

© 2002 г.

Т.И. ЗАСЛАВСКАЯ, М.А. ШАБАНОВА

## НЕПРАВОВЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАКТИКИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В РОССИИ

---

*ЗАСЛАВСКАЯ Татьяна Ивановна - академик РАН, сопредседатель Междисциплинарного академического центра социальных наук (Интерцентра), заведующая кафедрой Московской школы социальных и экономических наук Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. ШАБАНОВА Марина Андриановна - доктор социологических наук, профессор Государственного университета - Высшая школа экономики, старший научный сотрудник Интерцентра.*

---

### Постановка проблемы

Одним из главных результатов современного трансформационного процесса в России призвано было стать и действительно стало преобразование базовых институтов. С этой целью российским гражданам были предоставлены новые экономические и политические права, многие из которых к настоящему времени стали неотъемлемым элементом институциональной системы, по крайней мере, по форме, приблизившейся к западной. Вместе с тем обнаружилось, что три основных системообразующих института общества - экономика, политика и право, - подверглись преобразованиям в неодинаковой степени, одновременно и с разным успехом. Причем, в самом удручающем положении сегодня находится право [1].

Устойчивым феноменом стали массовые нарушения прав россиян. По данным всероссийского опроса **ВЦИОМ** (2001 г.), половина респондентов трудоспособного возраста указали на то, что за последние 2-3 года их права нарушались. Причем современное правосознание российских граждан склонно существенно сужать *действительные* масштабы правового поля. Далеко не все россияне, столкнувшиеся с нарушением своих прав, *осознают* сам этот факт: материалы наших исследований свидетельствуют о том, что попадания в неправовые ситуации на самом деле удавалось избежать всего лишь 5-10% граждан. При этом вектор нарушения гражданских и социально-экономических прав россиян направлен строго сверху вниз: от начальствующих групп и слоев к подчиненным. Среди нарушителей законных прав массовых групп лидирует начальство по месту работы (60%) и органы власти разных уровней, включая органы правопорядка (53%). Причем среди *нескольких десятков* изученных нами социальных групп не нашлось *ни одной*, в качестве основного нарушителя прав которой *НЕ* выступали бы представители государственной власти или начальники по работе.

---

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

Все это свидетельствует о том, что за формально расширившимися правами граждан часто скрываются все те же отношения господства-подчинения, которые доминировали в "административно-командной" системе и которые еще более усилились в связи с погружением в неправовое поле. Резкое отставание правовых реформ от потребностей переходного общества не только сказывается на пределах и направлениях трансформации других институтов, но и снижает возможности массовых общественных групп конструктивно адаптироваться к новым условиям. Все более массовый и устойчивый характер неправовых социальных действий, по существу означающий их превращение в неправовые *практики*, придает либеральным по форме правам авторитарное содержание и выступает одним из важных препятствий реализации в России как социал-демократического, так и либерального 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 [2]. 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 2-3 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, причем 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, их права ущемляются особенно часто. Представители разных народов России имеют различные представления о социальных нормах: то, что одни воспринимают как нарушение законных прав, другие рассматривают как нормальное явление. Иначе чем объяснить, что самым "благополучным" в правовом отношении (или самым "законопослушным"), согласно мониторингу ВЦИОМ, оказался Северный Кавказ, абсолютное большинство жителей которого (84%) отметили, что за последние 2-3 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 - его не волнует.

Почему же в современных условиях разные группы россиян включаются в неправовые трудовые практики? Сколько таких, кто включается в неправовые практики преимущественно добровольно, с явной выгодой для себя, и тех, кто втягивается в них 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 ослабить неправовые трудовые практики с помощью мер социальной и экономической политики или нет? Вот основные вопросы, находившиеся в центре нашего исследования<sup>1</sup>.

## Неправовые практики: определение понятия

В самом общем виде *неправовые практики* можно определить как совокупность устойчивых и массовых социальных действий (взаимодействий), связанных с нарушением акторами разных уровней *норм права*. Однако смысл, вкладываемый разными учеными в понятие *нормы права*, не однозначен. Согласно *чисто юридическому* подходу, *право отождествляется с законом* и конкретизирующими его формально-правовыми нормами. При этом под правовыми нормами понимаются все общеобязательные правила, устанавливаемые государством и охраняемые его силой. Тем самым законотворческой и управленческой деятельности властей *априорно* придается правовой характер, а гражданам вменяется обязанность безропотно выполнять нормативно-властные предписания, в том числе не основанные даже на видимости права, нарушающие действующие законы, Конституцию и др.

В отличие от этого, *либеральная концепция* правопонимания *разграничивает* понятия *права и закона*, делит законы на правовые и неправовые, признает нелегитимность неправовых законов; учитывает возможность разного восприятия и оценки одних и тех же законов разными социальными группами в качестве правовых или неправовых [3-7]. Эта концепция предлагает рассматривать право как *социальное явление*, независимое от воли и произвола законодателя, обладающее своей *собственной природой* и базирующееся на собственном принципе. Речь идет о *принципе формального равенства*, предполагающем свободу индивидов как субъектов права и рассматривающем право - как всеобщий масштаб и равную меру свободы индивидов. "Закон, соответствующий содержанию и смыслу принципа правового равенства и свободы - это и есть *правовой закон* (выделено нами - авт.); иначе мы имеем дело с *правонарушающим законом*, антиправовой "нормативностью" политико-приказных актов [4, с. 291; 5, с. 33-34]. Исполнение же под принуждением государства закона неправового (например, противоречащего Конституции или нарушающего права и свободы человека и гражданина) определяется как узаконенный произвол [7].

Проблема реализации права рассматривается здесь не как покорное осуществление гражданами нормативно-властных предписаний, а как перевод "*права, которое существует в гражданском обществе независимо от закона, от государства, во властных нормативные структуры*". Это предполагает *обучение* личности, социальной группы, нации, гражданского общества *пользованию своими правами*, исключение условий

---

Методика сбора данных была направлена на обеспечение возможно более *комплексного* исследования неправовых трудовых практик. *Информационная* база исследования состоит из *трех* основных элементов: (а) данных по блоку вопросов, предложенных нами для всероссийского опроса ВЦИОМ, включившего 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. Это: 1) строители и ремонтники, работающие по устной договоренности; 2) продавцы, работающие по устной договоренности; 3) наемные работники в сфере мелкого и среднего бизнеса; 4) "проблемное ядро" работников бюджетного сектора (учителя, врачи и медперсонал); 5) рабочие приватизированных промышленных предприятий; (в) глубинных интервью с 32 работодателями, профиль которых соответствовал пяти выделенным группам работников. В разработке инструментария (б) и сборе анкетной информации принимала участие С.Ю. Барсукова.

неправового, неконтролируемого обществом ограничения прав и свобод, *нанесения законодательством ущерба праву* [3].

В современном российском обществе, где элементы и структуры гражданского общества очень слабы, реализация либеральной концепции правопонимания - далекий идеал. Однако у разных групп граждан все равно существуют определенные представления о том, какие социальные действия являются правовыми, а какие - неправовыми. Причем для трансформирующихся обществ в этом отношении характерны особенно глубокие различия между слоями и группами. Массовые представления о правовых (неправовых) законах, нормах, действиях, поступках определяют *степень легитимности* понимаемых властями законов, постановлений, распоряжений. С точки зрения данной концепции, "...легитимность закона означает положительное отношение к нему членов общества, поддержку его как гражданами, так и юридическими лицами. И наоборот, отрицательное отношение людей к закону, его неприятие означает, что закон не легитимен" [6].

Критерий легитимности, базирующийся на господствующих правовых представлениях массовых групп, относительно независим от фактического состояния и качества действующих формально-правовых норм, т.к. *право - не тождественно закону*. В периоды радикальных преобразований, когда еще не сложились одобряемые широкими массами образцы (нормы) социальных действий, расхождение между этими феноменами особенно велико. К тому же, в связи с огромной потребностью в новом законодательстве в такие периоды часто издаются законы, недостаточно проработанные, внутренне противоречивые, не согласованные с законами более высокого уровня, либо заведомо неисполнимые в данных условиях. Законы же, в которых общество испытывает большую потребность, могут не приниматься годами.

Из сказанного следует необходимость различать *неправовые* и *противозаконные* социальные практики. Под *противозаконными практиками* мы понимаем совокупность устойчивых и массовых социальных действий (взаимодействий), связанных с нарушением установленных государством законов и подзаконных правовых норм. Как правило, противозаконные практики являются также *неправовыми*. Но в тех случаях, когда формальные нормы сами носят неправовой, нелегитимный характер, социальные практики, связанные с их нарушением, будучи формально противозаконными, могут восприниматься обществом как обоснованные, справедливые, правовые. С другой стороны, возможны неправовые действия, не связанные с нарушением закона (например, организация властью формально узаконенных, а по существу явно мошеннических залоговых аукционов, или безудержный выпуск необеспеченных ГКО, ставший главной причиной кризиса 1998 г.). Наконец, важные области общественной жизни, нуждающиеся в законодательном регулировании, в силу разных причин нередко оказываются фактически не охваченными законом и регулируются лишь социокультурными нормами, которым часто противостоит прямое насилие. В таких случаях нарушения культурных норм, безусловно, следует рассматривать как *неправовые практики*.

Таким образом, *изучение неправовых социальных практик предполагает сравнение реальных практик не только с действующими законами, но и с представлениями граждан о праве и справедливости*.

Под *трудовыми практиками* будем понимать совокупность устойчивых и массовых социальных взаимодействий (легальных и нелегальных) между работниками и работодателями по поводу найма, выполнения правовых норм и взаимных обязательств в период занятости, а также освобождения рабочих мест (увольнения)<sup>2</sup>. *Неправовые трудовые практики* понимаются нами как совокупность устойчивых и массовых со-

---

<sup>2</sup> Поскольку ядро неправовых практик в сфере труда сегодня связано с взаимодействиями работодателей и наемных работников, то практики, связанные с *индивидуальной* трудовой деятельностью, на этом этапе исследования не рассматривались.

циальных взаимодействий, связанных с нарушением легитимных (т.е. признаваемых большинством общества) законов и других формально-юридических норм, а также укорененных социокультурных традиций, регулирующих отношения труда и занятости граждан.

## Типология правовых ситуаций в зависимости от соотношения формальных и неформальных норм

Возникновение неправовых практик может быть следствием ситуаций, различающихся, во-первых, *качеством* формально-юридических и социально-культурных норм, во-вторых, степенью их *соответствия* друг другу, в-третьих, отношением большинства граждан к юридическим нормам. Как известно, Россия никогда не отличалась высоким качеством законов, строгим контролем их исполнения, высокой законопослушностью граждан. В результате десятилетней трансформации базовых институтов общества, прежде всего — власти и собственности, правовое пространство России оказалось еще более размытым, чем прежде. Действующие формально-юридические нормы (законы, указы, постановления и пр.) *во-первых*, не охватывают значительной части правовых отношений, оставляя множество "белых пятен"; *во-вторых*, часто противоречат друг другу; *в-третьих*, нередко закрепляют отжившие отношения и необоснованно выводят из правового пространства новые прогрессивные начинания; *в-четвертых*, слишком резко расходятся с нормами, укорененными в национальной культуре, и потому часто рассматриваются гражданами как несправедливые и нелегитимные. К тому же, обстоятельства "смутного времени" благоприятствуют широкому распространению преступности, т.е. грубых нарушений вполне правовых, легитимных и достаточно эффективных законов.

Правовые ситуации, складывающиеся в тех или иных сферах жизнедеятельности российского общества (в данном случае - в сфере труда), можно разделить на несколько основных типов.

*Тип 1.* Действующие формально-правовые нормы достаточно полны, непротиворечивы и эффективны; неформальные социокультурные нормы с ними согласуются и их поддерживают. В таком случае *соблюдение* формальных законов и норм (обозначим эту ситуацию 1.1.) однозначно трактуется как законное, правовое и конструктивное, а их *нарушение* (1.2.) - как *противозаконное, неправовое* и деструктивное поведение. Примерами подобного рода неправовых практик в сфере труда сегодня являются: массовые нарушения работодателями условий трудовых договоров; заключение трудовых договоров, не фиксирующих важные условия найма; искусственная задержка работодателями выплат зарплаты в целях финансовой "прокрутки" и присвоения процентов; отказ от оплаты больничных листов и предоставления работникам других узаконенных льгот под угрозой увольнения; нарушение правовых норм, регулирующих условия увольнения работников и др.

*Тип 2.* Формально-правовые нормы полны, непротиворечивы и, в принципе, справедливы, но в массовом сознании укоренены иные социальные нормы, не признающие диктуемых новыми законами ограничений. В такой ситуации строгое *исполнение законов*, опередивших массовое сознание и реальные практики (2.1), рассматривается большинством граждан как *нелегитимное, неправовое*, а их *нарушение, неисполнение* (2.2) - как справедливое, *правовое*. Примерами культурно допускаемых нарушений правовых, в принципе, законов, противоречащих неформальным нормам в сфере труда, могут служить: нелегальные практики врачей, педагогов, юристов с использованием имущества организаций и фирм; фиктивное оформление на работу лиц, которые фактически работать не собираются, и за которых будут работать другие; разворовывание работниками сырья, материалов, орудий труда, продукции предприятий; большая часть практик работы по устному найму в официальном секторе и др.

**Tun 3.** Формально-правовые нормы носили и продолжают носить заведомо неправовой характер или устарели и не отвечают новым социальным реалиям, в то время как социокультурные нормы, утвердившиеся в сознании общества, носят модернизационный характер. В этом случае *выполнение* неправовых или устаревших юридических норм (3.1) выступает как *законная*, но *неправовая* и деструктивная практика, а *нарушение* этих норм (3.2) - как *противозаконное*, но конструктивное, социально оправданное и потому *правовое* действие. Типичный пример культурно осуждаемых, но вполне законных трудовых практик - оплата труда продукцией предприятия. Весьма распространенными случаями культурно допускаемых (легитимных) нарушений заведомо устаревших (неэффективных) законов являются взаимовыгодное для нанимателей (физических лиц) и работников выполнение аккордных (строительство, ремонт) и даже регулярных (уборка квартир) работ без оформления, на основе устной договоренности; совмещение статуса безработных с неоформляемой работой, которая скрывается от служб занятости и др.

**Tun 4.** Формально-правовые нормы неполны, недоработаны, некачественны, противоречивы. Соответственно противоречиво и правовое сознание общества. Представления разных групп и слоев о правовых и неправовых социальных действиях различны. В ситуации полной правовой неопределенности *соблюдение* одних (формальных и/или социокультурных) норм означает *нарушение* других (4). Оценка социальных действий как законных или незаконных, правовых или неправовых в такой ситуации в принципе невозможна. Например, утаивание рядом предпринимателей и работников части доходов от налоговых служб, их солидаризация в этом отношении отчасти объясняется несовершенством и несогласованностью налогового законодательства, системы медицинского страхования, пенсионного обеспечения и др.

**Tun 5.** Из-за отставания (или объективной ограниченности и беспомощности) законодательных органов формально-правовые нормы, призванные регулировать новые (или сохранившиеся в новых условиях) виды социальной деятельности, отсутствуют, в силу чего основным регулятором социальных практик становятся социокультурные нормы, укорененные в общественном опыте. Действия, осуществляемые *в соответствии* с этими нормами (5.1), воспринимаются обществом как правовые, а *нарушающие* их (5.2) - как неправовые, нелегитимные, вопрос же о формальной законности этих действий остается открытым. Примерами *не регулируемых законом, но культурно осуждаемых* практик в сфере труда могут служить: нарушение работодателями условий найма работников, нанятых на основе устной договоренности; нарушение ранее согласованных условий замещения рабочих мест; прием на работу и должностное продвижение работников по знакомству, за взятки или в обмен на другие услуги, вопреки квалификационным качествам; грубое обращение, притеснение работодателями работников; заведомо несправедливое распределение работы; продвижение "любимцев" и торможение не симпатичных людей; требование от молодых женщин сожительства и т.д. Сюда же следует отнести некачественный труд наемных работников, их безответственное отношение к работе, использование рабочего времени для решения личных дел; выполнение левых работ с использованием оборудования и материалов предприятий, фирм и др.

Из девяти описанных ситуаций однозначно определяются как *правовые* лишь две - 1.1 и 5.1, а как *неправовая* - только 1.2. Остальные ситуации носят противоречивый характер и, строго говоря, *не могут быть идентифицированы в терминах* "правовое - неправовое". Действительно, исходя из чисто юридической концепции, отождествляющей право с законом, неправовыми следует считать практики 2.2, 3.2 и 4, а исходя из либеральной концепции - практики 2.1, 3.1 и 5.2. Столь выраженная неоднозначность границ *собственно правовой* части нормативного пространства представляет самостоятельную социальную проблему.

Применительно к современной России каждая концепция права содержит определенное рациональное зерно, но ни одна не может быть признана единственно верной.

Поэтому в предмет своего исследования мы включаем не только незаконные, но и более сложные, противоречивые практики, квалифицируемые в качестве неправовых в рамках либеральной концепции правопонимания.

Приведенная выше, пусть далеко неполная, типология неправовых трудовых практик в зависимости от соотношения формально-правовых и неформальных социокультурных норм свидетельствует, во-первых, об огромном многообразии этих практик, а также об их зависимости от действий социальных акторов разных уровней: правящей элиты, работодателей, менеджеров, работников. Во-вторых, о сильной расплывчатости современного правового пространства, условности (сложности) отнесения многих трудовых практик к правовому или неправовому типу. И в-третьих, как следствие - о чрезвычайной сложности ослабления и вытеснения неправовых практик в современных условиях. Могут ли существенно помочь в этом отношении меры экономической и социальной политики? Чтобы ответить на этот вопрос, рассмотрим основные механизмы и факторы распространения неправовых практик в сфере труда.

## Неправовые практики в сфере труда: факторы и механизмы распространения

В современном трудовом пространстве отчетливо выделяются три разных типа неправовых взаимодействий, каждый из которых олицетворяет определенный механизм распространения неправовых практик:

1) *преимущественно конфликтные, антагонистические* (когда работодатель нарушает значимые трудовые права работников, а работники этому противодействовать не могут - либо вообще, либо без неблагоприятных последствий для себя в значимом жизненном пространстве);

2) *преимущественно взаимовыгодные* (когда и работодатели и работники получают определенный выигрыш за счет государства);

3) *солидаристические* (когда 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 - работодателями - *и не подкрепляется интернализацией* большинством рядовых работников. Последние воспринимают факт попадания в неправовое пространство как нарушение своих законных трудовых прав (табл. 1). Хотя институционализация такого рода практик носит неполный, незавершенный характер, это не означает, что они менее устойчивы, чем интернализированные неправовые практики. Их устойчивость базируется на праве сильного (работодателя) и слабости институционально-правовых механизмов противодействия осуществляемому им насилию.

Факты попадания людей в неправовое трудовое пространство, даже будучи массовыми, сами по себе не ведут к насильственной институционализации неправовых практик, если работники имеют возможность при желании выбраться из этого пространства. Между тем, в современных условиях половина из них, столкнувшись с нарушением законных трудовых прав, даже не пыталась их отстаивать, чаще всего мотивируя это либо бесплезностью подобного рода действий (55%), либо боязнью их неблагоприятных последствий (24%). Другая половина респондентов, столкнувшихся с нарушением трудовых прав, включалась в разные виды правозащитного поведения. Однако его результативность была невысока: 2/3 лиц, пытавшихся восстановить свои трудовые права, чаще всего не могли этого сделать. В результате абсолютное большинство (83%) работников, однажды очутившихся в неправовом трудовом пространстве, вынуждены были там оставаться, либо опасаясь защищать свои законные права, либо пытаясь это делать, но безуспешно. *Слабость институционально-правовых ме-*

Структура нарушенных трудовых прав (%)

Нарушенные права	Мониторинг ВЦИОМ (N = 1376)		Специальное исследование проблемных групп (N = 279)	
	Официальный найм	Устный найм	Официальный найм	Устный найм
1. При поступлении на работу права не были закреплены в договоре найма	7	32	15	51
2. Несвоевременно выплачивалась заработная плата	55	32	68	36
3. Часть заработной платы выплачивалась товарами	13	15	10	11
4. Установлен несправедливо низкий размер зарплаты	48	40	46	26
5. Работал по устной договоренности, а наниматель договор нарушил	3	4	3	22
6. Часть заработанных денег выплачивалась неофициально	7	20	19	27
7. Незаконно уволен, переведен на более низкую должность	4	0	4	3
8. Угрожали увольнением, переводом на более низкую должность за попытку отстаивать свои законные права	13	9	6	8
9. Режим труда, условия труда и техника безопасности не соответствовали нормам	21	42	23	35
10. Не давали отпуск; отпуск предоставляли, но не оплачивали; отпуск предоставляли в неудобное время или частями	15	16	21	37
11. Вынужден был работать во время болезни, т.к. начальство выражает недовольство, если берешь больничный лист	18	30	23	34

механизмов противодействия произволу работодателей (включая государство) - важный фактор распространения неправовых практик.

Слабость этих механизмов находит отражение и в избираемых работниками способах правозащитного поведения. Часть из них становится дополнительным фактором усиления неправовых практик. Дело в том, что способы правозащитного поведения существенно различаются у лиц, попытки которых защитить трудовые права были успешны или безуспешны (табл. 2). 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, включая противозаконные. Сегодня чем чаще работники обращаются к *неформальным* способам правозащитного поведения (помощь друзей, знакомых и другие личные связи, подарки, сила и угроза силы), тем оно более успешно. Существенно повышает результативность правозащитного поведения в сфере труда сочетание законных и противозаконных (в зависимости от обстоятельств) стратегий (табл. 2). 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.

В условиях слабости *формально-правовых* способов защиты трудовых прав (которые призваны поддерживать правовое равенство работников в сфере труда, незави-



**Основные способы защиты нарушенных трудовых прав (в % к численности респондентов соответствующей группы; N = 1376)**

Способы защиты нарушенных трудовых прав	Пытались защитить свои права		Всего
	удачно	неудачно	
1. Личное обращение к начальству по месту работы с просьбой о решении своего вопроса	50	65	60
2. Обращение в общественные организации (профсоюз, совет трудового коллектива и др.)	6	20	15
3. Использование личных связей (помощь друзей, знакомых, родственников)	22	8	13
4. Отстаивание своих интересов силой или угрозой силы	9	0	3
5. Вынуждены были давать деньги, подарки, чтобы таким способом восстановить свои права	3	0	1
6. Смена работы	23	23	23
7. Обращение в суд	9	10	10
8. Участие в забастовках, митингах, других акциях протеста	3	3	3
Считают, что надежнее всего отстоять права можно, сочетая законные и противозаконные способы - в зависимости от обстоятельств	46	33	38
Среднее число использованных способов защиты прав (на одного человека)	1,3	1,4	1.4
<b>Доля группы в общем числе отстаивающих права</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

симо от их материального статуса, сектора экономики, формы собственности предприятия, типа поселения и других позиций на шкале социальных неравенств) гипертрофированную роль начинают играть факторы социокультурные. 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 отстоять. И наоборот, чем более благоприятные позиции занимают работники на шкале социальных неравенств, тем больше у них шансов отстоять свои трудовые права. Значимыми социальными ресурсами работников сегодня являются: возраст, образование, профессионально-должностной и материальный статусы, тип поселения, сектор экономики и др. (табл. 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. *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. Доля лиц, которые столкнулись с неофициальной выплатой заработной платы, отрицательным отношением к взятию

**Некоторые характеристики работников, различающихся активностью и результативностью правозащитного поведения в сфере труда (в % по строке; N = 1376)**

	Не пытались защищать нарушенные трудовые права	Пытались защищать нарушенные трудовые права		Доля лиц, сумевших отстоять права, в общем числе их отстаивавших
		Всего	в т.ч. удачно	
<b>Возраст</b>				
до 30 лет	42	58	33	57
30-39 лет	42	58	15	27
50 лет и старше	67	33	11	35
<b>Доход</b>				
высокий	45	55	28	51
средний	51	49	15	31
низкий	59	41	4	10
<b>Тип населения</b>				
столичные и большие города	46	54	22	41
села	62	38	9	23
<b>Тип предприятия</b>				
частные	45	55	17	31
приватизированные	49	51	23	45
государственные	53	47	12	26
<b>Образование</b>				
высшее	46	54	29	54
неполное среднее	36	64	12	19
<b>Профессиональный статус</b>				
специалисты	53	47	25	53
рабочие	43	57	16	28
<b>Социальные слои</b>				
средний	71	29	19	64
базовый	40	60	18	30
нижний	55	45	8	19

больничного листа, отказом от оплаты отпуска, неподписанием трудового договора и др., намного превышает долю тех, кто интерпретирует эти ситуации как нарушение своих трудовых прав (табл. 4).

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 низкие (табл. 3). 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. Именно они являются наиболее активными участниками *взаимовыгодных* неправовых трудовых практик. Значит, 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

**Интерпретация неправовых ситуаций в контексте нарушения трудовых прав**  
(в % к численности группы; N = 279)

Реальные практики и их правовая оценка респондентами	Строители по устному найму	Продавцы по устному найму	Бюджетники	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Наемные работники мелкого и среднего бизнеса
Выплачивается неофициальный заработок	100	100	33	43	82
<i>Неофициальная форма начисления заработной платы оценивается как нарушение прав</i>	21	33	7	10	43
Не предоставляется или не оплачивается отпуск	81	83	18	23	47
<i>Проблемы с отпуском оцениваются как нарушение прав</i>	27	46	18	20	24
Не приветствуется взятие больничных	89	93	48	49	74
<i>Вынужденная работа во время болезни оценивается как нарушение прав</i>	29	58	25	22	22
Не подписывается трудовой договор. неизвестны его условия	100	100	34	39	34
<i>Отсутствие договора оценивается как нарушение прав</i>	50	52	8	16	22

государства (бюджетники). Это - неофициальное разрешение использовать производственные помещения, оборудование, материалы для "левых" работ, "закрывание глаз" на неофициальную оплату работы клиентами (пациентами), оформление на работу подставных лиц, "накручивание" заработка перед выходом на пенсию и др. То, что эти 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%).

В действительности все три типа неправовых практик (конфликтные, взаимовыгодные и солидаристические) дополняют друг друга. Работники могут одновременно участвовать в двух или даже трех типах неправовых взаимодействий, вне зависимости не только от того, на скольких предприятиях они заняты, но и от того, работают ли они по официальному или устному найму. Специфика современной ситуации 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 расширения неправовых практик в сфере труда.

### Институционализация неправовых практик: проблема и последствия

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 экономических и неэкономических общественных отношений, становится нормой

Доля лиц, осуждающих неправоые ситуации (в % к численности группы; N = 279)

Неправоые ситуации	Строители по устному найму	Продавцы по устному найму	Бюджет- ники	Рабочие промыш- ленных привати- зированных предприя- тий	Наемные работники мелкого и среднего бизнеса
Прием на работу по устной договоренности	6	18	28	30	9
Часть заработка не проходит по ведомости и не облагается налогом	7	25	42	40	21
Весь заработок не проходит по ведомости и не облагается налогом	14	37	52	57	35
Не оплачивается отпуск	54	88	90	87	84
Не оплачиваются больничные листы	65	88	90	87	81
Не приветствуется взятие больничных листов	56	81	70	70	56
Трудовая книжка лежит в том месте, где человек не работает	27	23	47	34	19

(привычным образом) поведения социальных акторов разных уровней и постепенно интернализуется ими.

Об устойчивости таких практик свидетельствует, в частности, то, что более "сильные" социальные группы чаще включаются во *взаимовыгодные* неправоые 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 неправоые практики в сфере труда (табл. 5). Отклонение от правовых норм постепенно превращается в норму, активно проникая в институты социализации молодого поколения.

В условиях, когда естественное неравенство прав нанимателей и нанимаемых нередко принимает форму правового произвола первых при полном бесправию вторых, особую важность приобретает 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 (табл. 6). Причем в тех сферах, которые глубже погружены в неправоое трудовое пространство, государственный контроль, который, по сути, как раз и должен был бы "навести порядок", еще слабее и осуществляется на неформальной (коррупционной) основе. Проверяющие чиновники стремятся не ослабить неправоые 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 приходится «платить неофициально, условно говоря, "заплату" этим должностным лицам».

Объем реальных трудовых прав наемных работников сегодня определяется в основном волей работодателей, их правопослушностью, выгодностью для них следования трудовым нормам, а также характером взаимной (часто неформальной) договоренности работодателей с наемными работниками. Такая ситуация устраивает разные группы работников в неодинаковой степени. Так, 65% строителей, работающих по устному найму, полагают, что все, касающееся работы, работодатель и работник должны решать сами, без вмешательства государства; среди наемных работников

**Оценка государственного контроля за соблюдением трудовых прав разными группами работников  
(в % к численности группы; N = 279)**

Оценка государственного контроля	Строители по устному найму	Продавцы по устному найму	Бюджет- ники	Рабочие промыш- ленных привати- зированных предприя- тий	Наемные работники мелкого и среднего бизнеса
Контроль практически отсутствует	65	46	35	30	46
Проверки случаются, но ничего не выявляют, т.к. нарушения прав тщательно скрываются	12	23	23	21	21
Нарушения выявляются, но ничего не меняется	8	12	12	22	12
Контроль выявляет и пресекает нарушения трудовых прав	0	3	12	4	0
Затрудняюсь ответить	15	16	18	23	21
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

мелкого и среднего бизнеса так считают 46%, а среди продавцов по устному найму - 32%. Что касается бюджетников и работников промышленных приватизированных предприятий, то против вмешательства государства в их трудовые отношения с работодателями выступают очень немногие - 12 и 11% соответственно. Примечательно, что работники мелкого и среднего бизнеса, а также строители, работающие по устному найму, чаще всего объясняют слабость государственного контроля за соблюдением трудовых прав выгодностью неправовых практик не только для работодателей, но и для самих себя (42 и 48% соответственно). Среди же рабочих промышленных приватизированных предприятий больше всего тех, кто объясняет неэффективность государственного контроля боязнью рядовых работников заявлять о нарушении своих прав (62%). Весьма велика эта доля и у бюджетников - 48%. Продавцы, работающие по устной договоренности, чаще других (49%) связывают слабость государственного контроля с тем, что проверяющие чиновники подкупаются работодателями.

Ослабление неправовых трудовых практик требует, во-первых, комплексного подхода, учитывающего интересы самых разных акторов, а во-вторых, разработки *дифференцированных* стратегий государственной политики по отношению к разным группам.

На наш взгляд, все типы неправовых 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 неправовые *трудовые* практики находятся в органической связи и тесной взаимозависимости с такими же практиками в экономической, управленческой и политической сферах. 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 высококурсовых групп: элиты, бюрократии, крупных и средних собственников [8, 9]. Вектор становящихся в России неправовых социальных практик принципиально проти-

**Интенсивность нарушения прав представителей разных социальных слоев**  
(в % к численности группы; N = 1376)

Социальные слои	Доля респондентов, у которых нарушались		
	какие бы то ни было права	В том числе	
		трудовые права	только другие("нетрудовые") права (4 = 2 -3)
/	2	3	4
Верхний средний	64	28	36
Средний	51	27	24
Вазовый	49	35	14
Нижний	46	44	2

воречит интересам массовых общественных групп, ставя их во все большую зависимость от произвола тех, кто обладает властью и собственностью.

По мнению большинства (84%) работодателей, независимо от формы собственности их предприятий и преобладания официального или устного найма, им приходится нарушать трудовые права работников прежде всего потому, что они сами вынуждены действовать в неправовом *экономическом* пространстве. В таблице 7 прослеживаются две важных закономерности. Первая - с учетом всего сказанного - кажется вполне естественной: чем выше общественный статус российского гражданина, тем меньше у него шансов столкнуться с нарушением *своих трудовых прав* (см. столбец 3). Вторая же заслуживает особого внимания. Оказывается, что представители более высоких слоев значительно чаще сталкиваются с нарушением своих прав вообще (столбец 2), причем это происходит за счет тех прав, которые не относятся собственно к трудовым (столбец 4). 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 неправовые отношения с контролирующей бюрократией, налоговой полицией, поставщиками, конкурентами и т.д. Однако, по закону обратной связи, все эти обстоятельства в конечном счете сказываются на положении наемных работников, чьи трудовые права работодатели вынуждены нарушать.

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 бесправность наемных работников усиливают и, что особенно важно, *персонифицируют* социальную дифференциацию общества. В разных точках общественного организма накапливается потенциал протеста, способный неожиданно выливаться в стихийные деструктивные действия работников против работодателей и власти.

Новый Трудовой кодекс, безусловно, является крупным шагом 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 неповиновения самого государства, задающего образцы неправового поведения для социальных акторов более низких уровней. Поэтому и работодатели, и работники считают, что для улучшения правовой ситуации в сфере труда новый Кодекс сам по себе недостаточен. (Один наниматель продавцов по устной договоренности очень точно выразил позицию многих работодателей: *"Никакой трудовой кодекс не защитит моих сотрудников от меня, - только налоговый кодекс"*).

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.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Теневые отношения // Pro et Contra. Зима 1999; *Т.И. Заславская*. О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса // Кто и куда стремится вести Россию?.. Акторы макро-, мезо- и микро-уровней современного трансформационного процесса / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2001. С. 3-15; *Пашин С.А.* Человек в российском правовом пространстве // Там же. С. 157-166; *Шабанова М.Л.* Институциональные изменения и неправовые практики // Там же. С. 319-327; *Шабанова М.Л.* Социология свободы: трансформирующееся общество / Под ред. акад. Т.И. Заславской. Москва: МОНФ, 2000. С. 254-257; *Клямкин И.М., Тимофеев Л.М.* Теневое общество. М., 2000; Трансформация экономических институтов в постсоветской России / Под ред. проф. Р.М. Нуреева. М.: МОНФ, 2000; *Радаев В.* Деформализация правил игры и уход от налогов в российской хозяйственной деятельности // Вопросы экономики. 2001. № 6. С. 60-79 и др.
2. Глубокий разрыв между формально-правовыми нормами и реальными практиками в сфере труда фиксируют многие исследователи. См. напр.: *Четвернина Т., Ломоносова С.* Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 101—112; *Чепуренко А., Обыденнова Т.* Трудовые отношения на российских малых предприятиях (по материалам социологических обследований) // Вопросы экономики. 2001. № 4. С. 110-122; *Велозерова С.* Социальные аспекты трансформации трудовых отношений в промышленности // Человек и труд. 2001. № 9. С. 65-68; *Бочаров В.Ю.* Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социол. исслед. 2001. № 7. С. 63-68.
3. *Завадская Л.Н.* Механизм реализации права / РАН. Ин-т государства и права. М.: Наука, 1992. С. 3-4.
4. *Нерсисянц В.С.* Наш путь к праву: от социализма к цивилизму. М.: Рос. право, 1992.
5. *Нерсисянц В.С.* Философия права. М.: Изд. группа ИНФРА-М - НОРМА, 1997..
6. *Лившиц Р.З.* О легитимности закона //Теория права: новые идеи / Ин-т государства и права РАН. М., 1995. Вып. 4. С. 18-26.
7. *Малеин Н.С.* О законности в условиях переходного периода // Теория права: новые идеи / М.: Ин-т государства и права РАН, 1995. Вып. 4. С. 26-32.
8. *Заславская Т.И., Шабанова М.Л.* Социальные механизмы трансформации неправовых практик // Общественные науки и современность. 2001. № 5. С. 5-24.
9. *Заславская Т.И.* Социальный механизм расхождения формальных институтов и реальных практик // Куда идет Россия?.. Формальные институты и реальные практики / Под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2002. С. 3-15.