

Т. И. Заславская,
действительный член РАН,
МВШСЭН, Интерцентр
М.А.Шабанова,
доктор социологических наук.
Государственный университет —
Высшая школа экономики

Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда¹

За годы реформ три основных системообразующих института общества (экономика, политика и право) подверглись преобразованиям в неодинаковой степени, не одновременно и с разным успехом. Причем в самом удручающем положении сегодня находится именно право. Массовые нарушения прав россиян стали устойчивым феноменом. По данным всероссийского опроса ВЦИОМ (2001 г.), половина респондентов трудоспособного возраста указали на то, что за последние два-три года их права нарушались. Причем современное правосознание российских граждан склонно существенно сужать *действительные* масштабы неправового поля. Далеко не все россияне, столкнувшиеся с нарушением своих прав, *осознают* сам этот факт: материалы наших специальных исследований свидетельствуют о том, что избежать попадания в неправовые ситуации на самом деле удавалось всего лишь 5-10% граждан.

Примечательно, что вектор нарушения прав россиян направлен строго сверху вниз: от начальствующих групп и слоев — к подчиненным. Среди нарушителей законных прав массовых групп лидируют начальство по месту работы (60%) и органы власти разных уровней, включая и органы правопорядка (53%). В *нескольких десятках* изученных нами социальных групп не нашлось *ни одной*, в качестве основного нарушителя прав которой выступали бы *НЕ* представители государственной власти или *НЕ* начальники по работе. Иными словами, за новыми правами часто скрываются старые отношения господства—подчинения, которые были базисными в "административно-командной" системе, причем они еще более усиливаются погружением в неправовое поле. Это придает либеральным по форме правам скорее авторитарное содержание и выступает одним

¹ Авторы выражают благодарность программе "Социальная политика: реалии XXI века" Независимого института социальной политики за поддержку в работе над проектом (грант № SP-01-1-11). Программа финансируется за счет средств Фонда Форда.

из важных препятствий реализации в России как либерального, так и социал-демократического сценариев трансформации.

Одним из фокусов неправового пространства России является *сфера трудовых отношений*, определяющая условия жизнедеятельности основной части населения, его способность адаптироваться к новым условиям, выживать или благоденствовать в них. Почти три четверти россиян, считающих, что их права нарушаются, связывают это в первую очередь с характером трудовых отношений. Правда, *отчетливо осознают* факт нарушения своих трудовых прав всего 35%. В то же время, как показало наше исследование, доля работников, *действительно попадавших* за последние два-три года в неправовые трудовые ситуации, составляет не менее 60-65%. Столь сильное расхождение между *действительным* и *осознаваемым* попаданием в неправовые ситуации связано как минимум с тремя обстоятельствами.

Во-первых, многие россияне склонны интерпретировать заведомо неправовые ситуации не как нарушение своих прав, а как обычные неприятности, беды, жизненные проблемы. Так, 44% респондентов, полагающих, что их трудовые права не нарушались, полностью или частично не получили заработную плату за предыдущий месяц, при этом труд почти каждого пятого из них не оплачивался уже более двух месяцев ("мы к этому привыкли", как поясняли порой респонденты-бюджетники). Осознание нарушения своих трудовых прав существенно зависит от уровня специального образования работников, а также их социокультурных характеристик. Так, 91% респондентов с начальным или неполным средним образованием (против 65% по массиву в целом) указали, что их трудовые права не нарушались, хотя, судя по объективным данным, это происходит особенно часто. Представители разных народов России по-разному понимают социальные нормы: то, что одни воспринимают как нарушение законных прав, другие рассматривают как нормальное явление. Не случайно самым благополучным в правовом отношении (или самым "законопослушным"), согласно опросу ВЦИОМ, оказался Северный Кавказ, абсолютное большинство жителей которого (84%) отметили, что за последние два-три года вовсе не сталкивались с нарушением трудовых прав.

Во-вторых, в настоящее время многие работники плохо знают свои права и, по оценкам работодателей, не особо стремятся их узнать.

В-третьих, если трудовая договоренность между работодателем и работником в момент приема на работу заведомо носила неправовой характер, но работник на это согласился (с той или иной долей выгоды для себя), то возникающие впоследствии трудовые проблемы он чаще всего интерпретирует *вне* контекста нарушения своих прав. Не случайно доля лиц, указавших на то, что их трудовые права нарушались, оказалась наименьшей в новом частном

секторе: 23 против 33% на государственных и 40% на приватизированных предприятиях. Как определил один из новых частных работодателей: *"Трудовые права — это то, что было обговорено при приеме на работу"*. А соответствует ли содержание этой договоренности закону — не важно.

Почему же в современных условиях разные группы россиян включаются в неправовые трудовые практики? Сколько таких, кто делает это преимущественно добровольно, с явной выгодой для себя, и тех, кто втягивается в неправовые практики вынужденно, исчерпав законные способы адаптации к новым условиям? Кто больше выигрывает, а кто в основном проигрывает от погружения в неправовое пространство? Что предпринимают разные группы работников, столкнувшись с нарушением своих прав, и какова результативность их правозащитных действий? Каковы социальные механизмы распространения массовых *неправовых* практик в сфере труда? Можно ли как-то противодействовать этому процессу с помощью мер социальной и экономической политики или нет? Вот основные вопросы, находившиеся в центре нашего исследования¹.

В современном трудовом пространстве отчетливо выделяются три разных типа неправовых взаимодействий, каждый из которых олицетворяет определенный механизм распространения неправовых практик: 1) *преимущественно конфликтные, антагонистические* (работодатель нарушает значимые трудовые права работников, а работники не могут этому противодействовать либо вообще, либо без неблагоприятных последствий для себя в значимом жизненном пространстве); 2) *преимущественно взаимовыгодные* (и работодатели, и работники получают определенный выигрыш за счет государства); 3) *солидаристические* (противозаконные действия приносят непосредственную выгоду работникам за счет государства, работодатели же солидаризируются с работниками, стремясь как-то компенсировать низкий уровень их зарплаты и тяжелые условия труда).

Первый механизм связан с насильственным насаждением неправовых практик более сильной стороной трудовых отношений

¹ Методика сбора данных была направлена на обеспечение возможно более комплексного исследования неправовых трудовых практик. Информационная база исследования (2001 г.) состоит из *трех* основных элементов: а) данных по блоку вопросов, предложенных нами для всероссийского опроса ВЦИОМ, включавшего 1376 работающих или ищущих работу; б) углубленного анкетного опроса 279 представителей *пяти* социально-профессиональных групп, особенности пребывания которых в неправовом трудовом пространстве, как выяснилось в ходе всероссийского опроса, нуждаются в первоочередном исследовании (строители и ремонтники, работающие по устной договоренности; продавцы, работающие по устной договоренности; наемные работники в сфере мелкого и среднего бизнеса; "проблемное ядро" работников бюджетного сектора — учителя, врачи и медперсонал; рабочие приватизированных промышленных предприятий); в) глубинных интервью с 32 работодателями, профиль которых соответствовал пяти выделенным группам работников. В разработке анкеты и сборе анкетной информации (пункт "б") принимала участие С.Ю.Барсукова.

(работодателями) и не подкрепляется их интернетизацией большинством рядовых работников. Последние воспринимают факт попадания в неправоное пространство как нарушение своих законных трудовых прав¹. Хотя институционализация такого рода практик носит неполный, незавершенный характер, это не означает, что они менее устойчивы, чем интернализованные неправоные практики. Их устойчивость базируется на *праве сильного* (работодателя) и слабости институционально-правовых механизмов противодействия осуществляемому им насилию.

Факты попадания людей в неправоное трудовое пространство, даже будучи массовыми, сами по себе не ведут к насильственной институционализации неправоных практик, если работники имеют возможность при желании выбраться из этого пространства. Между тем в современных условиях половина людей, столкнувшихся с нарушением законных трудовых прав, даже не пыталась их отстаивать, чаще всего мотивируя это либо бесполезностью подобного рода действий (55%), либо боязнь их неблагоприятных последствий (24%). Другая половина — включалась в разные виды протозащитного поведения. Однако его результативность была невысока: две трети лиц, пытавшихся восстановить свои трудовые права, чаще всего не могли это сделать. В результате абсолютное большинство (83%) работников, однажды очутившихся в неправоном трудовом пространстве, вынуждены там оставаться, либо опасаясь защищать свои законные права, либо пытаясь это делать, но безуспешно. *Слабость институционально-правовых механизмов противодействия произволу работодателей (включая и государство) — важный фактор институционализации неправоных практик.*

Слабость этих механизмов находит отражение и в избираемых работниками способах правозащитного поведения. Часть из них становится дополнительным фактором усиления неправоных практик. Дело в том, что способы правозащитного поведения существенно различаются у лиц, попытки которых защитить трудовые права были успешны или безуспешны. Главное различие связано с более редким обращением "удачников" к традиционным способам защиты трудовых прав (апелляция к руководству, в профсоюз и др.) и большим использованием ими неформальных способов,

¹ Вот как выглядит сравнительная частота (распространенность) ситуаций, воспринимаемых работниками как нарушение их трудовых прав. На первом месте — нарушения с выплатой заработной платы (несвоевременность, выплата товарами) — 54%, а также несправедливо низкий ее уровень — 47%, в ряде случаев далекий от прожиточного минимума. Второе место занимают разного рода нарушения прав на отпуск и оплату больничных листов — 29%, а также нарушения принятых норм в области техники безопасности, режима и условий труда — 25%. На третьем месте — нарушения правил заключения и/или несоблюдение условий трудового договора — 20%, а также незаконное увольнение (или угрозы увольнения) за попытку отстоять свои права — 18%.

включая противозаконные¹. Чем чаще сегодня работники обращаются к *неформальным* способам правозащитного поведения (помощь друзей, знакомых и другие личные связи, подарки, сила или угроза силы), тем оно более успешно. Существенно повышает результативность правозащитного поведения в сфере труда *сочетание* законных и противозаконных (в зависимости от обстоятельств) способов (не случайно по доле сторонников такой стратегии "удачники" превосходят "неудачников" — 46 против 33%). Таким образом, обладание *неформальными* связями и готовность к неформальным способам протестного поведения, включая (что в нашем случае особенно важно) *противозаконные*, — важный ресурс, повышающий шансы работников восстановить свои законные трудовые права в нынешних условиях.

Из-за слабости *формально-правовых* способов защиты трудовых прав (которые призваны поддерживать правовое равенство работников в сфере труда независимо от их материального статуса, сектора экономики, формы собственности предприятия, типа поселения и других позиций на шкале социальных неравенств) гипертрофированную роль начинают играть факторы социоструктурные. Общая закономерность состоит в том, что чем менее благоприятные позиции занимают работники на шкале социальных неравенств, тем чаще нарушаются их *трудовые* права (на это указали 27-28% представителей верхнего и среднего слоев, 35 — базового и 44% — нижнего слоя) и тем меньше у них шансов эти права отстаивать. И наоборот, чем более благоприятные позиции занимают работники на шкале социальных неравенств, тем больше у них шансов отстаивать свои трудовые права². Значимыми социальными ресурсами работников сегодня являются возраст, образование, профессионально-должностной и материальный статусы, тип поселения, сектор экономики и др.³

Иными словами, *в современных условиях конфликтные (антагонистические) неправовые практики в сфере труда — важный канал усиления социальных неравенств*. Они как бы закрепляют ("резервируют") нижние слои и большую часть базового слоя в неправовом пространстве, а те, в свою очередь, продолжают вынужденно воспроизводить эти практики.

¹ Так, среди тех, кому чаще всего удалось защитить нарушенные трудовые права, доля обратившихся по этому вопросу к начальству по месту работы составляла 50%, в профсоюз — 6% против соответственно 65 и 20% среди тех, чьи попытки отстаивать права были безуспешны. Заметная часть "удачников" для защиты нарушенных трудовых прав использовала личные связи или прибегала к силе и угрозе силой (22 и 9% соответственно против 8 и 0% у "неудачников").

² Доля лиц, сумевших отстаивать нарушенные трудовые права в общем числе их отстаивавших, составила у представителей среднего слоя 64%, базового — 30, нижнего — 19%.

³ Подробнее об этом см.: *Заславская Т.И., Шабанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социс. 2002. № 6. С 3-17.

Два других механизма распространения неправовых практик связаны либо с их *взаимовыгодностью* для работодателей и работников, либо с *солидаризацией* работодателей с работниками, потенциально направленной против государства. В этих случаях институционализация подкрепляется интернализацией и обретает полный, законченный характер, что особенно затрудняет вытеснение этих практик с помощью мер социальной политики.

В настоящее время "неправовые ниши" нередко помогают многим группам выживать в большей степени, чем правовые, и работники сознательно жертвуют определенными правами ради обретения других, более значимых. В результате большой пласт неправовых отношений, в которых реально действуют работники, не воспринимается ими в свете нарушения трудовых прав. Так, доля лиц, которые столкнулись с неофициальной выплатой заработной платы (от 33 до 100% в разных проблемных группах), намного превышает долю тех, кто интерпретирует эту ситуацию как нарушение своих трудовых прав (от 8 до 43%). Доля лиц, соприкасавшихся с отрицательным отношением к взятию больничного листа (48-89%), существенно превышает долю тех, кто истолковал работу во время болезни как нарушение прав (22—58%). Не подписывали трудового договора, не были знакомы с ним также гораздо больше лиц, по сравнению с теми, кто воспринял эту ситуацию как нарушение своих прав (34-100 против 8-50%) и др.

В современных условиях обнаруживает себя очень интересная и, на первый взгляд, парадоксальная закономерность. Вышестоящие слои, обладающие большими ресурсами для *успешной* защиты своих прав (и действительно, успешнее их защищающие в тех случаях, когда они пытаются делать это), чаще отказываются от правозащитного поведения, чем более низкие¹. На наш взгляд, это можно объяснить двумя причинами. Во-первых, сам характер нарушаемых прав верхних слоев может быть иным, чем у нижних, и для них это может иметь меньшее значение. Во-вторых же, что видится главным, представители верхних слоев обычно включаются не в конфликтные, а во взаимовыгодные или компенсирующие социальные взаимодействия, поэтому распространение *взаимовыгодных неправовых практик еще более усиливает преимущества этих слоев на шкале социальных неравенств*.

Особое место занимают *солидаристические* неправовые практики, непосредственно выгодные работникам, а косвенно — и работодателям, желающим компенсировать невысокие заработки своих работников, в том числе по вине противозаконных действий государства (бюджетники). Это — неофициальное разрешение использовать производственные помещения, оборудование, материа-

¹ Не пытались защищать нарушенные трудовые права 71% представителей среднего слоя против 40% базового и 55% нижнего слоя

лы для "левых" работ, "закрывание глаз" на неофициальную оплату работы клиентами (пациентами), оформление на работу подставных лиц, "накручивание" разными путями заработка перед выходом на пенсию и др. То, что такие практики распространены на их предприятия (организации, фирме), отметило большинство бюджетников, наемных работников мелкого и среднего бизнеса (по 68%), (устных) торговцев (58%) и даже почти половина рабочих приватизированных промышленных предприятий (49%).

Активное распространение неправовых трудовых практик в сфере *официального* найма, — несомненно, важная (и тревожная) особенность нового времени. Однако существует еще и сфера их особо широкого распространения — неформальный (устный) найм. В настоящее время практика устного найма работников получила большое распространение и имеет немалый "ценностно-деятельностный" потенциал дальнейшего расширения. Исходя из наших оценок, по устной договоренности на *регулярной* (основной или дополнительной) работе сегодня трудятся не менее 10-12%, а на *нерегулярных* дополнительных работах — порядка 20-25% работников. Личный опыт работы по устной договоренности накоплен значительной частью работников официального сектора: его имеют 75% наемных работников мелкого и среднего бизнеса, 55% бюджетников, 42% работников приватизированных промышленных предприятий.

С формальной точки зрения *устный* найм означает заведомое нарушение трудовых прав работников. Однако, по данным всероссийского мониторинга, почти половина (49%) лиц, работающих по устной договоренности, так не считает. Хотя доля работников, фиксирующих факты нарушения своих трудовых прав, из числа нанятых неформально выше, чем среди оформленных официально (51 против 33%), большие группы работников предпочитают устную форму найма.

Как показало наше исследование, массовое и устойчивое воспроизводство неформального (устного) найма связано с несколькими причинами.

Во-первых, в этом случае более частое нарушение одних прав (режимов и условий труда, социальных гарантий) компенсируется и нередко перекрывается меньшим нарушением других прав, более значимых в данный момент, например, более высоким уровнем и регулярной выплатой заработной платы¹.

Во-вторых, в сфере устного найма сложились такие способы отстаивания трудовых прав, результативность которых почти не уступает принятым в официальном секторе. Отстоять свои трудовые права обычно удается соответственно 33 и 35% работников.

¹ Подробнее об этом см.: Заславская Т.И., Шабанова М.Л. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: Сфера труда // Мир России 2002. № 2.

Отличительная черта правозащитной стратегии занятых по устному найму — преимущественное использование *неформальных*, в том числе незаконных способов воздействия на работодателей (в том числе силовых)¹.

В-третьих, действительные правовые различия между официальным и устным наймом не так велики, как можно было бы ожидать. Дело в том, что условия первоначального договора не соблюдаются у примерно одинаковой части как устно, так и официально нанимаемых работников (25-26%). Иными словами, реально значимы не столько *форма* первоначального договора, сколько его содержание, соответствие формально-правовым нормам, а также гарантии последующего соблюдения. Но сегодня таких гарантий нет и при официальном найме. Только 20% законно оформленных работников указали на то, что фактические условия их работы полностью совпадают с оговоренными в письменном договоре. Сфера официального найма мало отличается от устного и по эффективности государственного контроля за соблюдением трудовых прав: не случайно защищенность трудовых прав законом снизилась в последние годы не только у 48% работающих по устной договоренности, но и у 41% оформленных официально (а возросла соответственно у 2 и 7%).

В-четвертых, приобретение личного опыта неформального (устного) найма часто ведет не к разочарованию, а к улучшению отношения к этому типу занятости. Примерно половина работающих по устной договоренности находит это выгодным для себя, т.е. включается в эту практику добровольно. Особенно важным источником распространения практик устного найма является (и, по-видимому, будет в дальнейшем) сфера *дополнительных* работ, а также регулярных и случайных приработков. Именно на дополнительной работе 70% официально и 52% неформально нанятых работников, будь у них выбор, при условии более высокого заработка предпочли бы *устную* договоренность формальному найму.

Из сказанного следует, что сосуществование сфер официального и устного найма в настоящее время нельзя рассматривать как чисто отрицательное явление. В действительности две формы найма поддерживают, дополняют, сглаживают отрицательные стороны друг друга, амортизируя неизбежные сбои в отладке формирующейся социально-экономической системы и облегчая большим группам работников социальную адаптацию к новым условиям. Несмотря на формальную противозаконность, практики неформаль-

¹ Так, большая часть лиц, работающих по устной договоренности, для защиты нарушенных трудовых прав использовала личные связи (44 против 10% у работающих по официальному найму) или отстаивала свои интересы силой и угрозой силы (11 против 2,5%). Большинство работников, оформленных по устному найму (57%), более надежными способами защиты трудовых прав "в зависимости от обстоятельств" считают либо только незаконные способы, либо их сочетание с законными. Среди работающих по официальному найму доля сторонников подобной стратегии хотя и велика (37%), но все же гораздо (в 1,5 раза) ниже.

ного найма одобряются или, по меньшей мере, не осуждаются. Нарушение же условий устных договоренностей рассматривается участниками как неправовое действие.

На самом деле все три типа неправовых практик (конфликтные, взаимовыгодные и солидаристические — как официальные, так и устные) взаимодополняют друг друга. Работники могут одновременно участвовать в двух или даже трех типах неправовых взаимодействий, независимо не только от того, на скольких предприятиях они заняты, но и от того, работают ли они по официальному или устному найму. Специфика современной ситуации состоит в том, что неправовые практики активно проникают и успешно распространяются в сфере не только устного, но и *официального* найма. Разные группы работников попадают в неправовое трудовое пространство по разным каналам, с разной выгодой или потерями для себя и удерживаются в нем с помощью разных механизмов. Все это создает достаточно широкую социальную базу для воспроизводства и дальнейшего расширения неправовых практик в сфере труда.

Неправовые практики не просто широко распространены в сфере труда: сегодня идет активный процесс их институционализации, т.е. превращения в устойчивый, постоянно воспроизводящийся феномен, который, интегрируясь в формирующуюся систему общественных отношений (экономических и неэкономических), становится нормой (привычным образцом) поведения социальных акторов самых разных уровней и постепенно интернализуется ими.

Об устойчивости таких практик свидетельствует, в частности, то, что более "сильные" социальные группы чаще включаются во *взаимовыгодные* неправовые взаимодействия друг с другом, а более "слабые" — в антагонистические или конфликтные отношения с более сильными (сказывается отсутствие у них надежных институционально-правовых противовесов произволу работодателей). Кроме того, большие группы рядовых работников сегодня не осуждают неправовые практики в сфере труда. Отклонение от правовых норм постепенно превращается в норму, активно проникая в институты социализации молодого поколения¹.

В условиях, когда естественное неравенство прав нанимателей и нанимаемых нередко принимает форму правового произвола первых при полном бесправии вторых, особую важность приобретает

¹ Так, доля лиц, осуждающих прием на работу по устной договоренности, колеблется от 6% у строителей, работающих по устному найму, до 28-30% у бюджетников и работников промышленных приватизированных предприятий. Ситуацию, когда часть заработка не проходит по ведомости и не облагается налогом, осуждают от 7 до 40-42% работников; большее, хотя и не очень широкое осуждение вызывает факт утаивания от налогов всего заработка (от 14 до 52-57%), а также нахождение трудовой книжки в том месте, где человек не работает (от 19% у наемных работников нового частного сектора до 47% у бюджетников).

контроль за соблюдением трудовых прав работников со стороны государственных структур и профсоюзов. Между тем и работники, и работодатели единодушно утверждают, что такой контроль либо крайне слаб и чисто формален, либо не существует вовсе. Причем в тех сферах, которые глубже погружены в неправоное трудовое пространство, государственный контроль, который, по сути, как раз и должен был бы "навести порядок", еще более слаб и осуществляется на неформальной (коррупционной) основе. Проверяющие чиновники стремятся не ослабить неправоные практики, а извлечь личную выгоду из их распространения. По признанию работодателей, особенно из нового частного сектора, представители контролирующих органов в последние годы стали «скорее сговорчивее, чем наоборот», и работодателям приходится «платить неофициально, условно говоря, "зарплату" этим должностным лицам».

В целом объем реальных трудовых прав наемных работников сегодня в основном определяется волей работодателей, их правопослушностью, выгодой для них следования трудовым нормам, а также характером взаимной (часто неформальной) договоренности работодателей с наемными работниками. По мнению 84% работодателей, независимо от формы собственности их предприятия и преобладания официального или устного найма, им часто приходится нарушать трудовые права работников именно потому, что они сами вынуждены действовать в неправоном экономическом пространстве. В связи с этим обратим внимание на одну важную закономерность, обнаруженную в ходе исследования. Оказалось, что представители более высоких слоев значительно чаще сталкиваются с нарушением той части своих прав, которая не относится к трудовым. Иными словами, за восходящую социальную мобильность в современной России приходится платить существенным усложнением личной правовой ситуации. Если проблемы своевременного получения зарплаты или тяжелых условий труда у верхних слоев возникают значительно реже, то их место занимают и даже перекрывают неправоные отношения с контролирующей бюрократией, налоговой полицией, поставщиками, конкурентами и др. Однако по закону обратной связи все эти обстоятельства в конечном счете сказываются на положении наемных работников, на которых работодатели вынуждены "отыгрываться".

На наш взгляд, все типы неправоных трудовых практик, несмотря на разные механизмы и последствия их институционализации, объединяет одно важное свойство: их распространение и институционализация не являются относительно *автономными* результатами таких факторов, как низкое качество трудового законодательства, слабый контроль законов о труде, недостаточная правопослушность россиян и т.д. В действительности неправоные *трудоувые* практики находятся в органической связи с такими же практиками в экономической, управленческой и политической сфе-

рах. Иными словами, они представляют собой элемент *системы неправовых социальных практик*, распространившихся в последние годы на *все* сферы жизнедеятельности российского общества. В основе *воспроизводства* этой системы лежит сложный многоуровневый *социальный механизм*, движимый интересами высоко-ресурсных групп: элиты, бюрократии, крупных и средних собственников¹. Вектор становящихся в России неправовых социальных практик принципиально противоречит интересам массовых общественных групп, ставя их во все большую зависимость от произвола тех, кто обладает властью и собственностью.

Распространение и институционализация неправовых практик, в том числе и в сфере труда, влечет серьезные негативные следствия. Во-первых, взаимовыгодные неправовые практики, включая и трудовые, экономически ослабляют государство и тем самым уменьшают шансы на выведение России из кризиса. Во-вторых, они подрывают авторитет закона и веру граждан в возможность справедливого решения вопросов через государственную правоохранительную систему. В-третьих, эти процессы замедляют формирование нормальной деловой этики, тормозят рост иностранных инвестиций в Россию, ведут к криминализации целых сегментов экономики. В-четвертых, произвол работодателей и несправедливость наемных работников усиливают и, что особенно важно, *персонифицируют* социальную дифференциацию общества.

Новый Трудовой кодекс, безусловно, — важный шаг по упорядочению правового трудового пространства. Однако он почти не затрагивает (и вряд ли может серьезно затронуть) неправовые социальные практики, которые находятся под сильным воздействием несовершенства налогового законодательства, бедности, материальной и правовой незащищенности основных групп работников, слабости и неправопослушности самого государства, задающего образцы неправового поведения для социальных акторов более низких уровней. Для ослабления неправовых практик в сфере труда требуется комплекс специальных мер экономической и социальной политики, стимулирующих выход взаимодействующих в данной сфере акторов, — правительства, чиновников, владельцев и руководителей предприятий разных размеров, а также различных групп работников — из "теневого" пространства в сферу легальных, прозрачных, контролируемых государством отношений. Именно такого системного подхода, с нашей точки зрения, и требует задача ослабления неправовых трудовых практик, если она ставится или когда-нибудь будет поставлена.

¹ Заславская Т.И., Шабанова М.Л. Социальные механизмы трансформации неправовых практик // Общественные науки и современность. 2001. № 5. С. 5-24; Заславская Т.И. О социальных факторах расхождения формально-правовых норм и реальных практик. См. с 11-21 данного сборника