

О ВЫБОРЕ РАБОТНИКАМИ СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Автор: М. В. КУРБАТОВА, Н. Ф. АПАРИНА, Е. С. КАГАН

КУРБАТОВА Маргарита Владимировна - доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономической теории ГОУ ВПО "Кемеровский государственный университет". АПАРИНА Наталья Федоровна - кандидат экономических наук, доцент той же кафедры. КАГАН Елена Сергеевна - кандидат технических наук, доцент кафедры математической кибернетики того же университета (E-mail: aparinanf@mail.ru).

Аннотация. Рассматривается конфигурация действующих механизмов инфорсмент¹, сложившаяся в Кемеровской области, обращается внимание на роль в ее формировании характеристик институциональной среды региона и силы переговорных позиций самого работника, приводятся результаты исследований его поведения в процессе защиты своих трудовых прав; выделены четыре способа принуждения работодателя к соблюдению установленных в ходе контрактного взаимодействия прав работника: инфорсмент с привлечением формальных агентов-гарантов, основанный на общих формальных институтах рынка труда; инфорсмент с привлечением агентов-гарантов, основанный на общих неформальных институтах рынка труда; самоинфорсмент, который осуществляется как в рамках коллективных, так и индивидуальных действий работников; самозащита.

Ключевые слова: рынок труда • работодатель • работник • институты - формальные/неформальные договорного процесса • контрактное взаимодействие • принуждение работодателя

Проблема защиты трудовых прав наемного работника многогранна: регулирование этих прав государством и эффективность действия организаций, призванных обеспечивать их соблюдение; контрактные взаимодействия наемного работника и работодателя; выбор работником из имеющегося арсенала инструментов способов защиты своих интересов и прав. В данной статье представлены результаты социологических опросов, проведенных авторами в 2005 - 2008 гг. среди рабочих предприятий угольной промышленности в городах Кемеровской области и в Центре занятости г. Кемерово.

Инфорсмент контрактного взаимодействия наемных работников и работодателей

Вопросы регулирования социально-трудовых отношений и рынка труда все годы рыночных преобразований находились на периферии государственной экономической и социальной политики. Фактически же за таким невниманием скрывалась

¹ Использование английского термина "enforcement" в отечественной литературе по исследованию механизма принуждения к выполнению обязательств обусловлено отсутствием адекватного по своей лаконичности русского термина. Этот термин означает принудительное применение права (закона) или правоприменение, принудительное проведение в жизнь, принуждение к выполнению требований. Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РГНФ, N 07 - 02 - 00124а.

стратегия их либерализации². На российском рынке труда установился определенный баланс интересов работника и работодателя, когда у сторон отсутствуют либо заинтересованность, либо возможность нарушить существующее равновесие; по сути оно состоит в том, что значительная часть вопросов регулирования труда при взаимном согласии сторон выводится из-под действия норм, предусмотренных в российском трудовом законодательстве. Данное равновесие является результатом *институционального отбора*, идущего на микроуровне, в ходе которого происходит становление новых *неформальных институтов* взаимодействия наемных работников и работодателей, а также осваиваются *новые формальные институты*. В результате складывается определенная *конфигурация формальных и неформальных норм* контрактного взаимодействия работника и работодателя.

Фактически спецификация прав наемных работников осуществляется на двух уровнях: 1) Существующее законодательство о труде и смежных с ним законодательных актов; здесь формируются универсальные требования к содержанию трудовых прав работника и механизмы его защиты. 2) Контрактное взаимодействие работника и работодателя; здесь устанавливается конкретный набор взаимных прав и обязанностей (формально, определяемые на этом уровне права наемного работника не должны быть меньше законодательно установленных, а реально трудовой контракт в условиях российского рынка труда становится контрактом о мере соблюдения ТК РФ). *Соблюдение трудового законодательства по сути дела становится одним из пунктов контракта, заключаемого между работниками и работодателями*. Как отмечают Т. Заславская и М. Шабанова, трудовой договор в момент его заключения уже может носить неправовой характер [1]. Соответственно, и механизмы принуждения работодателей к соблюдению трудовых прав работника претерпевают существенную модификацию. Выбор же работником способов защиты своих трудовых прав, специфицированных на микроуровне посредством сложной конфигурации формальных и неформальных договоренностей, также приобретает довольно сложную структуру. Картина состояния обеспечения защиты трудовых прав наемных работников, в том числе его региональной дифференциации, а также анализ *инфорсmenta трудового законодательства* и его интегральные индикаторы³ даны в работе Н. Т. Вишневецкой и Р. И. Капелюшниковой [2].

Наш подход к инфорсменту в сфере трудовых отношений несколько отличается: считаем возможным *поставить проблему инфорсmenta контрактного взаимодействия работника и работодателя*. Любой контракт фиксирует не только *правомочия и условия их передачи*, но и определенный *механизм защиты установленных контрактом взаимных прав*. Стороны, заключающие контракт, в явном или неявном виде принимают во внимание механизмы, обеспечивающие контроль и соблюдение его условий, процедуры разрешения спорных вопросов, а именно: поддержка репутации; общепринятых стандартов поведения и конвенций (привычных норм поведения), возникающих благодаря повторяющемуся характеру взаимодействия между партнерами [3, с. 84]. При этом инфорсмент контракта не сводится только к "правоприменению" (формальному инфорсменту), так как явные и неявные договоренности между его контрагентами могут опираться не только на законы, но и на общественные, социальные нормы (то есть на институциональную среду в целом).

² Возможно, в 1990-е гг. это и было оправданным решением, но его последствия заслуживают особого внимания. Как отмечается в работах В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшниковой [См.: 1, 2], гибкость российского рынка труда стала обеспечиваться за счет массовых отклонений от норм закона, деформализацией трудовых отношений, обусловленных слабостью механизмов принуждения к соблюдению формальных норм.

³ Авторы рассматривают эффективность работы трех субъектов защиты прав наемных работников, деятельность которых регламентируется Трудовым кодексом РФ: суды, Государственная инспекция труда (ГИТ), профсоюзы.

Это позволяет выделить следующие способы принуждения работодателя к соблюдению установленных в ходе контрактного взаимодействия прав работника:

* Инфорсмент с привлечением формальных агентов-гарантов, основанный на *общих формальных* институтах рынка труда. Субъекты его перечислены в ТК РФ и имеют федеральное значение⁴.

* Инфорсмент с привлечением агентов-гарантов, основанный на *общих неформальных* институтах рынка труда. Его субъектами являются органы власти, отдельные политики, партии, СМИ, т.е. все, кто в ходе защиты интересов работников может воздействовать на работодателя, его репутацию по неформальным каналам.

* *Самоинфорсмент* осуществляется в рамках как коллективных, так и индивидуальных действий работников и основан на *формальных* институтах договорного процесса, идущего между работниками и работодателями. Субъектами *коллективного* самоинфорсмента являются работники и их представители - профсоюзы, механизмом реализации - коллективные действия работников по отстаиванию общих интересов; они могут осуществляться как в форме коллективного протестного действия, так и в разнообразных формах социального партнерства в рамках коллективно-договорного процесса. Самоинфорсмент, основанный на *индивидуальных* действиях работников, осуществляется в рамках самореализующегося трудового контракта. Его субъектом является работник как сторона трудового контракта, обладающая определенными активами (человеческим и социальным капиталом), усиливающими его переговорные позиции. Соответственно, применяемые методы находятся в рамках заключенного контракта: работник, добываясь более выгодных для него условий контракта, может отказаться от выполнения не предусмотренной законодательством и контрактом работы.

* Особой разновидностью самоинфорсмента является *самозащита*, основанная на *неформальных индивидуальных* институтах. Субъект - сам работник, обращающийся за индивидуальной поддержкой к таким агентам, как влиятельные знакомые и родственники, а также в интересах постконтрактной корректировки условий применения труда использует весь арсенал приемов оппортунистического поведения.

Все эти способы принуждения работодателя к соблюдению установленных в ходе контрактного взаимодействия прав работника взаимосвязаны. Они дополняют и замещают друг друга, причем в разных регионах складывается их различная конфигурация, зависящая от характера сложившейся в целом институциональной среды. Факторами, определяющими дифференциации способов защиты трудовых прав, являются: отраслевая структура производства, конъюнктура рынка труда, сила переговорных позиций сторон, образовательная и социальная структура населения, сложившиеся неформальные нормы взаимодействия работников и работодателей, политика региональных лидеров в регулировании трудовых отношений и др.

Конфигурация механизмов инфорсмента контрактного взаимодействия (практики Кемеровской области)

Конфигурация действующих механизмов инфорсмента определяется, с одной стороны, спецификой институциональной среды региона, чем объясняются особенности инфорсмента с привлечением формальных агентов-гарантов, основанного на *общих формальных* институтах рынка труда, а также инфорсмента с привлечением

⁴ Практическое применение правил найма и увольнения работников (законы, подзаконные акты, иные процедурные правила) всегда локально и зависит от институциональной мощности *системы инфорсмента*, которая обеспечивает мониторинг правоприменения, "распознает" нарушения, наказывает нарушителей и *принуждает* их к соблюдению принятых норм; во многом это зависит от развитости рынка труда и спроса со стороны его участников на такие услуги.

агентов-гарантов, который основан на *общих неформальных* институтах рынка труда; с другой - данная конфигурация определяется *переговорными позициями самого работника*. От них зависят конкретные способы *самоинформанта* (включая коллективные действия) и *самозащиты*.

Особенности институциональной среды области в том, что ее экономика имеет ярко выраженный индустриальный характер. Соответственно, отраслевая структура занятости складывается в пользу занятости в промышленности. Образовательная структура несколько хуже, чем в целом по России: лица с высшим образованием составляют 20,4%, а с неоконченным высшим - 1,3% занятых, по сравнению с 23,6% и 2,0% в среднем по России [4, с. 53, 55]. По индексу развития человеческого потенциала область занимает 35-е место среди регионов РФ, имея индекс образования ниже среднего по России (0,890 по сравнению с 0,906) [5, с. 128 - 129]. В области проводится активная политика регулирования рынка труда, основанная на принуждении бизнеса к поддержанию уровня занятости населения и к улучшению ее условий. Особую роль в этом регулировании играют ежегодно заключаемые между администрацией области и компаниями соглашения о социально-экономическом сотрудничестве. Например, в Соглашении о социально-экономическом сотрудничестве на 2008 г., заключенному холдинговой компанией "Сибирский Деловой Союз" и администрацией области, запланировано повышение заработной платы работников угольных предприятий компании на 15%. Общий объем инвестиций холдинга в развитие производства и социальной сферы (по Соглашению) равен 13 млрд. руб. [6]. В результате в сфере трудовых отношений упорядочиваются (ужесточаются) и нормы, и инфорсмент (насколько это возможно в условиях широкого распространения практик деформализации отношений между работником и работодателем, характерных современному российскому рынку труда). В целом же, в области сформировалась особая система инфорсмента контрактного взаимодействия работников и работодателей, в которой областная администрация играет координирующую роль. Установилась особая конфигурация субъектов инфорсмента, произошло определенное перераспределение функций между его субъектами.

Инфорсмент с привлечением формальных агентов-гарантов, основанный на общих формальных институтах рынка труда. В Кемеровской области сложилась следующая картина использования различных механизмов формального инфорсмента: уровень исковой активности работников, особенно по заработной плате ниже среднего по России. Зато показатели деятельности Государственной инспекции труда (ГИТ) - выше (по количеству инспекторов, проведенных проверок организаций). Так, если за период 2001 - 2005 гг. в целом по России количество проверок ГИТ в год сократилось с 255,6 тыс. до 252,2 тыс., а также уменьшилось количество выявленных правонарушений (с 2,2 млн. до 1,9 млн) [2, с. 27], то в Кемеровской области количество проверок выросло в 2001 - 2005 гг. с 4585 до 5831, а количество выявленных нарушений - с 48309 до 49720 [7, с. 210, 212]. Выявлена активизация деятельности судебной системы при затухании деятельности ГИТ. Это проявилось как в росте трудовых споров, рассматриваемых судами, так и по отношению к нарушениям, установленным ГИТ (37%, 24%) [2, с. 42]; В области в среднем за 2001 - 2005 гг. этот показатель ниже - 18,6%, то есть ГИТ, которая поддерживается администрацией области, более активна по сравнению с судами, чем в целом по РФ. По предложению Департамента труда областной администрации в план работы совместных проверок ГИТ дополнительно включаются организации, имеющие задолженность по заработной плате; в инспекцию направляются письма с жалобами на работодателей, которые приходят губернатору области на информационно-новостной сайт "Кузнецкий тракт".

В области вырос объем налагаемых штрафов и количество фактов привлечения работодателей к уголовной ответственности. Так, в 2000 г. в органы прокуратуры было направлено 324 материала для привлечения к уголовной ответственности, а в 2004 г. - уже 866 (581 в 2005 г.). Значительно выше средних по России в области ока-

Таблица 1

Сравнительная характеристика различных механизмов информента трудового законодательства 2001 - 2005 гг.

Нарушения трудового законодательства	РФ	Кемеровская область
Трудовые споры, рассмотренные судами (% от общего числа нарушений, выявленных ГИТ)	30,2	18,6
Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами		
(% от общего числа нарушений, выявленных ГИТ)	2,8	5,7
(% от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами)	9,1	35,3

зались и показатели деятельности профсоюзов по выявленным нарушениям трудового законодательства. В среднем по стране за период 2001 - 2005 гг. по отношению к нарушениям, выявленным ГИТ, профсоюзы находят 1 - 4% нарушений, в Кемеровской области - 5,7%; профсоюзы фиксируют 5 - 15% от общего числа споров, рассматриваемых в судах, в области - 35,3%. Это означает, что в области профсоюзы оказываются сравнительно более сильным субъектом информента, чем в целом по России, что также является результатом поддержки, оказываемой профсоюзам региональной властью. Регулярно принимаются Кузбасские трехсторонние Соглашения между обл. администрацией, работодателями и руководителями профсоюзных организаций. Таким образом, ГИТ и профсоюзы области оказываются относительно более сильными субъектами информента трудового законодательства, чем в целом по России, а суды - более слабыми (табл. 1) [2, с. 73, 77]; велика доля дел, когда истец (работник) отказался от иска (13%), либо дело закрывается по процессуальным причинам (10%). При этом наиболее частые нарушения - необоснованные увольнения работников (58% дел) и невыплата заработной платы (24% дел) [7, с. 211]. Следует отметить, в области меньше, чем в целом по России, количество дел, связанных с невыплатой заработной платы. Это объясняется распространением практик неформального информента, восстановления нарушенных прав работников в вопросах, связанных с заработной платой, а именно с действием региональной администрации, областной и местных комиссий по координации политики оплаты труда на предприятиях и в организациях области [см., например: 8].

Информент с привлечением агентов-гарантов, основанный на общих неформальных институтах рынка труда. Фактически в этом случае происходит замещение одних субъектов информента (предусмотренных ТК РФ) - другими (сформированными по инициативе региональной власти), а *формальные* субъекты начинают действовать *неформальными* методами. Так, в августе 2003 г. (при Департаменте труда областной администрации) была сформирована комиссия по координации политики оплаты труда в организациях области; аналогичные комиссии работают на всей территории области. Их цели: повышение уровня оплаты труда, обеспечение исполнения требований ТК РФ в части вопросов своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, обеспечения роста потока налоговых поступлений, в том числе в социальные фонды; к работодателям сформулировано требование о повышении минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума (по Кузбасскому соглашению 2007 г. - до 1,5 прожиточных минимумов). Прямой эффект работы комиссии - рост заработной платы, ее вывод из "тени", погашение задолженности по выплатам, рост сборов по налогам, определяемых фондом заработной платы. Всего комиссиями области в 2007 г. было рассмотрено более 3 тыс. организаций с общей численностью работающих около 121,0 тыс. чел., в результате около 20 тыс. из них стали получать заработную плату не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения; дополнительно выплаченные средства составили около 26,5 млн. руб. в месяц. За 2007 г. были погашены задолженности по заработной плате более чем на 42,1 млн

руб., по платежам в Пенсионный фонд РФ и по подоходному налогу - 165,0 млн. руб. [9]. Работа комиссий позволяет координировать деятельность различных организаций, регулирующих региональный и местный рынки труда, активно формировать общественное мнение, в том числе, через СМИ - о "плохих" и "хороших" работодателях. Она способствует повышению эффективности деятельности основных субъектов инфорсmenta за счет налаженного, более широкого их взаимодействия на рынке труда.

Межведомственная комиссия по заработной плате функционирует и при ФНС. Основания для вызова руководителя на комиссию следующие: *первое* - заработная плата работникам выплачивается ниже прожиточного минимума, утвержденного на территории региона (для выявления подобных случаев используется информационная база инспекции о размерах и выплатах заработной платы, официальная отчетность работодателя в налоговую службу по суммам начисленных налогов); *второе* - заработная плата в организации выплачивается ниже среднеотраслевого уровня, определенного Госкомстатом Кемеровской области по итогам определенного календарного периода; источниками информации являются официальные данные Госкомстата, данные налоговой отчетности организаций; *третье* - жалобы граждан, их письменные и устные обращения в налоговую или трудовую инспекции области (их подразделения), в администрации территорий о фактах нарушения работодателем налогового, трудового законодательства, фактах выплаты зарплаты в конвертах.

В Администрации области и в налоговой службе работают телефоны доверия. Поступающая информация о руководителях, выплачивающих заработную плату в "конвертах" и нарушающих трудовое законодательство, широко освещается в СМИ, причем популярность обращений по телефону высока (по данным Инспекции ФНС по г. Кемерово, только в декабре 2006 г. на "телефон доверия" поступило более 100 звонков) [10].

С началом кризиса подобные практики еще более разрастаются. Так, в декабре 2008 г. в Кемеровской области при Департаменте труда и занятости населения создан антикризисный штаб, на заседаниях которого стали рассматриваться вопросы - наличие коллективных договоров и профорганизаций на предприятиях, своевременность выплат заработной платы и др. [11]; в кемеровской городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сформирована постоянно действующая рабочая группа по предупреждению нарушений трудовых прав работников при проведении антикризисных мероприятий в организациях города в целях оперативного реагирования на нарушения в период финансового кризиса, привлечения сторон социального партнерства к поиску взаимоприемлемых решений [12].

Предпочтения работников в выборе способов защиты своих трудовых прав

Помимо особенностей институциональной среды на практики защиты наемными работниками своих трудовых прав влияют сформировавшиеся *стратегии защиты*, выбор способов *самоинфорсмента* и *самозащиты* в процессе заключения и реализации трудового контракта.

Самоинфорсмент, основанный на формальных институтах в рамках договорного процесса между работником и работодателем. К механизмам *коллективного самоинфорсмента* можно отнести разработку и реализацию коллективного договора, использование членства в профсоюзной организации как способа усиления переговорной позиции во взаимодействии с работодателем, организацию коллективных действий и пр. При этом коллективные договоры, являясь локальным источником трудового права, становятся существенным инструментом регулирования трудовых отношений.

Таблица 2

Как Вы считаете, может ли в нынешних условиях профком оказывать реальное влияние на следующие сферы деятельности предприятия? (в % от числа ответивших, N = 951)

Компетенция профкома	Скорее, "да"	Скорее, "нет"	Затрудняюсь ответить
Социально-бытовые вопросы (отдых, лечение)	65,0	20,6	14,4
Обеспеченность спецодеждой, средствами защиты	47,1	31,9	21,0
Выплаты положенных льгот и компенсаций	36,7	38,6	24,7
Соблюдение сроков выплаты заработной платы	24,6	57,4	18,0
Сокращения/увольнения/ переводы	22,0	49,2	28,8
Улучшение условий труда	21,7	51,8	26,5
Регулирование размеров заработной платы	10,1	75,4	14,5

Примечание. В табл. 2 - 6 N - количество человек, ответивших на вопрос.

Особенности отраслевой специфики Кузбасса проявляются в том, что коллективные договоры действуют практически на всех угольных и других крупных промышленных предприятиях области, а их отсутствие в основном объясняется либо малочисленностью организаций и учреждений, либо незначительным числом членов профсоюза, а также реорганизациями предприятий, непродолжительным временем со дня формирования новой профсоюзной организации. На II квартал 2008 г. только в организациях города Кемерово действовало 516 коллективных договоров, коллективным регулированием было охвачено 109,1 тыс. работников [13].

Проводимые ГИТ в Кемеровской области проверки соблюдения требований законодательства о коллективных договорах выявляют и существенные нарушения, связанные с их реализацией. Так, только за IV квартал 2007 г. в организациях области было выявлено 36 нарушений условий коллективных договоров: либо их условия противоречат требованиям ТК РФ (продолжительность рабочей недели выше нормативной; выплата заработной платы один раз в месяц; дополнительные отпуска за работу при вредных условиях труда меньшей продолжительностью, чем указано в Списке профессий с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный отпуск и пр.); либо работодатели нарушают условия коллективных договоров (недоплата за работу в ночное время, в оплате отпускных и т.д.) [14].

Реализация условий коллективного договора во многом зависит от переговорной "силы" (позиции) субъектов коллективно-договорных процессов - работодателей и профсоюзов представителей работников. На наш взгляд, роль профсоюзов в усилении "переговорной позиции работников", как было, например, на пике активности рабочего движения в 1990-х гг., существенно снизилась. Так, анализ данных социологического опроса, посвященного анализу оценки шахтерами социальной ситуации на предприятиях, показал слабость переговорных позиций профсоюзов⁵. Относительно значимой, по оценкам рабочих, является роль профсоюза в решении социально-бытовых вопросов, обеспеченности спецодеждой, средствами защиты; более слабыми - в регулировании вопросов заработной платы, улучшении условий труда и т.д. (табл. 2).

Коллективная защита трудовых прав работниками связана также с фактическим отсутствием и у них, и у профсоюзов возможности коллективных форм протеста, в частности, забастовки: действующий ТК РФ практически не оставляет работникам

⁵ Представлены данные анкетного опроса рабочих двух шахтерских городов Кемеровской области, посвященного анализу социальной ситуации на шахтах крупной угольной компании. Опрос по инициативе руководства компании проводился в 2005 - 2006 гг. (руководитель Апарина Н. Ф.); опрошено 1114 рабочих на 12 угольных предприятиях.

права объявить забастовку, усложняя процедуры ее объявления и проведения (как известно, в начале и середине 1990-х гг. Кемеровская область характеризовалась высоким уровнем забастовочной активности по числу забастовок, численности лиц, принимающих в них участие, и по потерям рабочего времени). Однако с 1999 г. в области наметился серьезный спад забастовочного движения, а в 2000 - 2006 гг. статистика не фиксировала забастовок. Этому способствовали: *во-первых*, начавшийся рост промышленного производства, улучшение условий занятости; *во-вторых*, политика губернатора области, направленная на создание новых рабочих мест, рост заработной платы и улучшение условий жизни рабочих. Повышается также роль регулирования трудовых отношений путем заключения трехсторонних соглашений. Так, по городскому трехстороннему соглашению между ТОО профсоюзов г. Кемерово, Ассоциацией промышленников, Ассоциацией мукомолов и хлебопеков Кузбасса, НП "Кузбасская региональная ремесленная палата" и администрацией на 2008 - 2009 гг., предусмотрен отказ от забастовки со стороны профсоюзов при выполнении соответствующих условий коллективного договора работодателем [15].

Однако вопрос о забастовках в Кемеровской области полностью не ушел с повестки дня, о чем свидетельствуют как данные социологических опросов, так и реальная практика решения коллективных трудовых конфликтов. Проводимый в 2005 - 2006 гг. на шахтах области опрос рабочих показал, что активный протест в качестве эффективного способа разрешения коллективных конфликтов признает небольшая часть респондентов: безусловно поддержали забастовку всего 6,9%, посчитали допустимой 59,3% и негативный ответ дали 33,%. О сложности реализации права на забастовку свидетельствует история разрешения коллективного конфликта на двух кузбасских шахтах - "Есаульской" и "Тагарышской" компании "Южкузбассуголь" (19 - 21 октября 2007 г.). Поводом для объявления забастовки стало издание приказа о переходе подземных рабочих на шестичасовой и четырехсменный режим работы, что для шахтеров означало сокращение времени отдыха и вело к потерям в зарплате [16], а с точки зрения работодателя новый режим работы способствовал снижению утомляемости шахтеров в течение рабочей смены и снижению травматизма и аварийности. В данном конфликте работодатель выбрал стратегию силовых действий (угроза локаута), отказался как от поиска компромисса, так и от коммуникативных способов воздействия на работника. Продержавшаяся чуть менее суток забастовка на шахте "Есаульской", по словам председателя профкома шахты Г. Грушко, была вынужденно прервана после того, как администрация письменно уведомила баствующих о возможном закрытии обеих шахт.

Несовершенство законодательства в сфере разрешения трудовых коллективных споров, ослабляющее коллективные переговорные позиции работников, создает предпосылки для развертывания механизмов *индивидуального самоинформанта*, основанного на усилении индивидуальной переговорной позиции работника за счет наращивания потенциала человеческого капитала, использования социальных связей, развития неформальных индивидуальных институтов защиты прав наемных работников⁶. Этому способствовала и ситуация "перегрева" российского рынка труда последних лет.

В интересах исследования *параметров выбора работником способов защиты трудовых прав* в условиях современного рынка труда нами было инициировано исследование, посвященное факторам, влияющим на выбор работниками стратегии поведения в трудовом конфликте с работодателем и предпочитаемых способов за-

⁶ ТК (ст. 379 "Самозащита работниками трудовых прав") предполагает, что в целях самозащиты работник может отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором, либо отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Представляется, что в практике трудовых отношений присутствует большее многообразие реальных способов самоинформанта.

Таблица 3

Оценка эффективности способов защиты прав работника в условиях современного российского рынка труда (в % к числу ответивших, N = 149)

Выбор способов защиты	
1. Самозащита, основанная на собственной профессиональной компетенции, заинтересованности работодателя в квалифицированном работнике	3,4
2. Самозащита трудовых прав с использованием своих связей	3,25
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	3,15
4. Обращение в суд	3,09
5. Самозащита, т.е. отказ от выполнения работ, которые не предусмотрены трудовым договором, либо условий, выполнение которых противоречит Трудовому кодексу	3,06
6. Коллективная защита, вплоть до забастовки	2,78
7. Обращение к региональным и местным органам власти	2,59
8. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	2,41
9. Пассивное сопротивление работников (саботаж, игнорирование решений руководства и т.д.)	2

Примечание. Оценки (1 - 5) даны на основе ранжирования и определения средних значений результатов вариантов ответа на вопрос: "Какие способы защиты представляются наиболее эффективными!"

щиты. Пилотажный анкетный опрос проводился в июне 2008 г. в Центре занятости населения г. Кемерово с целью апробации методики. Всего было опрошено 193 человека⁷. Тестировалась гипотеза о наличии у наемных работников *индивидуальных стратегий* защиты трудовых прав при возникновении трудового конфликта и *факторах, влияющих на выбор стратегии*, таких, как сила переговорной позиции в отношениях с работодателем, оценка работником себя как специалиста, наличие социальных связей, которые работник может мобилизовать для воздействия на работодателя.

Несмотря на непредставительный характер выборки с точки зрения отраслевой принадлежности работника⁸, можно сделать определенные предварительные выводы о стратегиях поведения в конфликте в зависимости от тестируемых факторов. Так, участвующие в опросе отметили, что в их трудовой практике конфликты с работодателем случались: "часто" - 8,4%; "иногда" - 50,8%; "не случались" - 40,8%. Наиболее распространенными причинами конфликта, по оценкам респондентов, стали: занижение реального размера заработной платы по сравнению с обещанной (36,8%); превышение фактической продолжительности рабочего времени по сравнению с нормативной (33,3%); несвоевременная оплата труда (27,4%); несоответствие заработной платы трудовым усилиям (27,4%); принуждение к выполнению работ, не предусмотренных трудовым договором (22,6%); несоответствие условий труда санитарно-гигиеническим нормам (16%). Таким образом, даже данные случайной выборки показывают, что нарушение трудовых прав является распространенным явлением во взаимодействии работодателя и работника. При этом предусмотренный ТК РФ способ самозащиты - отказ от выполнения работы не оценивается респондентами как наиболее эффективный (табл. 3). Приоритеты в самозащите отдаются повышению профессиональных качеств работника и использованию социальных связей (человеческий и социальный капитал).

При выборе индивидуальных способов защиты трудовых прав работник может воспользоваться поддержкой субъектов, осуществляющих информирование трудового законодательства и на *формальных* основаниях, способствующих усилению перегово-

⁷ Выборка носила случайный характер, хотя при раздаче анкет преимущество отдавалось работающим респондентам, приходившим в центр занятости узнать о вакансиях.

⁸ В настоящее время нами планируется исследование, посвященное изучению способов защиты трудовых прав работников в зависимости от сферы занятости.

Таблица 4

Как Вы оцениваете результативность обращения к следующим субъектам защиты трудовых прав? (в % к числу ответивших, N = 180)

Субъекты защиты	"Не обращался"	"Обращался, не помогли"	"Обращался, частично помогли"	"Обращался, полностью решили проблемы"
Вышестоящее руководство	60	13,9	22,8	3,3
Профсоюз	86,3	6,2	6,2	1,2
Судебные органы	89,7	4,2	2,4	3,6
Органы надзора и контроля (инспекция по труду, прокуратура и т.д.)	90,9	4,3	3	1,8
Органы власти	94,4	4,9	0,6	
СМИ	91,6	4,8	2,4	1,2

ворной позиции работника во взаимодействии с работодателем. Пилотажный опрос позволил составить определенное представление об оценке результативности обращений работников к таким субъектам (табл. 4). В целом, результаты исследования показывают низкую активность респондентов в обращении к формальным субъектам, способным повлиять на работодателя.

Основной исследовательский интерес пилотажного опроса заключался в тестировании гипотезы о формировании у работников под воздействием ряда факторов определенных *индивидуальных стратегий защиты* при возникновении трудового конфликта; были получены ответы: обращение к формальным субъектам защиты трудовых прав - судебные органы, профсоюзы и т.д. ("*стратегия голоса*") - 9,3%; переговоры с работодателем ("*стратегия компромисса*") - 37%; угроза увольнения с предприятия ("*стратегия шантажа работодателя*") - 8,3%; увольнение с предприятия ("*стратегия выхода*") - 38,9%; ничего не предпринимать и принять условия работодателя ("*стратегия подчинения*") - 14,8%. В стратегиях респондентов преобладают "компромисс" и "выход", что, впрочем, не является показательным для отраслевого среза, поскольку выборка не является представительной по отраслям.

Анализ анкетных данных позволил оценить стратегию поведения в трудовом конфликте работников с разным потенциалом человеческого капитала. Был сформулирован ряд вопросов, в ответах работники оценивали себя как специалиста⁹. Анализ результатов дисперсионного анализа позволил сделать предположение: чем выше оценивает себя работник как специалист, тем больше он ориентирован на выбор активных стратегий защиты - "голоса" (отстаивание трудовых прав в суде, с помощью профсоюзов и т.д.), "шантажа", "выхода" (фактическое увольнение); работники же с низким потенциалом человеческого капитала в большей степени ориентированы на выбор пассивных стратегий разрешения конфликта: "подчинения", "компромисса" (уступкам работодателю, в случае встречных уступок).

На выбор стратегии поведения в трудовом конфликте также оказывает влияние сила переговорной позиции работника. Этот показатель анализировался на основе ответов на вопросы о возможности работника влиять на решения работодателя через определение круга обязанностей работника на предприятии, возможности оспаривать поручения и влиять на изменение решения работодателя и т.д.¹⁰

⁹ Интегральный показатель самооценки представлял собой сумму баллов, набранных респондентом, при ответе на данную группу вопросов. Его минимальное значение равнялось 3 (*минимальная самооценка*), максимальное - 10 (*максимальная самооценка*). С помощью однофакторного дисперсионного анализа сравнивались средние уровни самооценок в группах респондентов с различными стратегиями поведения в трудовых конфликтах. Статистически значимых различий в исследуемых группах выявлено не было ($p = 0,7$).

Таблица 5

Что, на Ваш взгляд, может снизить напряженность отношений между работниками и руководителями? (допускалось несколько ответов) (% к числу ответивших, N = 181)

Факторы усиления защищенности	Выбор
Учет мнения работников со стороны руководства	53
Четкое определение обязанностей и прав при устройстве на работу	49,2
Повышение профессиональной компетенции работников, рост их ценности как специалистов	39,8
Более активная позиция в защите своих прав	32,8
Четкое выполнение обязанностей в процессе работы	28,7
Более активная позиция профсоюзов в защите прав работников	14,4
Согласование поведения работников в отстаивании интересов перед работодателем	14,4

На основании предварительных данных пилотажного опроса был сделан вывод о том, что укрепление переговорных позиций работника создает условия для усиления самоинформанта; работник в контрактном взаимодействии с работодателем более активно использует свой человеческий капитал, как на стадии заключения, так и на стадии реализации трудового контракта; по мнению работников снизить напряженность во взаимоотношениях с работодателем позволяют факторы, связанные именно с *развитием потенциала человеческого капитала, усилением значимости его оценки со стороны работодателя* (см. табл. 5).

Таким образом, важнейшими факторами усиления защищенности трудовых прав работника являются, с одной стороны, опора работника на свои собственные силы, с другой - усиление договорных начал в его отношениях с работодателем.

Самозащита работника, основанная на неформальных, индивидуальных институтах как особая разновидность самоинформанта. Вследствие *низкой эффективности формальных институтов* информанта трудовой сферы интерес представляет изучение роли *неформальных способов* индивидуальной защиты работником трудовых прав как средства давления на работодателя. Ослабление переговорных позиций работников в урегулировании трудовых конфликтов легальным, открытым способом ведет к развитию иных способов контроля работника над трудовым процессом. Предпринятая в опросах попытка оценить распространенность различных неформальных способов самозащиты позволяет сделать вывод о том, что хотя в целом использование подобных практик не является широко распространенным, подобные способы самозащиты все же используются. При этом значимую роль в принуждении работодателя к соблюдению трудовых прав работника играют социальные связи (табл. 6).

Еще одним инструментом самозащиты являются различные варианты *пассивного* сопротивления работника *менеджменту предприятия*, являющиеся эффективным способом давления на администрацию "снизу". Подобные действия во многом предопределены фактическим отсутствием у работников права на открытое сопро-

¹⁰ Значения каждой составляющей интегрального показателя нормировались (делились на максимальное значение), полученные результаты суммировались. Таким образом, наименьшее значение показателя, отражающего силу переговорных позиций, равно 0, максимальное - 4. С помощью однофакторного дисперсионного анализа сравнивались средние значения показателя, характеризующего силу переговорных позиций, в группах респондентов с различными стратегиями поведения в трудовом конфликте. Статистически значимых различий в группах не выявлено ($p = 0,2$). Однако итоги дисперсионного анализа позволили сделать вывод о том, что чем выше сила переговорной позиции, тем больше возможностей у работника влиять на решение работодателя через шантаж (угроза увольнения), уступки работодателю, либо отстаивание прав в суде. Чем ниже его переговорные позиции во взаимодействии с работодателем, тем более выраженной является ориентация на увольнение, либо подчинение работодателю.

Таблица 6 Прибегали ли Вы к неформальным способам защиты своих трудовых прав? (% к числу ответивших, N = 169)

Неформальные способы защиты	Обращался (часто или иногда)	Никогда
Находил(-а) знакомых, которые могли помочь "надавить" на работодателя	14,4	85,6
Угрожал переходом к конкуренту работодателя	12,6	87,3
Жаловался в налоговую инспекцию, в прокуратуру	9,5	90,5
Обращался непосредственно к должностному лицу (губернатору, мэру, прокурору и т.п.)	6,6	93,4
В Агентство "по выбиванию долгов" по заработной плате	4,6	95,3

тивление менеджменту и собственникам предприятий. Проведенный пилотажный опрос показал, что в арсенале работника присутствует большое разнообразие подобных средств: видимость работы - 45,3%; отсутствие деловой инициативы -40,1%; небрежное отношение к выполнению должностных обязанностей - 29,7%; снижение производительности труда - 28,5%; использование ресурсов работодателя в свою пользу - 26,2%; невыход на работу "под благовидным предлогом" - 25,6%; больничный лист (часто) - 20,9%; выполнение сторонних заказов -15,7%; игнорирование инициатив работодателя - 13,4% и др.

Данные практики, как правило, имеют тенденцию к разрастанию, трудно поддаются контролю и могут иметь пагубные последствия для производства. Конкретные способы пассивного сопротивления носят ситуационный характер и во многом определяются отраслевой спецификой. Но для Кемеровской области с выраженной индустриальной структурой, проблема скрытого сопротивления работников является особенно актуальной, поскольку влияет на производительность, а в особенности, на безопасность труда.

В целом, как показывают наши исследования, региональная система институтов защиты трудовых прав наемных работников отличается более жесткими нормами в сочетании с более жестким инфорсментом. Подобная конфигурация механизмов инфорсmenta трудового контракта стабилизирует социальную обстановку, снижает риски ведения бизнеса. При этом следует заметить, что механизмы ужесточения норм и инфорсmenta укоренены в хозяйственной культуре индустриального типа и в сложившихся в области социальных сетях взаимодействия работников администрации, органов надзора и судебных органов. Кроме того, эта культура может быть интегрирована и легализована авторитетом губернатора.

Однако на региональном рынке труда, как и на российском в целом, в середине 2000-х гг. развернулись процессы, изменившие положение работника и укрепившие его переговорные позиции. К усилению позиций работника в переговорном процессе привел "перегрев" рынка труда, что создало условия для развертывания механизмов самоинфорсmenta: работник не обращается в суд или какие-либо другие инстанции за защитой своих прав, а активно использует свой человеческий и социальный капитал в контрактном взаимодействии с работодателем, как на стадии заключения, так и на стадии реализации трудового контракта. Новая ситуация на рынке труда (широкие возможности для мобильности, высокая гибкость) позволяет более активно использовать стратегии "шантажа" и "выхода", вследствие этого менее востребованными оказались формальные субъекты инфорсmenta ТК: самоинфорсмент их стал теснить.

Развертывание системного финансово-экономического кризиса, безусловно, приостанавливает данный процесс. "Пузырь" на рынке труда лопнул, как и многие другие "пузыри", надутые в период экономического подъема. Вновь более востребованными становятся гарантии региональной власти по сохранению занятости и выплатам заработной платы. Так, Администрация Кемеровской области обратилась к

собственникам предприятий с призывом сохранять работникам заработок не менее 2/3 от их средней зарплаты, а не от тарифной ставки, если они идут на сокращение графиков работы; активизировалась работа ГИТ, службы занятости; заработали телефоны доверия, "горячей линии". Например, только в г. Новокузнецке в декабре 2008 г. по итогам работы "горячей линии" в Центре занятости населения на основе систематизации сведений о нарушении трудовых прав, снижении или задержках заработной платы составлен список из 70 работодателей - нарушителей. Данные передаются в местную администрацию, в антикризисные органы и т.д. [17].

Вместе с тем, на наш взгляд, данный кризис должен быть использован работодателем для рационализации внутрифирменных отношений и развития *реальных договорных отношений с работником*. Это - путь к более последовательной формализации трудовых прав в контрактном взаимодействии работников и работодателей и усилению механизмов индивидуального и коллективного самоинформанта в конфигурации механизмов защиты трудовых прав работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Заславская Т., Шабанова М.* Неправовые трудовые отношения: реакция россиян // Человек и труд. 2004. № 4.
2. *Вишневская Н. Т., Капелюшников Р. И.* Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ-ВШЭ, 2007.
3. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги "Начала". 1997.
4. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных исследований), 2006. Стат. сб. М.: Росстат, 2006.
5. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2006/2007 гг. / Под общ. ред. проф. *С. Н. Бобылева* и *А. Л. Александровой*. М.: Весь мир, 2007.
6. "13 миллиардов рублей на благо Кузбасса" / Сайт холдинговой компании СДС. Режим доступа: <http://hcsds.ru/content/view/271/29/>. 13.02.08.
7. *Лапицкая О. В.* Особенности инфорсмента трудового контракта на российском рынке труда. Дисс. на соискание уч. степени к. эконо., н. Кемерово. 2006.
8. Письмо Тулееву от 07 - 11 - 2008 / "Кузнецкий тракт", информационно-новостной и деловой сайт Кузбасса. <http://www.mediakuzbass.ru/tuleev/letter/letter.php?id=9833&p=0>
9. Ведомственная целевая программа департамента труда Кемеровской области на 2008 - 2010 годы / Официальный сайт администрации г. Кемерово. <http://www.kemerovo.su/Official/TRUD/progr-trud.doc>
10. *Михайлина Г.* Власть и бизнес: бой за зарплату // Деловой Кузбасс. 01.03.2007 г. <http://delkuz.ru/content/view/2123/>
11. Борьба с кризисом продолжается / Сайт федерации профсоюзных организаций Кузбасса. 10.12.2008. <http://www.fpok.ru/news/300.html?session=2c89e13bfcf537aacf3aa70c21a436d7>
12. Обращение городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений к руководителям организаций, профсоюзам, работникам / Официальный сайт администрации г. Кемерово. 8.01.2009. <http://www.kemerovo.ru/?page=1011>
13. В рамках контрольной деятельности члены комитета по развитию социальной сферы города рассмотрели вопрос о работе трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений / Сайт кемеровского городского совета народных депутатов. 22.05.08. <http://www.kemgor-sovet.ru/4207.htm>
14. Нарушения законодательства о труде / Сайт газеты "Работа в Кузбассе". 24.03.2008. http://www.rabota-kuzbass.ru/home/spec_cons/inspection_helpNARUSHENIAZAKONODA_TELSTV_A_O_TRUDE_.html
15. Предложение о присоединении к Соглашению / Официальный сайт администрации г. Кемерово. 12.03.2008. <http://www.kemerovo.ru/?page=726>
16. Забастовка и расправа над рабочими активистами на шахтах Кузбасса / Сайт института "Коллективное действие". 23.10.2007: <http://www.ikd.ru/node/4157>
17. "Горячая линия" в Новокузнецке выявила 70 работодателей, задерживающих зарплаты (Кузбасс). 12 - 10. 2008. <http://www.kemerovoobl.ru/news/news83548.php>