свои права самостоятельно, профсоюзные организации представляют собой по сути единственную на текущий момент реально доступную широким массам трудящихся форму их организации, потенциально позволяющую представлять интересы работников и защищать их права. Реализация принципов социального партнерства на уровне предприятий с участием профсоюзных организаций может и должна выступать гарантом социальной защиты работников, способствовать решению вопросов социальной справедливости, привлечению граждан в официальную экономику.

В настоящее время среди наемных работников существует запрос на усиление социальной защиты, в частности речь идет о недостаточности мер, закрепленных законодательством для обеспечения защиты социально-трудовых прав граждан, изъянах практической реализации предоставления гарантий на уровне предприятий. Вместе с этим исследования говорят о слабости современного профсоюзного движения, особенно на предприятиях частной формы собственности. Снижается число работников, участвующих в обсуждении и принятии решений по вопросам функционирования предприятия. Количество профсоюзных организаций и, соответственно число работников, имеющих членство в них заметно уменьшилось.

Тем не менее, как показывают данные, в последние годы происходят определенные подвижки в сторону усиления значимости профсоюзных организаций в регулировании социально-трудовых отношений. Проводятся массовые акции, обсуждаются законодательные инициативы при участии профсоюзов. Однако в большей степени такая активность заметна на общероссийском уровне, на уровне же предприятия профсоюзная организация зачастую ведет борьбу за собственное выживание, а не отстаивание интересов наемных работников. Двукратное сокращение числа профсоюзных организаций в России за последние 10 лет может служить тому подтверждением.

В этой связи в рамках совершенствования социального партнерства необходимо уделять больше внимание развитию профсоюзного движения как основного элемента общественного контроля по соблюдению трудового законодательства, повышать его активность, значимость и ответственность в регулировании социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

9 Рекомендации по повышению роли и значимости системы обязательных социальных гарантий и льгот в стимулировании труда наемных работников в официальном секторе экономики

Основная функция социального государства – повышение уровня и качества жизни граждан, забота об их благополучии, социальной защищенности, социальном развитии. В этой связи большое значение имеют социальные гарантии в сфере труда, представляющие собой законодательно предусмотренные обязательства государства перед гражданами по предоставлению важнейших социальных благ и услуг, правовой защите работников. К таким гарантиям относится право на выбор места работы, стандарты в оплате труда, выплаты компенсационного характера, в том числе пособия в связи с временной нетрудоспособностью, оплата ежегодного отпуска, пенсионное обеспечение и др.

Уровень социальной защищенности граждан во многом зависит как от развитости нормативно-правовой системы, разработанности законодательства (заявленных в законодательстве социальных гарантий, различных мер социальной защиты, уровня минимальных стандартов жизнеобеспечения), так и от реализации социальных гарантий в практической жизнедеятельности. Результаты социологического исследования позволили выявить наличие запроса среди работающих граждан на усиление и расширение социальных гарантий в сфере социально-трудовых отношений, а также определить различные проблемы, возникающие при реализации социальных гарантий на уровне предприятия. В связи с этим целесообразно обратить внимание на следующие направления, способствующие повышению роли социальных гарантий в стимулировании труда работников в официальном секторе экономики:

1. Повышение информированности занятых граждан о своих правах в сфере социально-трудовых отношений.

Социологические данные свидетельствуют о недостаточной осведомленности занятых граждан о своих правах в сфере социально-трудовых отношений. И если ситуация в области трудовых прав, касающихся трудоустройства и увольнения работников, оплаты труда на предприятии и т.п., сравнительно неплохая - каждый

второй работник заявил о своей хорошей осведомленности, то в плане пенсионных прав и прав в сфере социального страхования она далека от совершенства - на хорошую осведомленность указал только каждый третий. Хуже информированы о законодательных нормах молодые люди 18-24 лет, граждане с более низким уровнем образования и работники физического труда. Особенно низко оценивают свою информированность о правовых нормах работники «теневой» сферы.

Недостаток у работников знаний существующих законодательных норм свидетельствует о низком уровне коммуникации государства и занятого населения, а также работодателей и сотрудников предприятий. Поэтому целесообразно развивать взаимодействие всех субъектов социально-трудовых отношений в этой области. Следует повышать информированность работников о содержании документов, регулирующих социально-трудовые отношения между субъектами трудового права, чтобы они понимали, какие имеют права и обязанности, а также на какую защиту могут претендовать в случае появления такой необходимости. При этом важна готовность самих работников получать информацию о правовых нормах, наличие соответствующего интереса к ней и понимание значимости ее получения.

В этом отношении организация профсоюза на предприятии может способствовать повышению информированности работников о своих правах. Так, по данным опроса, на тех предприятиях, где профсоюзы имеются, информированность работников выше по всем рассматриваемым областям права.

Кроме того, повышение уровня информированности граждан об основных положениях трудового законодательства особенно актуально для молодого поколения, только вступающего в трудовые отношения. Этому во многом могло бы способствовать введение в учебную программу изучения основ трудового законодательства.

2. Введение дополнительных мер социальной поддержки и защиты граждан в сфере занятости и оплаты труда.

Несмотря на то, что в Трудовом кодексе и других нормативных документах довольно точно сформулированы основные права работающего населения, половина занятого населения обращает внимание на недостаточность мер, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами, для обеспечения необходимой защиты социально-трудовых прав граждан. Такого мнения придерживаются в большей степени занятые по найму и самостоятельно занятые лица. Недостаточность мер

законодательного характера, скорее всего, по мнению работников, связана с ненадлежащим исполнением законодательства работодателями и необходимостью усиления их ответственности за нарушения прав работников, а также с несоответствием отдельных законодательных мер условиям реальной жизни (например, низкая величина МРОТ, пособий по безработице, закон о самозанятости и др.).

Работодатели в меньшей степени заинтересованы в дополнении законодательства какими-либо мерами в целях усиления защиты социально-трудовых прав граждан. На мнение работодателей во многом влияет практическая сторона реализации социальных гарантий, поскольку для них это всегда существенная нагрузка и материальная ответственность.

В этой связи со стороны органов государственной власти необходимы действия по принятию дополнительных мер поддержки и защиты законодательного характера, особенно для граждан предпенсионного и пенсионного возраста, которым иногда довольно сложно найти приемлемую работу, соответствующую их опыту и компетенции.

Кроме того, весьма актуальным является распространение и закрепление в законодательном порядке на предприятиях дополнительных социальных гарантий или льгот, которые выступали бы эффективным элементом стимулирования сотрудников к трудовой активности в официальной занятости. Это может быть различного рода поощрения или материальная помощь, компенсационные выплаты и др.

3. Усиление мер ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства.

Исследование зафиксировало большое количество нарушений социально-трудовых прав работников. В целом 42% наемных работников сталкивались с различными нарушениями своих трудовых прав в 2016 г. – первой половине 2017 г. По большей части нарушения связаны с оплатой труда работников (задержка или частичная выплата) – 24,1% и нарушением режима труда работников (продолжительность времени работы) – 22,5%. При этом основной причиной таких нарушений, по мнению работников, являются неправомерные действия руководства предприятий.

Работодатели не всегда придерживаются соответствующих норм Трудового кодекса, например, вынуждая работников на «добровольных» условиях соглашаться с решениями руководства, которые идут в разрез с интересами работника. Многие работодатели вполне законным путем обходят нормы законодательства, прописанные в Трудовом кодексе, минимизируя свои расходы на наемный труд. В этой связи необходимо принятие дополнительных законодательных мер, регулирующих ответственность работодателей в случае нарушения трудовых прав работников. Особое внимание необходимо уделить соблюдению порядка и условий увольнения работников, так как законодательное соблюдение данной гарантии может существенно отражаться на стремлении граждан трудиться именно в официальной экономике.

4. Усиление контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства.

По заявлениям Роструда, благодаря активной двухгодичной работе, начатой в 2015 г., ему удалось легализовать более 4,3 млн граждан, работающих без оформления трудовых договоров [16]. Однако социологические данные показывают, что уровень «теневого» занятости не только не уменьшился, но даже немного увеличился. По данным опроса 2016 г., доля граждан, включенных с различной интенсивностью в некриминальный «теневого» рынок труда в течение последнего года, составила 40,3% от общего количества занятого населения, в 2017 г. - 44,8%. Это говорит не о недостаточной работе Министерства труда и социальной защиты РФ в данном направлении, а свидетельствует, скорее, о безвыходности положения многих работников, для которых трудоустройство без официального оформления является единственной возможностью на текущий момент повысить свой материальный достаток.

Кроме того, социологический опрос зафиксировал большое количество нарушений в 2016-2017 гг. по ряду обстоятельств, связанных с трудовой деятельностью, преимущественно в связи с оплатой и режимом труда. В целом 42% наемных работников столкнулись с нарушениями своих трудовых прав в различных ситуациях. При этом нарушения носили не единичный характер, 2/3 респондентов из числа тех, кто сталкивался с ними, отметили за указанный период несколько фактов нарушений.

Наличие весьма значительного объема теневой занятости работников, а также значительного количества нарушений трудовых прав работников обуславливает необходимость усиления государственных проверок по соблюдению трудового законодательства на предприятиях различных форм собственности. При этом важно не допускать избыточного административного давления на малый бизнес.

5. Повышение уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Установление МРОТ на федеральном и региональном уровнях гарантирует работникам защиту от необоснованно низкой заработной платы. Эта гарантия направлена, прежде всего, на защиту прав низкооплачиваемых работников. Однако на текущий момент законодательно установленное значение минимального размера оплаты труда не позволяет с уверенностью говорить, что он является гарантом достойных условий жизни низкооплачиваемых групп работающих граждан. При этом МРОТ применяется и для других целей, в частности для определения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по безработице и для иных целей обязательного социального страхования.

Несмотря на то, что МРОТ, как правило, ежегодно увеличивался (за последние 17 лет в 59 раз), в настоящее время его величина существенно отстает от размера прожиточного минимума. С июля 2017 г. МРОТ в среднем по стране составляет 7800 руб., а величина прожиточного минимума, по данным за II квартал 2017 г., в целом по Российской Федерации - 10329 руб. на душу населения (для трудоспособного населения выше – 11163 руб./мес.). То есть МРОТ сейчас составляет менее 80 процентов прожиточного минимума. При этом и величина прожиточного минимума такова, что далеко не в полной мере может удовлетворить первостепенные потребности человека. На текущий официально установленный прожиточный минимум можно только выживать без возможности получить качественное медицинское обслуживание, образование, рассчитаться по кредитам и т.п.

К этому следует добавить, что, по данным статистики, удельный вес работников, которым начислена зарплата ниже прожиточного минимума, составил в апреле 2016 г. 10,67%, то есть каждый десятый работник находится за чертой бедности.

В целом следует говорить о высокой доле низкооплачиваемых работников по стране. Об этом, например, свидетельствует величина средней начисленной заработной платы, которая в 2016 г. составила 36709 руб. Еще ниже по стране средняя начисленная заработная плата наемных работников – 32667 руб. При этом, по данным

Росстата, большая часть работников (67,08%) получают зарплату ниже среднего уровня. Медианный же уровень зарплаты (половина получает больше, половина меньше данного значения) ниже среднего уровня заработной платы и составил в 2016 г. 26544 руб. Надо также учитывать, что указанные значения приводятся без вычета налогов (НДФЛ).

Об остроте проблемы низких доходов россиян свидетельствуют также социологические данные: по субъективным оценкам, доля работающих граждан, которым не хватает денег на продукты и одежду, в том числе живущих в крайней нужде, в последние годы составляет порядка 15-16%.

Наиболее низкие зарплаты получают рядовые работники государственных и муниципальных предприятий, а также сотрудники малых предприятий. Кроме того, уровень заработка ниже в селах, чем в городских типах поселений. Следовательно, для данных групп работников проблема низких зарплат стоит острее.

Таким образом, минимальные социальные гарантии в сфере оплаты труда в настоящее время далеки от того, чтобы обеспечить работника элементарными показателями качества жизни. Только в случае достойного уровня МРОТ, в 2-3 раза превышающего прожиточный минимум, он может представлять эффективный инструмент социальной поддержки граждан, инструмент для борьбы с бедностью и неравенством в доходах.

б. Развитие профсоюзного движения и других общественных объединений работников в целях защиты их прав в сфере социально-трудовых отношений.

Статистические и социологические данные демонстрируют сокращение охвата профсоюзными организациями предприятий российской экономики за последнее десятилетие. На 2017 г. о наличии профсоюзов по месту основной занятости сообщили только 28,1% работающих граждан (в предыдущие годы были зафиксированы более высокие значения). При этом не все работники, которые сообщили о наличии профсоюза в организации, где они работают, являются членами таких объединений: около 40% указали на факт отсутствия членства в профсоюзе при его наличии.

Как правило, профсоюзами охвачены организации государственной и муниципальной формы собственности, на предприятиях частной формы собственности их количество невелико. В предпринимательской среде, особенно

малого бизнеса, отмечается неприятие профсоюзных организаций в каких-либо формах.

Вместе с тем, данные, полученные различными социологическими службами, демонстрируют определенные подвижки в последние годы в сторону усиления значимости профсоюзных организаций в регулировании социально-трудовых отношений. За последние годы увеличилась доля работников, которые рассчитывают на помощь профсоюза в случае конфликта с руководством, наблюдается положительная динамика в отношении авторитета профсоюза на предприятии.

Включенность работников в профсоюзное движение в определенной мере способствует их информированности о своих трудовых правах и правах в сфере социального страхования, а также содействует более устойчивым формам взаимодействия с работодателями. Среди членов профсоюза распространена практика заключения трудового договора на неопределенный срок, они чаще демонстрируют лояльность к основному месту своей работы. Такая приверженность членов профсоюза к своему предприятию (организации), в частности, обусловлена наличием различного рода социальных услуг и льгот, которые реализуются на предприятии во многом благодаря деятельности профсоюзной организации.

Данные показывают, что наличие профсоюза на предприятии не только снижает количество различных нарушений трудовых прав работников, но и активизирует работников для защиты своих трудовых прав. Важно и то, что профсоюз на предприятии положительно влияет на предрасположенность граждан трудиться в официальной экономике и является ограничительным фактором для противозаконной практики получения выплат «в конвертах».

В этой связи в рамках совершенствования социального партнерства необходимо уделять больше внимание развитию профсоюзного движения как основного элемента общественного контроля по соблюдению трудового законодательства, повышать его активность, значимость и ответственность в регулировании социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

7. Повышение доверия граждан к пенсионной системе.

Гарантия получения страховой пенсии по возрасту является важнейшей социальной гарантией, предоставляемой работникам государством, обеспечивающей им доход после выхода на пенсию. Однако в настоящее время условия начисления

пенсии таковы, что граждане не видят стопроцентных гарантий получения достойной пенсии при наступлении пенсионного возраста. Это связано с постоянными изменениями в законодательстве, касающимися условий формирования пенсий, и текущими требованиями к начислению страховой пенсии, а также с низким уровнем пенсионных выплат, недостаточных для поддержания достойного уровня жизни для человека и не являющихся справедливыми с учетом его многолетнего труда.

По данным социологического опроса, 57,7% работников опасаются, что могут остаться без страховой пенсии по возрасту. Особенно эта ситуация беспокоит людей предпенсионного возраста 45(50) - 55(60) лет.

Социологические данные показывают, что опасение не получить гарантированную государством будущую пенсию является более значимым стимулом для работы в официальной экономике, по сравнению с другими гарантиями, связанными со сферой трудовой деятельности, поэтому повышение значимости и роли пенсионного обеспечения в будущем, а также понимание порядка и условий пенсионных начислений могли бы существенно переориентировать граждан из неофициальной занятости в официальную.

Гарантия получения страховой пенсии по возрасту должна обеспечивать уверенность населения в ее реализации, чтобы те средства за работника, которые были отчислены работодателем в соответствующие фонды, не были потеряны, и рассматривалась бы возможность передачи их по наследству.

8. Формирование негативного образа работника «теневой» сферы в целях снижения масштабов «теневой» занятости.

Результаты социологического мониторинга показывают широкую вовлеченность граждан в «теневой» рынок труда. По данным исследования 2017 года, доля граждан, вовлеченных с различной интенсивностью в некриминальный «теневой» рынок труда в течение последнего года составляет 44,8% от общего количества занятого населения. Это примерно 33 млн работников, которые в течение одного года имели неоформленную работу (доходное занятие) или получали зарплату «в конверте». Приведенные данные охватывают работников, которые в течение *последнего года* имели постоянную или временную неофициальную работу, или разовые (эпизодические) необлагаемые доходы хотя бы несколько раз в год. Чаще, чем другие категории работников, не оформляют юридически свои трудовые отношения с

уполномоченными органами самостоятельно занятые лица. Среди них 62,2% трудятся без официального оформления.

При этом результаты мониторинга констатируют, что в современной нестабильной экономической ситуации наблюдается тренд на расширение вовлеченности граждан в «теневую» занятость. Наиболее заметно этот процесс происходит за счет работников, занятых дополнительной, временной работой. Для большинства работников это вынужденная мера. Таким путем граждане пытаются увеличить свои доходы или компенсировать снижение своей заработной платы на фоне экономической нестабильности последних 3-4 лет.

Безусловно, работая неофициально, на условиях устной договоренности, гражданам не приходится рассчитывать на трудовое законодательство, у них нет достаточных оснований отстаивать свои трудовые права. Социальные гарантии на таких работников не распространяются. Как следствие этого, согласно полученным данным, работники без официального оформления чаще, чем занятые официально, сталкиваются с нарушениями трудовых прав.

Тем не менее, особенность неформального рынка труда состоит в том, что работники, признавая наличие нарушений, не отказываются от работы в «тени». Скорее всего, данная позиция связана с отсутствием возможностей трудоустроиться в официальной экономике. В связи с этим таким работникам во многом может помочь выйти из «тени» создание новых рабочих мест и содействие в трудоустройстве с официальным оформлением со стороны служб занятости.

Меры по стимулированию граждан трудиться в официальной экономике, в первую очередь, должны сводиться к повышению роли социально-трудовых гарантий занятости и оплаты труда, беспрекословному их исполнению на уровне предприятия, а во-вторых, к повышению информированности граждан об их трудовых и социальных правах для построения эффективной стратегии по самостоятельной защите.

Важно разъяснять и работникам, и работодателям как минусы «теневой» экономики, так и плюсы официальной занятости. Здесь большое значение имеет сознание работников и желание их самих работать в рамках закона. Особое внимание следует уделять гарантии получения страховой пенсии по возрасту и гарантии соблюдения порядка и условий увольнения работника, поскольку именно эти

социальные гарантии, по данным социологического опроса, наиболее стимулируют граждан к работе в официальной экономике.

9. Повышение доверия к институтам государства, уполномоченным защищать социально-трудовые права граждан.

В случае нарушения своих трудовых прав работающие граждане могут воспользоваться различными законными способами защиты, например, обратиться к своему начальству и/или в профсоюз, в трудовую, налоговую инспекцию, в прокуратуру, воспользоваться судебной защитой. Однако социологические данные показывают, что каждый второй работник при наличии нарушений их трудовых прав, как правило, не пытается отстаивать свои права и не обращается за помощью к институтам государства. Треть пострадавших работников пыталась решить проблему путем переговоров с начальством. Другие же способы защиты трудовых прав применяются работниками крайне редко. При этом такая правовая пассивность работников негативно сказывается на их мотивации к труду, а также усиливает произвол работодателей, действующих в своих интересах.

Результаты опроса показывают, что во многом осложняет деятельность по защите прав слабая информированность работников о своих трудовых правах и законных способах их защиты. Однако основная причина низкой пассивности работников связана с низким уровнем доверия к институтам государства, уполномоченным защищать социально-трудовые права граждан. В связи с этим необходимо укреплять доверие граждан органам исполнительной и судебной власти, а также развивать систему защиты социально-трудовых прав граждан общественными объединениями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основная обязанность социального государства – обеспечение достойной жизни, защита граждан от возможных социальных рисков. В этой связи большое значение имеют социальные гарантии - закрепленные в законодательстве обязательства государства перед гражданами по предоставлению важнейших социальных благ и услуг.

Результаты социологического исследования показали широкую вовлеченность граждан в «теневой» рынок труда. В «теневом» рынке труда с различной интенсивностью работают или подрабатывают около 45% занятого населения. Для большинства работников это скорее вынужденная мера. Основные причины распространенности «теневого» сектора - низкая заработная плата, отсутствие достойных вакансий занятости, а также отсутствие должной социальной защиты граждан в сфере труда, как в официальной, так и в неофициальной экономике.

Полученные материалы подтверждают результаты исследований прошлых лет о том, что больше половины граждан находятся в затяжном психоэмоциональном стрессовом состоянии. Это выражается в наличии различного рода опасений граждан в сфере социально-трудовых отношений, боязни остаться наедине со своими проблемами. Текущая нестабильная экономическая ситуация только способствует усилению этого беспокойства у работающих граждан. По данным опроса, угроза потери работы или снижение дохода являются основными опасениями работающего населения. Существующие социальные гарантии, обеспечиваемые российским законодательством в сфере труда и занятости, не могут в полной мере защитить граждан от реализации данных угроз.

В настоящее время, как показали данные опроса, среди наемных работников существует запрос на усиление социальной защиты. Во-первых, это выражается, по мнению респондентов, в недостаточности мер, закрепленных в законодательстве для обеспечения защиты социально-трудовых прав граждан, во-вторых, в наличии недочетов в практической реализации предоставления гарантий на уровне предприятий.

Недостаточность мер законодательного характера, по мнению работников, связана с ненадлежащим исполнением законодательства работодателями и необходимостью усиления их ответственности за нарушения прав работников, а

также с несоответствием отдельных законодательных мер условиям реальной жизни. В целом, по данным исследования, 42% наемных работников сталкивались с нарушениями своих трудовых прав в различных ситуациях, при этом стоит отметить, что нарушения носили не единичный характер.

Социологические данные показывают, что в целом гарантии, обеспечиваемые государством, способствуют росту желания работников работать официально. Например, опасение не получить гарантированную государством будущую пенсию, а также гарантия соблюдения порядка и условий увольнения работника являются наиболее значимыми стимулами для работы в официальной экономике, по сравнению с другими гарантиями, связанными со сферой трудовой деятельности. Однако следует отметить, что наличие фактов нарушений трудовых прав работников работодателями не приводит к стремлению граждан работать официально, а даже, в отдельных случаях, приводит к переориентации на «теневые» схемы.

Данные опроса показали значимость профсоюзного движения в ограничении «теневой» занятости и количества нарушений трудовых прав работников. В этой связи реализация принципов социального партнерства на уровне предприятий с участием профсоюзных организаций может и должна выступать гарантом социальной защиты работников, способствовать решению вопросов социальной справедливости, привлечению граждан в официальную экономику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Отчет о научно-исследовательской работе по теме «Стимулы и мотивы участия работников, занятых по найму, в официальной и некриминальной «теневой» экономической деятельности», выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС на 2016 год.

2 Уровень жизни и доходы населения в августе 2017 года. Росстат. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/# (дата обращения: 20.09.2017).

3 Роструд: треть россиян постоянно задерживается на работе [Электронный ресурс]. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/581842/?sphrase_id=2616132 (дата обращения: 20.09.2017).

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

5 Основные характеристики рядов распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы. Росстат. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wage/s/labour_costs/# (дата обращения: 20.09.2017).

6 Михаил Горшков: средний класс сегодня в массе своей — бедный // Коммерсант.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2944566> (дата обращения: 03.10.2017).

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

8 Оксамитная С. Институциональная среда воспроизводства социального неравенства // Социология: теория, методы, маркетинг. 2010. №4. С.4-28.

9 Zafirovski M. Income Inequality and Social Institutions: Beyond the Kuznets Curve and Economic Determinism / M. Zafirovski // International Journal of Sociology and Social Policy. — 2002. — Vol. 22. — Iss. 11/12. — P. 89–131.

10 Жомотт Ф., Осорио Буитрон К. Власть от народа // Финансы с развитие. Рабочие места под ударом. Ежеквартальный журнал международного валютного фонда. 2015. Март. Выпуск 52. №1. С.29-31.

- 11 Государство, общественные организации. Росстат. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/ (дата обращения: 15.02.2017).
- 12 Пресс-выпуск №3267. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115998> (дата обращения: 15.02.2017).
- 13 Пресс-выпуск №573. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=3562> (дата обращения: 15.02.2017).
- 14 Социологи: россияне довольны работой профсоюзов. [Электронный ресурс]. URL: http://www.solidarnost.org/articles/act-them/Rossiyskie_profsoyuzu_v_zerkale_sotsiologii.html (дата обращения: 15.02.2017).
- 15 Покида А.Н. «Теневой» рынок труда: состояние, особенности формирования и перспективы. // Журнал «Государственная служба. 2016. №5. С.12-17.
- 16 Руководитель Роструда о борьбе с теневой занятостью. [Электронный ресурс]. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/562967/?sphrase_id=2930377 (дата обращения: 09.10.2017).