

Научная статья
УДК 349.22

Д.А. Щукина

D.A. Shchukina

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, Российская Федерация

Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russian Federation

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

SOCIAL AND LEGAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF CITIZENS

Социально-правовая защита трудовых прав граждан является одной из важнейших задач современного общества. В условиях постоянно меняющейся экономической, политической и социальной ситуации необходимо гарантировать соблюдение прав работников и создать условия для справедливых и равных отношений между работодателем и работником. В статье рассматриваются особенности социальной защиты прав и свобод работников, направления и способы защиты трудовых прав. На основе результатов пилотажного исследования, проведенного в г. Перми, анализируются особенности занятости, основные виды нарушений прав работников, информированность о способах решения трудовых споров.

Ключевые слова: социальная защита, права, работники, предприятие.

Social and legal protection of citizens' labor rights is one of the most important tasks of modern society. In an ever-changing economic, political and social situation, it is necessary to guarantee respect for workers' rights and create conditions for fair and equal relations between employer and employee. The article discusses the features of social protection of the rights and freedoms of workers, directions and methods of protecting labor rights. Based on the results of a pilot study conducted in Perm, the characteristics of employment, the main types of violations of workers' rights, and awareness of ways to resolve labor disputes are analyzed.

Keywords: social protection, rights, employees, enterprise.

В период перехода от плановой экономики к рыночной в России происходит нарастание противоречий между работниками и работодателями. В современном обществе, чтобы оценить уровень защищенности людей и зрелость гражданского общества, одним из важных показателей является социальная защита работников. Развитая система, обеспечивающая защиту трудовых прав работников, становится необходимостью для дальнейшего прогресса и процветания нашей страны.

Социальная защита в сфере труда представляет собой экономические и правовые отношения, в которые включены субъекты трудовых отношений [1].

Нарушение трудовых прав работников – одна из серьезных и частых проблем сферы труда и занятости. Работодатели нарушают трудовые права работников, несмотря на юридическое закрепление в трудовом законодательстве и конституции правил и норм взаимодействия субъектов трудовых отношений. Стоит отметить, что нарушение прав работников на индивидуальном уровне ведет к снижению их общей удовлетворенности жизнью, ухудшению социального и психофизиологического самочувствия; на уровне общества увеличивается неустойчивость занятости, социальная напряженность [2].

В Российской Федерации, согласно 45 статье Конституции Российской Федерации, гарантируется государственная защита прав и свобод человека, соответственно, каждый в праве защищать свои права всеми незапрещенными законом способами. Данная гарантия распространена и на трудовые права и свободу граждан, которые предусмотрены в 37 статье Конституции Российской Федерации [3].

Выделяют следующие способы защиты трудовых прав и свобод работников [4].

Работники могут защитить свои права, отказавшись выполнять работу, которая не предусмотрена в их трудовом или коллективном договоре и нарушает их права и свободы, предварительно уведомив руководителя. Подобные действия сотрудников, включая отказ от работы и забастовки, представляют собой формы активной самозащиты.

Другим способом защиты прав работников является обращение к профсоюзам. Профсоюзы играют важную роль в обеспечении соблюдения трудового законодательства и защите интересов работников. Они контролируют соблюдение законов о труде, принимают участие в принятии решений руководством компании, проводят независимую проверку условий и безопасности труда, а также защищают права работников в случае ущерба здоровью, причиненного на рабочем месте.

Третий способ защиты трудовых прав – государственный. Федеральные органы исполнительной власти осуществляют государственный контроль за соблюдением требований по безопасному выполнению работ в определенных отраслях деятельности. Среди органов государственной защиты трудовых прав можно назвать Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, Ростехнадзор, Прокуратура и др.

Следующий способ защиты прав работников – судебная защита. В статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено право работника на обращение в суд по месту жительства за разрешением трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего

права. В случае споров, связанных с увольнением, работник может обратиться в суд в течение одного месяца с момента получения копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки [5].

В качестве особого способа защиты трудовых прав выделяют коллективную защиту, которая в условиях отсутствия или неэффективности деятельности профсоюза на предприятии помогает в отстаивании коллективных прав рабочих [6].

Несмотря на наличие различных способов защиты работников, невозможно точно определить, какой из способов защиты прав и свобод работников является наиболее эффективным. Выбор способа зависит от конкретной рабочей ситуации, участников спора или конфликта.

Обращаясь к статистике, согласно данным Генеральной Прокуратуры Российской Федерации, за 2022 г. выявлено около 500 тыс. различных нарушений прав работников [7].

Важным является рассмотрение особенностей безопасности труда на современных предприятиях. Ниже представлены данные Мониторинга условий и охраны труда Российской Федерации [8].

По результатам проверки Роструда, в 2022 г. было выявлено более 12 тыс. нарушений по вопросам охраны труда, из них почти 440 нарушений касались несчастных случаев. Более 600 несчастных случаев на производстве были скрыты, среди них более 150 случаев со смертельным исходом. В целом число сокрытых несчастных случаев по сравнению с 2021 г. возросло в 1,3 раза.

За 2022 г. было выявлено свыше 32 тыс. нарушений труда. 2 % из них – нарушение условий труда женщин; 25 % нарушений связано с обеспечением работников средствами индивидуальной защиты; 5 % – нарушения гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда; свыше 30 % – нарушения санитарно-бытового обеспечения работников; 11 % нарушений по поводу обучения и инструктажа по охране труда.

Забастовки и митинги как способы защиты своих прав реже используются работниками. На их место пришли обращения к представителям власти (77 % случаев): прокурору, мэру, губернатору и даже президенту; работники просят вмешаться и помочь им разобраться в спорах с работодателем.

Рассмотрим данные, полученные в ходе социологического опроса РАН-ХиГС в 2022 г. В выборку попали 1510 человек в возрасте 18 лет и старше в 30 субъектах Российской Федерации [9].

По данным опроса, с нарушением личных трудовых прав в 2021 г. сталкивались почти четверть занятых россиян (26,7 %). Среди нарушений трудовых прав чаще выделяют нарушение режима труда (14,0 %) и задержку / частичную оплату труда (15,0 %). Почти каждый десятый респондент отмечает нарушения в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска

(8,7 %). Стоит также отметить, что большая доля опрошенных (58,2 %) сталкивались с нарушением своих трудовых прав более двух раз. С нарушениями трудовых прав чаще сталкиваются наиболее уязвимые с точки зрения трудового законодательства группы работников: рядовые работники, индивиды с низким уровнем образования, материального положения, лица с ОВЗ.

Отмечаются различия и в зависимости от формы собственности предприятия. Так, хотя бы с одним нарушением трудовых прав сталкивались четверть работников государственных предприятий (24,6 %) и треть работников частных компаний (32,4 %). Руководители частных предприятий чаще государственных склонны нарушать права работников в связи с режимом (16,9 и 11,7 % соответственно) и оплатой труда (20,6 и 13,3 % соответственно).

Следует отметить, что неформальная занятость увеличивает число случаев нарушения трудовых прав. Общий показатель нарушения трудовых прав работников, имеющих официальную, занятость составляет 27,2 %, среди работников, имеющих неофициальную занятость, данный показатель составляет 38,9 %. Также среди неофициально занятых работников с двумя и более нарушениями трудовых прав сталкивались 74,1 %, в то время как среди официально занятых – 56,3 %. Важным является уточнение, что отсутствие трудового договора уже является нарушением трудового законодательства. Руководители предпочитают скрытый характер трудовых отношений, так как это освобождает их от соблюдения трудового законодательства. Работники, в свою очередь, часто не осознают неправомерность действия работодателя, что говорит о низком уровне их правовой культуры или, наоборот, в их заинтересованности в неофициальной занятости.

Для работников характерно пассивное, сдержанное поведение в защите своих трудовых прав. Такая пассивная позиция работников, по мнению авторов, связана с несколькими факторами. Во-первых, это отсутствие надежды в положительный исход ситуации, что отмечает треть опрошенных. Во-вторых, это нежелание тратить время на разбирательство (25,0 % опрошенных). В-третьих, работники боятся усугубления ситуации, боятся последующих санкций, что особенно характерно для молодежи до 29 лет (32,3 %). Примерно пятая часть опрошенных считает, что нет необходимости в защите трудовых прав, так как проблема не является серьезной (22,9 %). В целом респонденты осведомлены о способах защиты трудовых прав.

Рассмотрим данные Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов за 2023 г. [10].

Согласно данным мониторинга, количество трудовых конфликтов выросло на 2 % по сравнению с 2022 г. Чаще трудовые конфликты происходят на территории Центрального федерального округа (26,0 %), а также Приволж-

ского федерального округа (26,0 %). Среди отраслей, в которых чаще всего происходят трудовые конфликты, отмечают здравоохранение (34,0 %), транспортную отрасль (15,0 %) и обрабатывающие производства (11,0 %).

Среди причин трудовых конфликтов называют низкий уровень (28,0 %) или невыплата зарплат (22,0 %), нарушение условий труда (19,0 %), сокращение работников (18,0 %). Если сравнивать с данными за 2022 г., то можно заметить, что продолжается снижение показателей по основным группам причин трудовых конфликтов, за исключением случаев низкой оплаты труда, где отмечается рост на 20 % (рисунок).

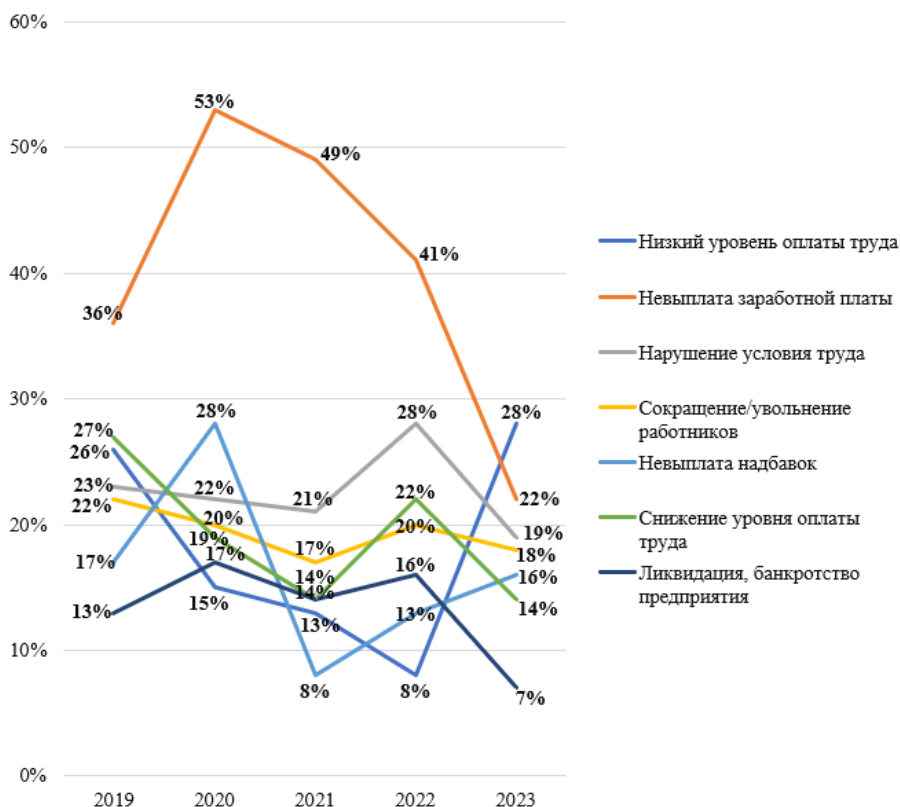


Рис. Динамика распределения трудовых конфликтов по основным причинам возникновения, % от числа ответивших

Что касается непосредственно защиты трудовых прав работников, то в 56 % трудовых конфликтов работники и профсоюзы предпринимали активные действия. Стоит отметить, что уровень протестной активности за последние два года снизился на 20 %, в то время как использование непубличных форм протеста увеличилось на 63 %. Среди последних выделяют мотивационные и организационные действия в социальных сетях, коллективные видеообраще-

ния, флэш-мобы, интернет-акции, собрания трудовых коллективов, обращения в СМИ, использование ресурсов профсоюзов для заявлений и привлечения внимания властей, общественности и др.

Таким образом, данные рассмотренных исследований свидетельствуют о наличии трудовых проблем в современном российском обществе. Уровень защищенности трудовых прав отличается в зависимости от формы занятости (официальная/неофициальная). Так, например, наличие трудового договора между работником и работодателем обеспечивает защиту прав первого трудовым законодательством Российской Федерации. Сотрудники, которые работают неофициально, ограничены в получении всей помощи со стороны государства. Для защиты своих прав работники используют разные стратегии: кто-то активно защищает свои права, кто-то из-за страха санкций, отсутствия надежды в положительном исходе ситуации, незначительности проблемы принимают пассивную позицию. Среди основных причин трудовых споров выделяют размер и оплату труда, нарушение режима работы. Чаще всего случаи нарушения трудовых прав являются неединичными для отдельного работника.

Для выявления особенностей трудовых отношений работников организаций г. Перми с целью дальнейшего совершенствования качества социальной защиты населения в октябре 2023 г. был проведен пилотажный опрос. В опросе приняли участие 25 респондентов из Пермского края. Среди них примерно равные доли мужчин и женщин, большинство в возрасте 18–25 лет, преимущественно работники крупных и малых предприятий, специалисты и рабочие, работающие на предприятии менее 5 лет.

Согласно полученным данным, большинство опрошенных работают на основе трудового договора (68,0 %), почти каждый четвертый работает неофициально (28 %). Неофициальная занятость чаще прослеживается в сфере общественных услуг (60,0 %) и в области строительства (36,0 %).

15,0 % опрошенных имеют вредные и опасные условия труда, среди них пятая часть отмечает, что дополнительных льгот не получают (20,0 %), денежные доплаты получают четвертая часть опрошенных (24,0 %), 16 % обладают правом на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты. Таким образом, система льгот на предприятиях при небольшом разнообразии остается функциональной.

Что касается нарушений трудовых прав работников, большинство опрошенных (64,0 %) отмечают, что сталкивались с нарушением своих прав. Среди нарушений трудовых прав работники называют нарушение режима рабочего дня, задержку или частичную оплату труда, что соотносится с общероссийскими данными, также работники пермских предприятий выделяют домогательства на рабочем месте, сокрытие травм на производстве. С нарушениями трудовых прав чаще сталкиваются женщины (75,0 %), чем мужчины (19,0 %). Также стоит отметить, что, согласно данным исследования, нарушение трудовых

прав работников чаще происходит на малых предприятиях (50,0 %). В связи с этим, необходимым является усиленный контроль со стороны государства за соблюдением трудовых прав работников.

В защите своих трудовых прав работники выбирают пассивную позицию. Большая доля опрошенных (68,0 %) ни к кому не обращались для решения своей проблемы, 15,0 % обратились к вышестоящему руководству, 9,0 % обратились для решения проблемы к профсоюзу организации. В целом респонденты чаще отмечают, что коллективная защита прав эффективнее, так как «придание вопроса огласке среди даже небольшого коллектива переводит статус самой проблемы из проблемы конкретного работника в проблему всего коллектива». Здесь можно проследить противоречие: несмотря на то, что коллективный способ защиты трудовых прав, по мнению самих работников, является более эффективным, в своей практике они предпочитают самостоятельно решать проблему.

Таким образом, для работников пермских предприятий характерна официальная занятость, пассивность в защите своих трудовых прав. Основными причинами трудовых споров, как и в случае с общероссийскими исследованиями, являются нарушение режима работы, размер и оплата труда.

В заключение можно сказать, что нарушение трудовых прав и свобод работников остается одной из важных проблем, требующих дальнейшего решения. В России трудовое законодательство обеспечивает работникам значительные гарантии защиты их прав, однако в настоящее время многие работники просто не информированы о них или не умеют ими пользоваться. В связи с этим возникает необходимость проведения целенаправленной просветительской работы как со стороны государственных органов, которые отвечают за контроль соблюдения трудового законодательства, так и со стороны профсоюзов. Необходимо усилить контроль за соблюдением трудового законодательства, особенно на малых и частных предприятиях, а также повысить уровень социально-правовой защиты работников с неофициальной занятостью.

Список литературы

1. Попова И.В. Российская повседневность. Заметки социолога-качественника // Социологические исследования. – 2013 – № 8. – С. 143–153.
2. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 128–139.
3. Конституция Российской Федерации: с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru/proxu/ips/?docbody&nd=102027595> (дата обращения: 22.12.2023).
4. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ: введ в действие с 01.02.2002 / Российская Федерация. Законы. — Волгоград, М.: ВолГУ: Либрис, 2002. – 225 с.

5. Защита трудовых прав работников [Электронный ресурс] // Главная книга. – URL: <https://glavkniga.ru/situations/s504841/> (дата обращения: 22.12.2023).

6. Филипова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вестник ННГУ. – 2013. – № 6–1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-trudovyh-prav-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 08.11.2023).

7. Генеральная прокуратура Российской Федерации. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/mass-media/news?item=88687018> (дата обращения: 08.11.2023).

8. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2022 году [Электронный ресурс]. – URL: www.rosmintrud.ru. (дата обращения: 22.12.2023).

9. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Проблемы защиты трудовых прав наемных работников // Credo New. – 2018. – № 1 (93). – С. 151–161.

10. Оценка развития социально-трудовой сферы в Российской Федерации за 9 месяцев 2023 г. [Электронный ресурс]. – URL: <http://industrialconflicts.ru/lib/122/> (дата обращения: 21.12.2023).

Сведения об авторах

Научный руководитель – **Дуванская Мария Константиновна**, доцент кафедры социологии и политологии, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: maryduf@mail.ru

Щукина Дарья Анатольевна – магистрант гуманитарного факультета, кафедры социологии и политологии, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: darashch256@gmail.com

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов: автор и научный руководитель заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Вклад автора: 100 %.

Получена: 11.01.2024

Одобрена: 15.01.2024

Принята к публикации: 15.01.2024

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом: Щукина, Д.А. Социально-правовая защита трудовых прав граждан / Д. А. Щукина // *Master's Journal*. – 2024. – № 1. – Art. № 05.

Please cite this article in English as: Shchukina D.A. Social and legal protection of labor rights of citizens. *Master's Journal*, 2024, no. 1, art. no. 05.