

А.Н. Покида, канд. социол. наук,
*директор Центра социально-политического мониторинга
Института общественных наук Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ*
(e-mail: pokida@rambler.ru)

Н.В. Зыбуновская,
*научный сотрудник Центра социально-политического мониторинга
Института общественных наук Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ*

Нарушения трудовых прав работников и способы защиты¹

Центр социально-политического мониторинга ИОН РАНХИГС в июне 2017 года провел опрос занятого населения по вопросам реализации на практике гарантий в сфере социально-трудовых отношений, в частности речь идет о фактах нарушений трудовых прав работников, способах защиты работниками своих прав.

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 первую половину 2017 года сталкивался с каждым из этих видов нарушений (рисунок 1). 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

¹ 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. Опрос проводился методом личного интервью («face to face») по месту работы или жительства респондентов. Данные опроса представлены в сравнении с результатами исследований, проведенных Центром ранее по сопоставимой методике.

несоблюдение своих трудовых прав в связи с обеспечением безопасности условий труда и несоблюдение порядка и условий увольнения работников.



Рисунок 1 - Факты нарушений трудовых прав наемных работников в 2016-2017 гг. (в %)

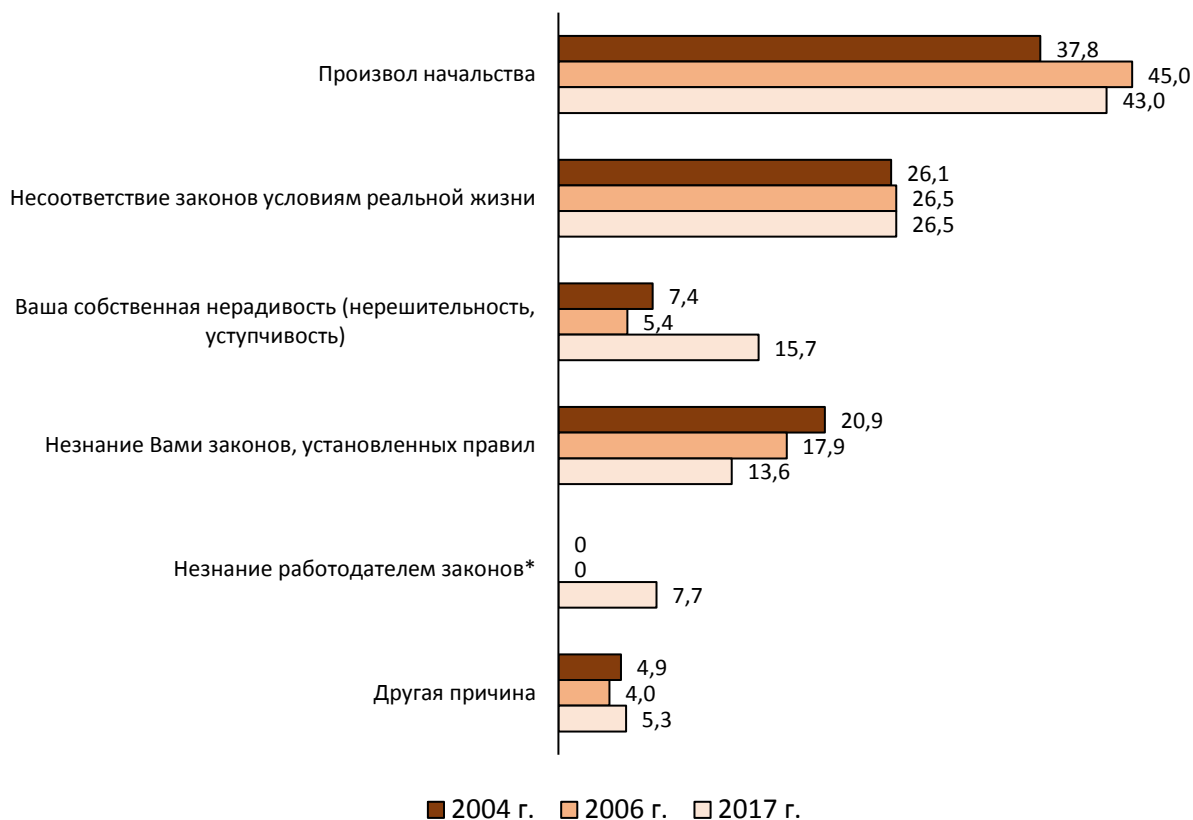
Полученные результаты, по сути, характеризуют фактическую реализацию государственных гарантий в сфере занятости и оплаты труда на практике с точки зрения наличия или отсутствия нарушений трудовых прав работников. В целом, около 42% наемных работников сталкивались с различными нарушениями своих трудовых 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).

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.

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 оплаты больничных листов.

Кроме того, количество 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.

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 2). 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.



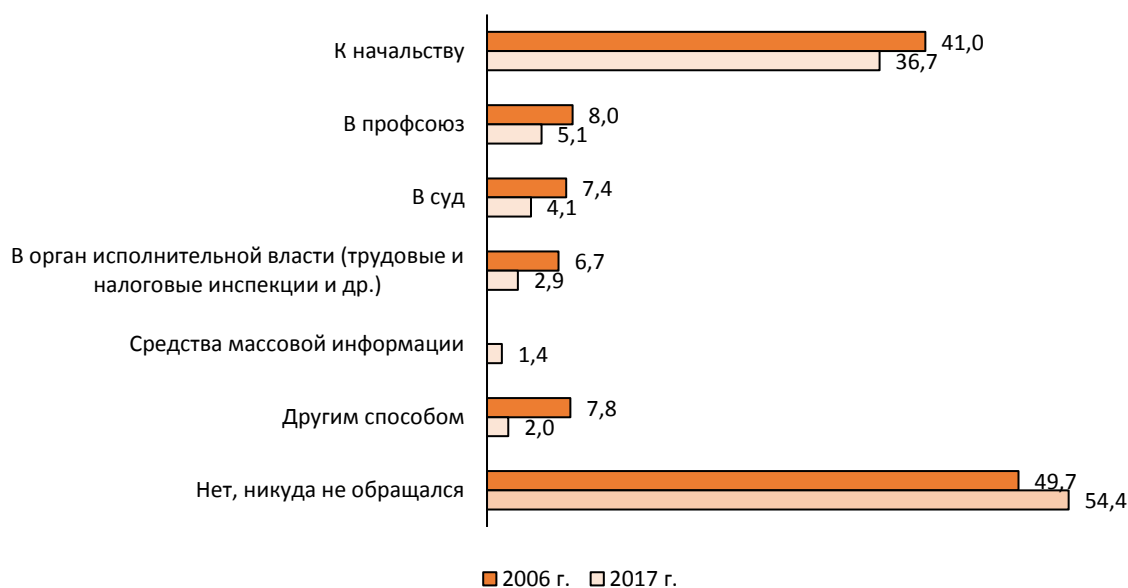
* - Данный вариант ответа в опросах 2004 и 2006 гг. отсутствовал.

Рисунок 2 - Основные причины нарушений трудовых прав граждан (в %)

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 представляет себе, что его права будут нарушаться, но он боится что-либо предпринять, опасаясь дальнейших ухудшений условий труда.

Как показывают результаты опроса, работники в случае нарушения их трудовых прав в большинстве случаев никуда не обращаются (рисунок 3). На это указали 54,4% 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 3 - Формы защиты работниками своих трудовых прав
(в % от количества респондентов, чьи трудовые права нарушались)

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, слабая информированность о своих правах и возможностях, а также 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 чаще отстаивать свои права посредством обращений в профсоюз.

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 4). 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.

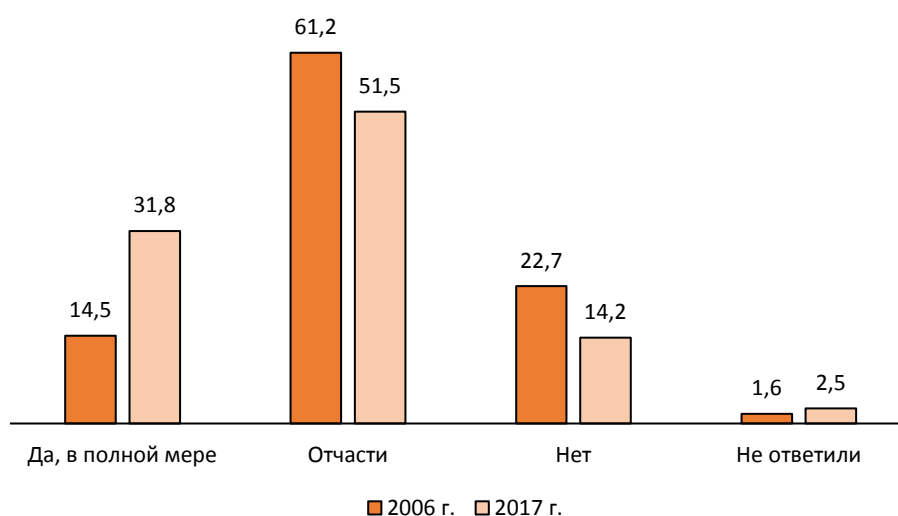


Рисунок 4 - Распределение ответов респондентов о том, удалось ли им добиться успеха при защите своих трудовых прав (в % от количества респондентов, пытавшихся защищать свои трудовые права)

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, но удалось добиться справедливости. Повышению активности работников во многом могут содействовать профсоюзы при их эффективном функционировании.