

*Б.И. Максимов*

## ПОЛОЖЕНИЕ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОЧИХ В 1990-е ГОДЫ \*

*В статье рассматривается положение рабочих в 1990-е — начале 2000-х гг. через призму реализации их социально-трудовых прав. Опираясь на статистические материалы и данные собственных исследований, автор прослеживает соблюдение прав на труд, достойную оплату труда, нормальное рабочее время, профессиональный рост, участие в управлении и т. п. В большинстве своем, несмотря на полное отражение в законодательных актах, права рабочих реализуются крайне недостаточно или прямо нарушаются — в том числе и по причине низкой правовой культуры граждан.*

### **Права рабочих в сфере труда**

В данной статье предпринимается попытка рассмотреть положение рабочих с точки зрения реализации их социально-трудовых прав. Обычно такой угол зрения не применяется: говорят просто об уровне материального положения, состоянии условий труда, степени занятости (обеспечения работой) и т. п. Неудовлетворительное состояние тех или иных условий характеризуется словами «трудности», «недостатки», «лишения», «депривации» и т. д., но почти никогда — в понятиях нарушения прав. В то же время понятно, что «низкая заработная плата», «вредные условия труда» и «нарушение права на достойную оплату труда», «на охрану труда» — вещи совершенно разные. Но правовой аспект обычно выпадает из поля общественного внимания, тема нарушения прав человека в сфере социально-трудовых отношений практически не звучит, следовательно, правовое поле не «работает». Хотя нарушения социально-трудовых прав могут быть вопиющими.

Мы ставим своей задачей показать состояние социально-трудовых прав на примере рабочих как одной из основных групп экономически активного населения, исходя из предположений, что именно эта группа подверглась наибольшему депривациям, ущемлениям социально-трудовых прав, и в то же время она в принципе наиболее способна к действиям по изменению своего положения (а тем самым и к переменам в более широком плане, ситуации в целом). По крайней мере, прошлый (и недавний, новейший) опыт коллективных действий рабочих подтверждает эту способность.

---

\* Материал подготовлен при поддержке фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров. Грант № (00-62822-000).

При анализе использованы данные государственной статистики (Госкомстата РФ, Петербургкомстата), ВЦИОМа, региональных мониторингов — Мониторинга социально-экономической ситуации и рынка труда Санкт-Петербурга, Мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области, комитетов по труду и социальной защите населения, центров занятости населения Петербурга, Самары, Кемерово (Кузбасса), Территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, городских отделений Рострудинспекции, Федераций профсоюзов, профсоюзных организаций на предприятиях. Был осуществлен собственный анкетный опрос (массив около 800 человек, выборка районированная с отбором типичных объектов), проведены углубленные интервью с работниками различных категорий (около 150 респондентов). Предприняты исследовательские поездки в отобранные регионы для изучения региональных особенностей — в Самару и Кузбасс. В первой части результатов отражается анализ состояния социально-трудовых прав рабочих, во второй части — факторы, пути, процессы их осуществления; прежде всего нас интересует реализация прав через профсоюзы, рабочее движение. Рассматриваемое время: 1990-е гг. — начало 2000-х гг., период реформ. Особое внимание уделяется положению рабочих на петербургских предприятиях.

### **Регламентация социально-трудовых прав рабочих**

В период подготовки и принятия нового Трудового Кодекса, как известно, велась борьба между сторонниками различных вариантов закона. Профсоюзы проводили неоднократные акции, пикеты, требуя принятия своего варианта кодекса, при этом крайне правую позицию, на стороне работодателей и даже правее их, занимало правительство в лице Министерства труда.

Анализ регламентации социально-трудовых прав рабочих показывает, что в целом права достаточно полно отражены в основном законе — Конституции РФ, законах о занятости населения, о профсоюзах, о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных трудовых споров, наиболее полно — в Трудовом Кодексе; формулировку некоторых прав можно найти только в международных правовых документах. В текущем порядке права отражаются в трехсторонних соглашениях, коллективных договорах, в индивидуальных трудовых договорах (контрактах). В то же время некоторые права не нашли отражения в законах, остаются неписаными, некоторые сформулированы в несовершенной форме (например, двусмысленно, нечетко право на труд, просто неверно — право на оплату труда в Конституции РФ). Принятие последнего Трудового кодекса улучшило положение с формулировкой прав в одних отношениях (например, более четко регламентированы правила приема на работу), в то же время уменьшило другие права (например, полномочия профсоюзов, что и было предметом их борьбы). Основные трудовые права в новом Кодексе подведены почему-то под шапку «основные принципы» (Трудовой Кодекс 2001: ст. 2). Создается впечатление, что это сделано в угоду работодателям — не облеченные в правовую форму требования к ним притупляют чувство ответственности за соблюдение прав. Конкретного состояния регламентации отдельных прав мы будем касаться при дальнейшем рассмотрении.

Несмотря на отдельные несовершенства в регламентации прав, главная проблема, как отмечалось, заключается в их реализации. Нами был выделен перечень основных, актуальных в рассматриваемое время социально-трудовых прав рабочих. Критериями выделения служили объективное значение и субъективная значимость, состояние, степень реализации (проблемность). Анализовались, таким образом, наиболее значимые, актуальные права.

### Право на труд; занятость рабочих

Право на труд отражено, хотя и несколько неопределенно, в Конституции РФ, Трудовом Кодексе, в Законе РФ о занятости населения, регулирующем, например, порядок проведения массовых сокращений кадров. Предусмотрено и обеспечение права на труд в форме защиты от безработицы — выплата пособий, обучение, переобучение, трудоустройство за счет государства, организация общественных работ, резервирование рабочих мест для молодежи и др. В принципе, можно даже привлечь работодателя к ответственности за необоснованный отказ в заключении трудового договора, тем более за дискриминацию при приеме на работу (Трудовой Кодекс 2001: ст. 64). Была создана новая государственная служба — занятости населения, способная не только брать на учет безработных, снабжать их информацией, обучать, повышать их квалификацию, трудоустраивать, но и оказывать психологическую поддержку, проводить профориентацию.

Однако в условиях кризиса производства, хронической недогрузки, а то и остановки предприятий занятость в 1990-е гг. оказалась кризисной. Коснулось это в первую очередь рабочих. Число безработных, неполностью занятых постоянно было высоким, у рабочих во второй половине 1990-х гг. — более высоким, чем в других профессиональных (социальных) группах; удельный вес рабочих среди безработных, например, в 1998 г. составлял 54,2 %; нагрузка на 1 вакансию доходила до 27 человек; право на труд в значительной степени оказалось «повисшим», формальным (табл. 1, 2).

Таблица 1. Безработица в 1990-е гг.

Годы	Уровень безработицы, %			Нагрузка незанятых на 1 вакансию, чел.	Продолжительность поиска работы, мес.
	РФ (СПб)	Рабочих	Зарегистрировано		
1992	5,2 (7,5)	4,9	0,8	12,3	
1993	5,9 (8,0)	5,7	1,1	13,6	5,7
1994	8,1 (9,9)	8,2	2,2	17,5	6,6
1995	9,5 (10,6)	9,8	3,2	21,7	7,4
1996	9,7 (10,3)	11,1	3,1	26,5	8,2
1997	11,8 (9,9)	14,6	2,7	21,8	8,8
1998	13,3 (11,3)	15,7	2,7	27,1	9,1
1999	12,9 (11,0)	13,7	1,8	15,9	9,7

Источники: (Социальное положение и уровень жизни населения России 2000; Труд и занятость в России 1999; Российский статистический ежегодник 2000; Справка Госкомстата 2001)

Таблица 2. Неполная занятость в 1990-е гг.

Годы	Работали неполный рабочий день (неделю)		Находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации	
	Число работников, %	Неотработанное время, часов на 1 чел.	Число работников, %	Неотработанное время, часов на 1 чел.
1995	4,1		49,3	42,4
1996	7,2	27,8	15,8	50,3
1997	5,8	19,2	11,5	36,7
1998	10,1	18,9	11,1	34,9
1999	6,5	11,5	7,9	18,8
В промышленности, в 1998 г.				
1998	19,9	45	27,1	93
В Петербурге, в 1998 г.				
1998	10,2	23,2	9,5	28,2

Источники: (Социальное положение и уровень жизни населения России 2000; Труд и занятость в России 1999)

Как можно видеть, в 1990-е гг. в промышленности неполная занятость, касаясь в первую очередь рабочих, была в 2 – 2,5 раза выше среднего уровня. По уровню безработицы и неполной занятости питерские рабочие находились в таком же положении, как и в целом по стране.

Если суммировать безработицу и неполную занятость, учесть продолжительность поиска работы, замещение одних групп незанятых другими, то общее число рабочих, прошедших состояние безработного (полузанятого), оказывается сопоставимым с их полной численностью (у рабочих — в 1,5 раза более высоким). Можно также сказать, что примерно 1/3 рабочих в середине 1990-х гг., в течение нескольких лет, была лишена возможности (права) — полностью или частично — нормально трудиться. В Петербургском Мониторинге социально-экономической ситуации и состояния рынка труда применяется понятие КЗРТ (критической зоны рынка труда), суммирующей безработицу, неполную занятость, связанное с этим нахождение за чертой бедности. В КЗРТ находилось в 1995—2000 гг. ежегодно от 30 % до 45 % экономически активного населения. Наиболее многочисленными социально-профессиональными группами в КЗРТ являлись рабочие и служащие без высшего образования. Их суммарная доля в КЗРТ, например, в декабре 1999 г. составляла более 60 % (Мониторинг социально-экономической ситуации 1995: 46; 1996: 33; 1997: 79; 1998: 94; 1999: 93; 2000: 82).

При этом лишь часть незанятых была принята на учет (например, 2,7 % в 1998 г.); еще меньшее число признано безработными (1,6 % в 1998 г.); из них не все получали пособие по безработице. Таким образом, лишь небольшая часть безработных могла использовать помощь центров упомянутой службы занятости в реализации права на защиту от безработицы. Центры не могли повлиять на состояние производства, не имели действенных рычагов воздействия на поведение работодателей. В последнее время роль служб

занятости в деле защиты от безработицы снизилась вследствие ее реорганизации, изменения порядка признания граждан безработными, уменьшения числа обращающихся в центры.

Простои, вынужденные отпуска нередко оплачивались ниже положенного уровня или не оплачивались совсем, что было прямым нарушением закона.

Во время массовых сокращений нарушалось право отдельных категорий на оставление на работе; самые заслуженные, квалифицированные рабочие не были застрахованы от увольнений. В горнодобывающих регионах, например, в Кузбассе, при закрытиях шахт увольнялись все работники, независимо от права на оставление на работе.

Нахождение в статусе безработного сопряжено с материальными и моральными лишениями, защита от которых не предусмотрена трудовым законодательством. Эта сторона безработицы выпала из поля общественного внимания, хотя она заслуживает особого освещения. Только 6 % безработных рабочих, по данным нашего опроса, воспринимали свое положение как «приемлемое», остальные как «тяжелое», «трудно переносимое», некоторые как жизненную драму, трагедию. Опрошенные отмечают как наиболее тяжелые такие стороны в положении безработного: «недостаток средств для жизни» (45 %), «неопределенность перспектив» (17 %), «моральное унижение» (16 %), «ответственность за близких, семью, детей» (11 %) и др.

Кризисная ситуация на рынке труда была связана с ограничением конституционного права на свободный выбор работы в соответствии со способностями, склонностями, по крайней мере — специальностью, квалификацией. Сокращенные работники были вынуждены оставить работу по специальности, многие в условиях ограниченного выбора меняли профессию. 38 % опрошенных отмечают, что они работают не по своей специальности, квалификации, их профессиональная карьера рушится. Профессиональный (и социальный) статус на новом месте снижаются. Не редкость, например, что квалифицированные станочники шли работать грузчиками. Имела место дискриминация по полу, возрасту, социальным характеристикам, в число кандидатур на сокращение попадали в первую очередь женщины, молодежь, рабочие предпенсионного возраста, «неудобные» по характеру, взглядам рабочие.

Безработица коснулась и тех, кто не терял работу. Из них до 70 % испытывали неуверенность в своем положении, страх потерять рабочее место и, стремясь удержаться на работе, вынуждены были мириться с тяжелыми условиями труда, низкой зарплатой, работой не по специальности и т. п.

На малых частных предприятиях часто применяются ограничения по полу, возрасту при найме на работу; трудовой договор нередко не оформляется. Применяется намеренное увольнение после испытательного срока, широко используются краткосрочные контракты, чтобы не связывать работодателя обязанностями по отношению к наемным работникам.

Все это можно оценить как значительное ущемление права на труд. С производственно-экономической точки зрения речь идет о колоссальной растрате человеческих ресурсов, приведшей к деградации корпуса рабочих кадров, состава рабочего класса. Последствия этого уже проявились. В конце 1990-х гг. ситуация с занятостью рабочих, как известно, сильно изменилась,

по крайней мере, в отдельных регионах. Обнаружился (при этом, как бы внезапно) дефицит рабочих кадров, особенно в промышленности, и в первую очередь в — машиностроении, по специальностям металлообработки. Так, в Петербурге, если в 1996 г. нагрузка зарегистрированных незанятых на 1 вакансию составляла 3 человека, то в 2000 г., наоборот, на 1 безработного приходилось почти 4 вакансии. Машиностроительные предприятия столкнулись с проблемой дефицита станочников, слесарей, сварщиков и т. п.

Проявившийся дефицит стали объяснять оживлением производства. Вероятно, какую-то роль это обстоятельство сыграло. Но главным фактором была названная деградация состава рабочих, особенно промышленных. Если проследить, из каких отраслей ушли рабочие во время массовых сокращений, куда они перешли, что за контингент оказался в составе безработных, то увидим, что наибольшие потери понесла именно промышленность, а в ней — машиностроение; промышленные рабочие перешли в основном в непроеизводственные сферы (отрасли); в числе безработных оказались наиболее работоспособные кадры по возрасту, стажу работы, квалификации, а также энергичности и активности. В итоге на предприятиях остался далеко не лучший контингент рабочих, к началу 2000-х гг. он постарел, происходила «естественная убыль». Пополнение же в этот период (в т. ч. через организации начального профессионального образования) практически отсутствовало (ввиду отсутствия заказа на кадры со стороны заводов, перехода ПТУ на коммерческие рельсы, нежелания молодежи «идти в рабочие»). Вот и дефицит, объяснимый без «оживления производства». И перспективы в этом отношении, как говорится, мрачные. Сейчас модно говорить об изношенности основных фондов. Точно такой же процесс произошел с кадровым потенциалом, наряду с износом оборудования.

Казалось бы, с повышением спроса на рабочие руки покончено и с ущемлением трудовых прав в сфере занятости. У рабочих появилась возможность выбора работы; потенциальная текучесть (число намеревающихся сменить место работы) выросла до 40 %. Однако наряду с дефицитом рабочих кадров, сохраняется безработица, приобретающая характер структурной. Так, например, в Самаре уже в 2001 г. сообщили о высвобождении работников по сокращению штатов 107 предприятий, высвобождено за 1 квартал 1448 человек, в 1,6 раза больше, чем за соответствующий период прошлого года (Социально-экономический обзор 2001: 7). По данным самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности, 20 % рабочих работали в режиме сокращенного рабочего времени, 15 % находились в вынужденных отпусках (Данные Мониторинга 2001: табл. 6 – 7). В Кузбассе и в 2001 г. сохранялась высокая напряженность на рынке труда. Так, в Ленинске-Кузнецком на 1 вакансию горнорабочего — ведущей профессии региона — приходилось 27 безработных шахтеров (Справка центра занятости 2001). Сохраняется на высоком уровне неуверенность в своем положении у занятых (по данным нашего опроса, и в 2001 г. 57 % работающих испытывали страх потерять работу). Воспользоваться конъюнктурой и улучшить свое положение в плане занятости смогут немногие. Сокращенные (уволившееся) ранее, как правило, не могут возвратиться (и не возвращаются) на преж-

нее место работы, приобрести утраченный профессиональный статус. Работодатели акционерных крупных и средних предприятий не готовы — при всей нужде в кадрах — платить рыночную цену за рабочую силу.

Таким образом, и в начале 2000-х гг. реализация права рабочих на труд остается проблемной, хотя налицо тенденция улучшения положения.

### **Заработная плата: право на «достойную оплату труда»**

Оплата труда в период реформ оказалась наиболее проблемным вопросом положения рабочих. Это обусловлено падением реального уровня материального положения, нередко до черты выживания, при одновременном повышении значимости материального достатка как социальной ценности в рыночных условиях. Мотив неудовлетворенности заработком безраздельно доминирует среди других мотивов неудовлетворенности работой. По данным упомянутого Петербургского Мониторинга, ВЦИОМа, а также нашего опроса, до 70 % рабочих отмечают данный мотив. Соответственно, при поиске нового места работы доминирует цель — повышение заработка. Нарушение права на нормальную оплату труда отметило наибольшее число (62 %) опрошенных.

Прежде всего, правовая регламентация относительно размера и некоторых сторон порядка оплаты труда оказалась несовершенной. В Конституции РФ и в действовавшем КЗоТе были заложены критерии отсутствия дискриминации и оплата не ниже установленного минимального размера. Если понимать взятый из международного права термин дискриминации как неравную оплату в зависимости от пола, возраста, национальности и т. п., проявления правовой дискриминации имели место, но в российских условиях не они были наиболее актуальными. Установленный же нижний предел оплаты (МРОТ) был сам по себе вопиющим нарушением прав человека. Так, в Петербурге МРОТ в 1999 г. составлял 0,07 прожиточного минимума — просто смехотворную величину. Однако некоторые работодатели использовали «законный» МРОТ, в частности, «сажали» на него работников, которых надо было выжить, «уйти по собственному желанию». Только с принятием нового Трудового Кодекса взят курс на подтягивание МРОТа до уровня ПМ (прожиточного минимума), но и это задача перспективная. Оба критерия оставались по сути дела неработающими в плане защиты прав наемных работников; открывался полный простор для произвола в оплате труда, хотя с правовой точки зрения положение выглядело благополучным.

На практике в качестве ориентира (в сфере оплаты труда) чаще всего используется понятие прожиточного минимума (ПМ). При соотношении с ним заработной платы положение выглядело более ли менее благополучным. Но, как известно, ПМ является уровнем фактически физического выживания одинокого человека, без учета наличия семьи, иждивенцев, приемлемым в течение ограниченного (критического) времени, и ориентироваться на него десятилетие, в мирное время, в не слабо развитой стране, совершенно недопустимо. Но и от прожиточного минимума заработная плата, среднестатистические доходы рабочих ушли недалеко. Постоянно около 1/3 населения находилось ниже черты бедности (табл. 3, 4).

В международных документах в числе прав человека относительно оплаты труда сформулировано понятие «справедливой и удовлетворительной» оплаты, «обеспечивающей достойное человека существование», «достаточной для поддержания нормального уровня жизни для него самого и его семьи» (Европейская Социальная Хартия 1961: 42; Всеобщая Декларация прав человека 1948: 572). Теперь и в российском Трудовом Кодексе — возможно, с учетом моего предложения — введено право на выплату «справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи...» (Трудовой Кодекс 2001: ст. 2). В российских условиях к такому пониманию приближаются «потребительская корзина», рассчитываемая профсоюзами, и известная социологам субъективная норма справедливого (достаточного, приемлемого) дохода. Очевидно, они и должны служить критериями оценки уровня зарплаты, дохода, степени реализации права на достойную оплату труда.

Таблица 3. Заработная плата в 1990-е гг.

Годы	Заработная плата промышленно -производственного персонала (тыс. руб., с 1998 г. - руб.)		Отношение заработной платы рабочих к:		
	Служащих	Рабочих, (в т.ч. машино- строения, металло- обработки)	зарплате служа- щих	прожи- точному мини- муму	потреби- тельской корзине (в СПб)
1992	9,1	6,6 (4,9)	07	3,1–2,3	0,5
1993	85,3	60,1 (46,1)	07	2,6–2,0	0,4
1994	309,3	211,7 (163,8)	06	2,2–1,6	0,4
1995	739,6	480,1 (373,6)	06	1,6–1,2	0,4
1996	1211,3	780,4 (593,8)	06	1,9–1,4	0,6
1997	1494,3	937,9 (725,7)	06	2,0–1,5	0,6
1998	1758	1062 (838)	06	1,9–1,5	0,4
1999	2755,1	1581,6 (1393,5)	05	1,6-1,4	0,4
2000	4111,1	2359,7	05	1,5	0,5

Источники: (Труд и занятость в России 1999; Российский статистический ежегодник 2000; Справка Госкомстата 2001)

Как можно видеть, заработная плата рабочих примерно на 1/3 была ниже зарплаты служащих, в 1,5 раза выше ПМ и устойчиво составляла 0,4–0,6 потребительской корзины. В самом худшем положении находились рабочие машиностроения, ранее ведущей отрасли промышленности, составлявшие 46–36 % всех рабочих.

У рабочих заработная плата (на основной работе) составляет главную часть их доходов (до 90 % и более), большинство рабочих отмечают, что



«других доходов у них нет» (Данные Мониторинга 2001: табл. 50). Во всяком случае, среднедушевой доход в семьях рабочих ниже их зарплаты с учетом даже дополнительных приработков. Этот доход наиболее верно отражает материальное положение семей рабочих (табл. 4).

Таблица 4. Среднедушевой доход в семьях рабочих

Годы	Среднедушевой доход, тыс. руб.	Доля среднедушевого дохода:		
		В промежуточном минимуме	В потребительской корзине	В субъективной норме
1997	611	1,32	0,38	0,35
1998	525	0,95	0,19	0,24
1999	649	0,65	0,17	0,23
2000	702	0,46	0,15	0,28
2001	1032	0,51	0,19	0,25

Источники: (Экономические и социальные перемены 1998; 1999; 2000; расчет автора статьи).

Как видно, среднедушевой доход в течение нескольких лет не превышал даже прожиточный минимум (в 2001 г. оказался в 2 раза ниже черты бедности). В потребительской корзине и субъективной норме реальный среднедушевой доход составлял еще меньшую часть. Основная масса рабочих семей по душевому доходу находилась на уровне прожиточного минимума и ниже его.

Реальная заработная плата в 1990-е гг. постоянно имела отрицательную динамику (при этом официальные данные, очевидно, занижены). Тенденция сохранилась и к началу 2000-х гг. В Петербурге в 1998–2000 гг. реальная заработная плата снижалась на 10–15 % в год (табл. 5).

Таблица 5. Динамика реальной заработной платы (в % к 1991 г.)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Всех работающих	67,3	67,6	62,2	44,9	50,8	53,2	46,0	41,3	37,1
В промышленности	72	66	58	45	51	48			
Рабочих и служащих в С.-Петербурге	64,9	65,2	60,1	43,3	49,0	51,4	44,4	41	37

Источники: (Труд и занятость в России 1999; Российский статистический ежегодник 2000; О дифференциации заработной платы 19991, 2000; Экономические доклады 2000, 2001; Оплата труда 2000; Статистический бюллетень 2000).

Сами рабочие оценивали материальное положение своих семей низко. Так, по данным Мониторинга социально-экономической ситуации и рынка труда Санкт-Петербурга, 55 % рабочих оценивали свой среднедушевой доход как находящийся ниже ПМ, и 22 % — как соответствующий ПМ, т. е. 77 % считали, что находятся на грани физического выживания и ниже ее. Это значительно больше среднего числа бедных (24,4 % в 1998 г., 33,2 % — в 1999 г.) (Данные Мониторинга 2000). По данным ВЦИОМа, считали положение семьи «плохим» и «очень плохим» в 1993 г. — 48,8 %, в 1995 г. — 46,9 %, в 1998 г. — 65,7 %, в 2000 г. — 52,8 %, в 2001 г. — 42,9 %. Доля расходов на питание в бюджете рабочих семей составляла 65–80 % (Экономические и социальные перемены 1993: 63; 1995: 64; 1999: 65; 2000: 69; 2001: 77).

Все это позволяет сделать вывод, что право рабочих на «достойную» оплату труда реализовалось совершенно недостаточно.

Предметом общественного внимания стало почти исключительно нарушение права на своевременную выдачу заработной платы. Наиболее болезненными задержки выплаты были именно для рабочих, живущих «от получки до получки». Задержкам давалась и правовая оценка, были, как известно, приняты постановления о санкциях за невыплату зарплаты в срок (сейчас они введены в Трудовой Кодекс). Но даже по таким нарушениям практически неизвестны случаи привлечения работодателей к ответственности.

Кроме возбуждавших общественное внимание задержек заработной платы существовали менее заметные ущемления писанных или неписанных прав в сфере оплаты труда. Уже отмечалась неполная оплата (или отсутствие оплаты) простоев, вынужденных отпусков. Только 5 % опрошенных отмечают, что своевременно, ежеквартально, производилась индексация заработной платы. Широкое распространение получило произвольное определение размера заработка, пренебрежение системным нормированием, тарификацией труда. Не выплачивались многие положенные по закону доплаты.

Сферой повышенного нарушения социально-трудовых прав не только относительно занятости, но и оплаты труда, были малые, частные предприятия. Здесь применялись известная «двойная бухгалтерия» в заработной плате, ущемляющая права работников по социальному страхованию, применение вычетов за упущения, которые обычно не штрафуются.

Отмеченное повышение спроса на рабочие кадры в конце 1990-х гг. изменило положение рабочих в материальном плане, хотя изменения эти невелики и противоречивы. Запрашиваемый заработок, по нашим данным, вырос в 1,5 раза (до 6,5–8 тыс. рублей), но, по данным ВЦИОМа, даже снизился. В то же время предлагаемый уровень оплаты и реальная заработная плата, как в абсолютном выражении, так и в сравнительном плане, сдвинулись незначительно. Так, в Самаре в 2001 г. заработки рабочих оставались ниже зарплаты служащих на ту же 1/3. 43 % рабочих 4–6 разряда и 65 % 1–3 разряда имели заработок до 2 тыс. рублей, его отношение к прожиточному минимуму не превышает 1,5–2,0 (начиная с 0,4). Около 70 % рабочих отмечает отсутствие увеличения зарплаты в 2001 г. По показателю среднедушевого дохода 30 % рабочих семей находится на уровне ПМ, около 20 % — ниже ПМ. Естественно, эти рабочие относили свои семьи к «малообеспеченным», «не

обеспеченным самым необходимым», «бедствующим». При этом наиболее сложным остается материальное положение у рабочих машиностроительной отрасли, где проявился наибольший дефицит рабочих кадров и, казалось бы, должен был повыситься их статус. По РФ в целом, по данным ВЦИОМа, номинальная заработная плата и среднедушевой доход рабочих в 2001 г. по сравнению с 1999 г. повысился на 12 % и 15 % (Экономические и социальные перемены 1999: 65; 2000: 66). По нашим данным, и в 2001 г. только 23 % опрошенных рабочих отмечают, что их заработок позволяет «нормально жить»; далее отмечают: 52 % — «сводить концы с концами», 23 % — «лишь выживать». Материальное положение семей как «плохое» и «бедственное» отмечает 48 %. В Петербурге, по данным Мониторинга социально-экономической ситуации и рынка труда, рабочие и в 2001 г. оценивали низко свое материальное положение (табл. 6).

**Таблица 6. Оценка рабочими своего материального положения**  
(число отметивших, в %)

Ответы интервью	Ответы, в %
Можем купить товары длительного пользования	2,2
Денег достаточно для приобретения продуктов и одежды	24,8
Денег хватает только на продукты питания	58,1
Денег не хватает даже на продукты питания	14,8

Источник: (Данные Мониторинга 2000).

Таким образом, можно сделать общий вывод о недостаточной реализации права рабочих на нормальную оплату труда по различным показателям.

### **Условия труда: право на охрану труда**

Право на охрану, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также возмещение ущерба от потери здоровья на работе достаточно полно регламентированы. В Трудовом Кодексе отдельный раздел посвящен охране труда, здесь сформулированы ряд норм, правил, требований, обязанностей администрации; определена организация охраны труда. Предусмотрено даже не совсем понятное право «на справедливые условия труда» (Трудовой Кодекс 2001: ст. 2, раздел 10).

И на практике, по официальным данным Госкомстата РФ (и Петербургкомстата), по основным показателям состояние условий труда в 1990-е гг. в целом не ухудшилось, говорят даже об улучшении положения по отдельным показателям (табл. 7).

Поскольку нормативов по данным показателям нет, оценить их состояние можно только с точки зрения динамики. Динамика показателей по вредности труда, его тяжести, профзаболеваниям, действительно, не говорит об ухудшении ситуации; в то же время не показывает ее улучшения. Уровень работающих во вредных условиях (более 20 %) остается высоким. Работали во вредных условиях и на тяжелых работах женщины (см. табл. 7), что прямо

Таблица 7. Состояние условий труда в 1990-е гг.

Годы	В промышленности			Число пострадавших от несчастных случаев на 1000 работающих, %		Число имеющих профзаболевание на 10000 работающих, %
	Работали в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, %	Заняты тяжелым физическим трудом, %	Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности, %	Всего	Со смертельным исходом	
1990	17,8	2,7		6,6	0,129	1,96
1991	21,4	2,8	1,8	6,5	0,128	2,08
1992	21,4	2,7	1,5	6,2	0,131	1,88
1993	21,6	2,9	1,1	6,3	0,139	1,85
1994	21,4	2,7	1,0	5,9	0,133	1,81
1995	21,2	2,7	0,7	5,5	0,138	1,82
1996	21,3	2,7	0,6	6,1	0,155	2,33
1997	21,2	2,8	0,6	5,8	0,148	2,31
1998	21,4	2,9	0,5	5,3	0,142	1,86
1999	21,3	3,0	0,5	5,2	0,144	1,77
В т. ч. женщины						
1998	14,9	1,0	0,3	2,7	0,020	0,95
1999	14,3	1,0	0,3	2,6	0,020	0,84

Источники: (Труд и занятость в России 1999; Условия труда 2000).

запрещено законом. Уменьшается число работающих на опасном оборудовании и пострадавших от несчастных случаев. В то же время число наиболее тяжелых случаев — со смертельным исходом — растет.

Однако специалисты (эксперты) по условиям труда из профсоюзных организаций говорят об общей тенденции ухудшения условий труда. Так, по данным Петербургской Федерации профсоюзов, от трети до половины работающих в материальном производстве трудятся на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим, эргономическим требованиям и правилам техники безопасности; темпы роста травматизма и профессиональной заболеваемости составляют до 30 % в год; увеличивается тяжесть производственных травм, выросло число пострадавших со смертельным исходом (Барков 2000: 84—88). В Самаре увеличивается число занятых во вредных условиях труда (стало более 25 %) (В интересах людей труда 2000: 60—66).

В Кузбассе продолжает сохраняться высокий уровень производственного травматизма, в т. ч. со смертельным исходом. Так, при среднем числе пострадавших по РФ в 1995–99 гг. в 5,3 %—6,1 %, в Кузбассе коэффициент составлял 10,7 %—12,4 %, в угольной промышленности – 32,4 % — 36,8 %, в т. ч. со смертельным исходом – 0,360—1,129 (при среднем уровне в 0,138—0,142). Человеческая цена добытого угля не падает. Так, по данным управления «Кузнецкуголь» на 100 тыс. тонн добычи (работа в течение 2–3 суток) приходится в среднем 1 смертельный случай (Вести профсоюзов Кузбасса 2000: 37—39).

Сами рабочие дают скорее отрицательную, чем положительную оценку условиям труда. В Самаре неудовлетворенных условиями труда в 2 раза больше (36 %), чем удовлетворенных (18 %). В Кузбассе 72 % опрошенных нами оценивают состояние техники безопасности как «плохое», 66 % отмечают повышение опасности работы, 10 % — что «уже имеют производственные травмы».

В 2001 г., когда кризис как будто бы миновал, оценка работниками условий труда остается низкой (табл. 8).

**Таблица 8. Оценка условий труда рабочими в 2001 г. (число отметивших, в %)**

Условия труда, работа:	
— безвредные	28
— частично вредные	41
— вредные	27
— уже имеют профзаболевание	4
Оборудование, работа:	
— безопасные	36
— частично опасные	41
— опасные	14
— уже получили травмы	7
Состояние техники безопасности:	
— хорошее	25
— среднее	57
— плохое	12
Труд физически:	
— легкий	27
— средней тяжести	48
— тяжелый	25
Компенсации, льготы в связи с неблагоприятными условиями труда:	
— имеют полностью	17
— получают частично	21
— не получают	60

По данным самарского мониторинга, 45 % рабочих отмечают ухудшение своего здоровья, и причины этого видят в большой перегрузке на работе, во вредных условиях своего труда и плохих условиях на предприятии в целом (Данные Мониторинга 2001: табл. 9 – 10).

Ухудшение условий труда произошло, как полагают эксперты, вследствие разрушения служб по охране труда и, соответственно, контроля за состоянием производственной среды, снижения объема затрат на охрану труда, изношенности основных фондов, преимущественного применения компенсаций вместо улучшения базовых условий труда. Новокузнецкая территориальная организация профсоюза угольщиков отмечает в 2000 г.: «Из-за крайне недостаточного централизованного выделения средств на охрану труда на предприятиях сведено до минимума приобретение аппаратуры газовой защиты, контрольно-измерительных приборов, средств индивидуальной защиты, ликвидирована система горячего питания шахтеров. На предприятиях исчезла стройная система охраны труда, практически был ликвидирован производственный контроль за состоянием техники безопасности, исчезли службы контроля» (Информационный материал 2000: 33 – 36).

Медицинское обслуживание на предприятиях «обеднело», но в основном сохранилось (отмечают 64 %), состояние бытовых помещений 39 % оценивают как «хорошее», 44 % — как «неудовлетворительное». Система общественного питания оказалась повсеместно разрушенной, в т. ч., как отмечалось, система горячего питания у шахтеров. 70 % опрошенных отмечают, что на производстве нет (не стало) столовых, буфетов, или они не посещают их.

Итак, реализация права на благоприятные условия труда, его охрану, может быть оценена как неудовлетворительная. Вряд ли это можно назвать «обеспечением права каждого работника на справедливые условия труда».

### **Право на нормальное рабочее время, время для отдыха**

Регламентация этого права также достаточно полная. Конституция РФ провозглашает право на отдых, трудовое законодательство подробно определяет продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха, длительность и условия сверхурочных работ, предоставление отпусков, в т. ч. дополнительных.

Степень реализации права — разная, по различным, отражающим его показателям.

Нормальная продолжительность рабочей недели (право на 8-часовой рабочий день), по данным Госкомстата, в среднем соблюдалась. Но колебания длительности рабочего дня были велики, от 1,5 до 10–12 и более часов в смену. Значительно число тех, кто недоработывал или переработывал (табл. 9).

**Таблица 9. Фактическая продолжительность рабочей недели у рабочих в 1998 г.** (часов в неделю/тыс. рабочих)

Часов в неделю	Менее 9	9–15	16–20	21–30	31–40	41–50	51 и более	В среднем 37,2 час.
Рабочих на тыс. чел.	27	26	121	297	714	756	128	

Источник: (Труд и занятость в России 1999: 214).

При этом важное значение имеет частота повторений неравномерной загрузки работающих. В интервью рабочие жаловались на «рваный график» непостоянной обеспеченности предприятий работой. Периоды простоев или работы по 1–2 часа в сутки сменяются днями повышенной интенсивности. Из интервью: *«От этого постоянного дерганья — то пришел на работу, поболтался — уходи домой, то оставайся на вторую смену — устаеть больше даже, чем от напряженной, но равномерной работы».*

Скрытая от статистики продолжительность дополнительной (второй) работы нередко сравнима со временем на основной работе, при этом она приходится на период для отдыха, выходные дни.

Названное выше проявление дефицита рабочих кадров имело одним из своих следствий рост переработок, сверхурочных, работы в выходные и даже праздничные дни. По данным нашего опроса, в 2001 г. только 25–26 % рабочих отмечают, что у них не практикуются сверхурочные и не приходится работать в выходные. При этом лишь часть сверхурочных и работы в выходные дни оплачивается по повышенному тарифу (отмечает 35–45 %) опрошенных, остальные — по обычному тарифу или отдельно не оплачиваются. Нарушаются нормы как частоты, так и продолжительности сверхурочных. Так, на предприятии «Буревестник» при массовом распространении переработок у рабочих всех производств в отдельных случаях они доходят до 70 часов в месяц в будние дни и до 6 выходов по выходным, т. е. некоторые рабочие практически ежедневно остаются после работы и работают почти все выходные. Если в начале и в середине 1990-х гг. бедствием были простои, вынужденные отпуска, то к концу десятилетия на смену им пришли переработки, повышенная интенсивность труда (при сохранении в то же время неполной занятости). При этом рабочие нередко сами проявляют инициативу по поводу сверхурочных, иногда сами создают предпосылки к сверхурочным — чтобы «заработать», т. к. достичь приемлемого размера заработной платы при нормальном режиме работы не удается. Рабочие в этом вопросе не только приняли нарушение своих прав, но и пошли навстречу работодателям, жертвуя своим здоровьем ради заработка.

Право на ежегодный отпуск выглядело незыблемым до экономического кризиса. Иногда администрация даже сама отправляла работников в отпуск, т. к. неиспользованные отпуска ухудшали показатели предприятия. В 1990-е гг. большинство рабочих продолжало использовать ежегодный отпуск. В то же время появились те, кто использовал отпуск частично или не использовал совсем. В 2000 г. в целом среди опрошенных нами их было 27 % (табл. 10).

Большинство опрошенных рабочих (74 %) отмечают, что отпуска оплачивались полностью. Но часть рабочих получала отпускные «частично» (9 %) или не получала совсем (8 %).

На акционированных предприятиях нарушения права на отпуск были обусловлены отсутствием средств, на малых частных — кадровой политикой работодателей. Здесь отпуска если и предоставляются, то чаще всего без оплаты. Если работник находится на окладе, дни отпуска вычитаются из зарплаты.

Таблица 10. Используют ли рабочие отпуск (число отметивших, в %)

	В среднем	Государственные предприятия	ОАО	ЗАО	ООО	Частные предприятия
Используют полностью, всегда	73	82	84	67	50	31
Используют лишь частично	14	10	7	14	28	34
Не используют	13	7	7	19	22	34

### Повышение квалификации, профессиональный рост

Право на повышение квалификации, особенно продвижение, являлось в основном неписаным. В новом Трудовом Кодексе право на повышение квалификации введено (наряду с правом на профессиональную подготовку), правда, с реализацией «путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем» (Трудовой Кодекс 2001: 19). Несмотря на неформальный характер права на продвижение, оно занимает существенное место в трудовых отношениях, рабочие придают ему важное значение. Администрация также признает право на осуществление профессионального роста.

В период кризиса производства системы повышения квалификации, продвижения рабочих кадров оказались в основном разрушенными. Сократилась также в несколько раз начальная профессиональная подготовка рабочих, являющаяся первой ступенью их профессиональной карьеры. Так, выпуск квалифицированных рабочих по профессиям машиностроения, металлообработки в период с 1994 г. по 1998 г. уменьшился в 3 раза (Деловой Петербург 2000: 19). По данным нашего опроса, 11 % рабочих удавалось повышать квалификацию один раз в последние 1–3 года, 9 % делали это 4–5 лет назад, 77 % — более 5 лет назад. Практически так же обстоит дело и с продвижением по работе (табл. 11).

Таблица 11. Повышение квалификации и продвижение рабочих

	В последние 4–5 лет	Более 5 лет назад	1–3 год назад
Повышали квалификацию	11 %	9 %	77 %
Продвигались по работе в целом	15 %	10 %	72 %

В Самаре, на предприятиях машиностроения повышали квалификацию в год максимум 7,9 % (при традиционном нормативе, как отмечается в мониторинге, в 1/3 работающих) (Данные Мониторинга 2001: табл. 3). Из безработных (зарегистрированных) часть (около 15 %) повышала квалификацию в рамках службы занятости населения. В 1999–2000 гг. предприятия нача-



ли восстанавливать собственные системы подготовки и повышения квалификации рабочих кадров непосредственно на производстве. В Самаре в 2001 г. 61 % рабочих 1–3 разряда и 48 % 4–6 разряда отметили, что их «устраивает возможность повышать квалификационный уровень на предприятии» (Данные Мониторинга 2001: табл. 5). Таким образом, появилась перспектива улучшения положения рабочих в этом плане.

При всех сложностях профессионального роста, 29 % опрошенных рабочих отмечают, что работа позволяет раскрыть свои способности, реализовать свой потенциал «в высокой степени», 47 % — хотя бы «в незначительной степени». Отсюда можно сделать вывод, что право на повышение квалификации, профессиональный рост в целом реализуется.

### **Право на участие в управлении**

Право на «участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» по действовавшему ранее КЗоТу относилось скорее ко времени первых экономических реформ в начале перестройки, когда имел место известный всплеск производственной демократии. Важно подчеркнуть, что тогда демократизация управления вызвала отклик у работников. Однако судьба перестроечной производственной демократии известна. Некоторые ее формы частично сохранились на государственных предприятиях. Но и здесь они существуют в основном номинально. Работники говорят, что «мода на демократию прошла». Только 15 % опрошенных отмечают проведение собраний трудового коллектива.

На приватизированных предприятиях в качестве основной формы предусматривалось акционерное участие. Оно имело документальную базу — наличие акций практически у каждого работника и обладание трудовым коллективом в большинстве случаев контрольным пакетом акций. При этом, в отличие от ситуации участия в западных странах, работники воспринимали свое акционерное право не только как финансовое участие, но и как участие в принятии решений. Акционерное участие также вызвало заинтересованность у работников, в том числе рабочих. Почти все хотели присутствовать на собраниях акционеров, высказывать свое мнение, использовать право голосования. Известно, что первые акционерные собрания проводились иногда на стадионах, продолжались в течение двух дней.

Судьба акционерного участия рядовых работников, как и первых форм производственной демократии, также печальна. Новые собственники, фактические хозяева предприятий в лице администрации, структур управления акционерными обществами (АО) приняли меры по ограничению «разгула демократии» (посредством передачи голосов доверенным лицам, манипулирования собраниями, последующей скупки акций). Затем и сами работники стали проявлять отчуждение от акционерного участия. К концу 1990-х гг. акционерное участие рабочих практически сошло на нет, как в финансовой форме, так и в виде влияния на принятие решений. Дивиденды в большинстве случаев в условиях кризиса производства не выплачивались или имели мизерный размер. Основная часть работников, при этом рабочих в первую оче-

редь, «избавилась» от акций. Притом продавали в числе первых голосующие акции. Скупке акций у членов трудового коллектива способствовали задержки заработной платы, снижение ее уровня. По данным нашего опроса и Самарского мониторинга, около 15 % рабочих удерживают акции своего предприятия, при этом 10 % — «небольшое количество». Участвует в акционерных собраниях незначительное число рабочих. Ответы на вопрос о *принятии участия в акционерных собраниях распределились следующим образом*: каждый год — 4 %; иногда — 5 %; не участвуют — 86 %.

Лишь 5 % опрошенных рабочих 1–3 разряда и 10 % 4–6 разряда считают, что они «могут с другими такими же акционерами оказывать влияние на деятельность руководства предприятия», хотя 84 % отмечают заинтересованность в успешной работе предприятия (Данные Мониторинга 2001: 18, 20).

Новый Трудовой Кодекс сохранил право работников на участие в управлении организацией (в разделе «Социальное партнерство»), предусмотрев и его формы (Трудовой Кодекс 2001: ст. 52, 53). В основном это участие через «представительные органы». Фактически речь идет о профсоюзах. Как реализуется участие через профсоюзы, также достаточно хорошо известно. Организации традиционных профсоюзов на предприятиях настроены на участие, прилагают усилия к проведению своих представителей в советы директоров АО, добиваются получения информации о положении предприятия, стремятся участвовать в принятии отдельных решений. Некоторым профсоюзам это удается (например, на Ижорском заводе председатель профсоюзного комитета входит в совет директоров АО). Но в большинстве случаев, по данным интервью, администрация игнорировала или осуществляла формально право профсоюза на участие в управлении во всех формах, предусмотренных КЗоТом и новым Трудовым Кодексом (в том числе при принятии решений о сокращении численности). С альтернативными профсоюзами работодатели нередко просто отказывались вступать в переговоры о заключении коллективного договора, открыто нарушая закон.

Формы чисто рабочего представительства на акционированных предприятиях в настоящее время, за исключением случаев рабочих профсоюзов, отсутствуют. Участие наемных работников в управлении на уровне рабочего места встречается эпизодически. Можно заключить, что на российских предприятиях в условиях перехода к рынку доминирует авторитарная власть собственников, фактических хозяев предприятий. Они не хотят делиться властью, государство не принимает законы о рабочем представительстве, рабочие, профсоюзы не проявляют настойчивости в реализации права на участие.

Следует отметить, что крупные западные компании, приходящие на российские предприятия, привносят свою культуру участия. В основном это проявление патернализма, финансовое участие, внесение личного вклада в успех компании, информирование персонала о делах, достижениях и проблемах компании и др. Но и такая практика заслуживает распространения.

Таким образом, праву рабочих на участие в управлении в российском производстве хронически «не везет» при всех формах и этапах его реализации в противоположность культивированию участия на западных предприя-

тиях в разнообразных формах (Демократия на производстве 2000). Положение с участием являет собой яркий пример расхождения между установлением формальным и реальным осуществлением права при красивом отражении в законах.

### **Право на социальное страхование, социальное развитие**

В 1990-е гг. государство взяло на себя социальное страхование всех работающих, что должно было придать страхованию большую гарантированность. И все же право на обеспечение по социальному страхованию реализуется не полностью и в конце 1990-х — начале 2000-х гг.

Как и право на ежегодный отпуск, право на оплату временной нетрудоспособности, на отпуска по беременности и родам выглядело неизбылемым. Но вот, по данным нашего опроса, в 2001 г. 26 % опрошенных берет больничные листки «всегда», 53 % — «в отдельных случаях» и 1/5 «опасаются брать больничные, ввиду неодобрительного отношения к болеющим». Большинство (69 %) получает пособие по временной нетрудоспособности «полностью», примерно 1/4 — «частично» или не получает совсем. В Петербурге картина с использованием больничных листов даже еще хуже (табл. 12).

*Таблица 12. Использование и оплата «листочков нетрудоспособности»  
(число отметивших, в %)*

	Всего	В Санкт-Петербурге
Берут листки всегда	26	23
Берут в отдельных случаях	53	57
Опасаются использовать	20	18
Оплачиваются «листочками нетрудоспособности» полностью	69	
Оплачиваются листки частично	15	
Не оплачиваются	11	

Отпуска по беременности и родам женщины не могут не брать, но в значительном числе случаев работницы стали брать укороченный отпуск, не оформляют уход в декретный отпуск, а иногда вынуждены увольняться в связи с рождением ребенка. Большинство получает пособие полностью, значительное число опрошенных отмечает частичную выплату или отсутствие выплаты пособий по беременности, родам, уход в декретный отпуск без оплаты. В Питере также не все женщины-работницы оформляют декретный отпуск и получают положенное пособие (табл. 13).

На частных предприятиях ограничение социальных выплат доходит до весьма высокой степени. Практика ограничения выплат имеет место и на акционированных предприятиях (особенно с преобладанием одного собственника). Например, на фабрике «Пекарь» (ЗАО, Петербург) после первого заболевания работнику рекомендуют «пройти оздоровительные процедуры», после второго предлагают увольнение.

Таблица 13. **Пособия по беременности, родам выплачиваются:**  
(число отметивших женщин, в %)

	Всего	В Санкт-Петербурге
Полностью, всегда	77	76
Частично	6	2
Выплата отсутствует	16	11

Существенно снизилось предоставление материальной помощи работникам, путевок в санатории, дома отдыха. По данным Госкомстата РФ, число санаторно-курортных организаций, организаций отдыха уменьшилось в целом примерно на 1/3, детских загородных оздоровительных лагерей — в 1,7 раза, санаториев-профилакториев на предприятиях — вдвое. При этом численность лечившихся, отдохавших в 1995–1999 гг. по сравнению с 1990 г. сократилась в 4 раза, а детей в оздоровительных лагерях — в 1,4 раза (Социальное положение 2000: 403–404). Это обусловлено подорожанием санаторно-курортного лечения, переходом социальных учреждений на коммерческую основу. Рабочие нередко вынуждены отказываться даже от льготных путевок (например, ввиду дороговизны транспорта). Шахтеры Кузбасса говорят, что раньше они обычно совершали летом поездки на юг, к Черному морю, всей семьей. Денег хватало и на путевки, и на дорогу. В настоящее время они «не могут этого себе позволить».

Практика удовлетворения социальных потребностей работников за счет собственного социального развития трудовых коллективов в значительной части сохранилась и в 1990-е гг. Предприятия стремились удержать социальную инфраструктуру при приватизации, в трудное время кризиса производства. Существуют примеры даже расширения социального развития в рыночных условиях. В 2001 г. лишь 4 % опрошенных рабочих высказывались против социальных учреждений у предприятия, большинство активно поддерживает (75 %), 20 % — «не возражает». Ожидания по поводу социального развития трудовых коллективов можно назвать традиционным правом. Возможно, оно сохранилось по инерции, вследствие низкого уровня жизни, неразвитости социальной сферы. В то же время существуют мнения о жизненности, объективной необходимости социальной деятельности предприятий, в т. ч. в качестве фактора производства. По высказыванию генерального директора Череповецкого металлургического комбината, сохранившего и развивающего социальную деятельность, переход предприятия в акционерную собственность не исключает социального развития трудового коллектива. «Это нормальный капитализм, — заявляет директор. — И капитализм предполагает социальную ответственность предпринимателя» (Рагутин 2000: 8–9). В то же время многие предприятия начинают «сбрасывать социальную инфраструктуру».

Таким образом, состояние реализации права на социальное страхование, социальное развитие можно оценить как среднее, ухудшившееся по сравнению с предыдущим временем и продолжающее ухудшаться.

## **Право на объединение**

Право на объединение, в России — в основном на объединение в профессиональные союзы — отражено в Конституции РФ, Трудовом Кодексе; кроме того, специальный закон РФ о профсоюзах определяет порядок их создания, права.

На практике право на объединение реализовано в основном в форме традиционных профсоюзов. В традиционных профсоюзах состоит наибольшая часть работников (в среднем охват составляет около 75 %) в отдельных организациях, например, в Новокузнецкой территориальной (Кузбасс) охват доходит до 87 % работающих. Существование традиционных профсоюзов, как правило, не встречает противодействия со стороны работодателей.

Но это в значительной степени формальная реализация права на объединение, в т. ч. и в силу пассивности самих работников. Пребывание в традиционном профсоюзе является обычно механическим. Более 70 % опрошенных рабочих отметили, что вступили в профсоюз «автоматически», «как все», 5 % не знают, являются ли они членами профсоюза. В Самарской области половина опрошенных рабочих отмечает, что у них «появляется желание выйти из профсоюза» (Данные Мониторинга 2001: табл. 57). Рабочие обычно не считают традиционные профсоюзы своими представителями. В традиционных профорганизациях практически нет чисто рабочих структур (секций, комиссий, советов). Формальность проявляется в пассивной позиции рабочих; они слабо используют действия в рамках профсоюзов для защиты своих интересов, почти не участвуют в деятельности профорганизаций.

Более реальным осуществлением права на объединение являются альтернативные (новые, свободные) профсоюзы. Они, как правило, состоят из рабочих. Рабочие считают их своими представителями, ведут себя в рамках этих профсоюзов более активно. Свободные профсоюзы защищают в первую очередь интересы именно рабочих. На примере альтернативных союзов ярко видно, что когда профсоюзы становятся действующими, они сталкиваются с ограничением права на объединение, гонениями на членов союзов, на лидеров, как на уровне первичных организаций, так и в более широком масштабе. Например, Петербургская Конфедерация труда, объединяющая альтернативные профсоюзы города, фактически лишена помещения, средств связи, транспорта. При этом, как известно, одним из главных недоброжелателей альтернативных являются коллеги — традиционные профсоюзы. Ограниченность альтернативных профсоюзов состоит также в их малой численности. Так, в Петербурге, в 2000 г. свободные профсоюзы имелись на 30-ти предприятиях, в Самаре — на 5-ти, в Кузбассе организации НПГ (Независимого профсоюза горняков) на 1/4 угольных предприятий. При этом состоят в свободных профсоюзах 2–5 % работников предприятия (в Кузбассе охват НПГ в отдельных организациях доходит до 15 %). Сужены права мелких профсоюзов и в новом Трудовом Кодексе.

На малых частных предприятиях профсоюзы, как правило, отсутствуют. Здесь собственники, администрация активно противодействуют созданию профсоюзов. Организации традиционных и альтернативных профсоюзов пы-

таются извне проникнуть на частные предприятия, создать там свои ячейки. Попытки даже консервативных традиционных профсоюзов оказываются безуспешными, за редкими исключениями. Сами работники частных предприятий пассивны, изначально соглашаются на отсутствие профсоюзов вследствие низкой оценки их роли, чувства сильной зависимости от работодателя, страха потерять работу.

На российских предприятиях с иностранным участием существование профсоюзов, как можно судить по публикациям в прессе, не приветствуется, особенно на предприятиях, созданных иностранными компаниями, но с российским персоналом, в транснациональных компаниях (ТНК). В профсоюзной прессе освещаются многие случаи гонений на профсоюзы в ТНК (например, в «Макдональдсе»). Создается впечатление, что профсоюзы преследуются на всех предприятиях с иностранным участием. Однако, по нашим данным, такие случаи являются скорее исключениями. Нередко под маркой инофирм действуют на самом деле российские бизнесмены. Впрочем, положение профсоюзов в ТНК — особая тема, здесь можно сослаться, например, на материалы семинара в Петербурге «Трудовые конфликты на предприятиях с иностранным участием» (Трудовые отношения 2000).

Таким образом, осуществление права на объединение, беспрепятственное в форме традиционных профсоюзов, будет встречать растущее ограничение по мере увеличения удельного веса альтернативных организаций и эволюции традиционных профсоюзов.

### **Право на трудовые споры**

Право на трудовые споры достаточно обеспечено со стороны законодательства. В начале радикальных экономических реформ был издан специальный закон о коллективных трудовых спорах ввиду предполагавшегося распространения таких споров. Созданы территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Но на практике число оформленных споров неизмеримо меньше количества спорных вопросов, ситуаций. Это обусловлено низкой эффективностью органов (и процедур) и — в связи с этим — характером установок самих работников.

Индивидуальные трудовые споры практикуются редко. Первую их форму — обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС) — используют лишь эпизодически отдельные работники, хотя полномочия КТС существенны, они избираются трудовыми коллективами, состоят, по крайней мере, наполовину, из их представителей, спор здесь может быть рассмотрен конкретно, оперативно, внутри самого предприятия. КТС существуют в основном на государственных предприятиях, не на всех акционированных, практически отсутствуют на частных (хотя 2/3 нарушений законодательства, по данным Рострудинспекции, происходит именно на этих предприятиях). Но и там, где КТС созданы, их существование, чаще всего, является номинальным в виду необращения в них работников и собственной неактивности. Так, в КТС на «Буревестнике» за 2000 год не поступило и не

было рассмотрено ни одного заявления (на предприятии с численностью более 800 человек). Собственную инициативу комиссия не проявляет, хотя информирована о существовании реальных споров. Она не сочла нужным подключиться к рассмотрению споров, когда рабочие двух цехов завода обращались к генеральному директору с письменным заявлением. На Кировском заводе КТС действовали в период задержек зарплаты, в дальнейшем существовали формально. На крупном Самарском предприятии — заводе им. Масленникова — КТС в 2001 г. отсутствовали («чтобы не возбуждать коллектив»). Рабочие плохо информированы о КТС, иногда даже не знают об их существовании, полагают, что эти организации не могут решить вопрос или принимают решения в пользу администрации, не обращаются в КТС «чтобы не испортить отношения с руководством». При упомянутом заявлении в адрес директора на «Буревестнике», рабочим «в голову не пришло» обратиться в КТС во время спора.

Обращения рабочих в суды по собственной инициативе редки. В период задержек заработной платы отдельные профсоюзы организовывали подачу исковых заявлений в суды, иногда всеми работниками подразделения, предприятия. При этом лидерам приходилось «тянуть людей на аркане» даже тогда, когда иного выхода не было, и ответственность за выступление брал на себя профсоюз. Лидеры говорят, что рабочие предпочитают «лучше не получать зарплату, чем судиться». Сами рабочие заявляют: «Обратиться в КТС или суд — это значит решить, что ты больше на предприятии не работаешь. Уже проверено». Они также говорят, что суды неохотно принимают заявления по трудовым вопросам, затягивают рассмотрение дел, ссылаясь на перегрузку в работе. Обком профсоюза машиностроителей в Петербурге сообщает, что он смог добиться за 5 лет удовлетворения судами лишь 60 исковых заявлений. Альтернативные профсоюзы убеждены, что суды относятся к их искам с предубеждением.

Число зарегистрированных (и значит, регулируемых) коллективных трудовых споров также невелико. Так, в Петербурге и области за 5 лет зарегистрировано около 100 коллективных споров, в 1999 г. — 8, в 2000 г. — 11, в промышленности — лишь часть споров. В Самарской области примерно такая же картина, причем число споров снижается (табл. 14).

**Таблица 14. Зарегистрированные коллективные трудовые споры в Самарской области**

Год	1995 г.	1996 г.	1997	1998 г.	1999 г.	2000 г.
Кол-во споров	10*	18	5	7	2	2

\* В промышленности по всему Поволжскому округу.

Источник: (Справка Поволжского территориального органа 2001).

В Западно-Сибирском округе, включая Кузбасс, количество коллективных трудовых споров за последние три года снизилось в 7 раз. Особен-

ность коллективных споров в 1990-е гг. состоит в том, что почти все они были связаны с задержками заработной платы (в Самарской области — 99 %). В этом проявляется их односторонность.

На достаточно большом числе предприятий рабочие оказывались втянутыми в конфликты, связанные со сменой собственников, разрушительными действиями новых владельцев, их представителей (управляющих). Иногда рабочие втягивались в конфликты между собственниками и служили пешками в борьбе за чуждые им интересы.

Закон о коллективных трудовых спорах вписывает традиционную форму протеста в виде забастовок в рамки действий по определенным правилам (коллективного спора). Коллективные споры, как правило, не доходят до стадии забастовок. Представители власти, органов по урегулированию трудовых споров, работодатели склонны считать, что срабатывают примирительные процедуры, необходимость в забастовках отпадает. Профсоюзные лидеры тоже согласны, что срабатывают предписанные процедуры, но в смысле удушения забастовок, которые в сознании работников являются первой формой протеста. Из интервью: *«Коллективный спор затевать бесполезно, через примирительные процедуры не продраться. До забастовки дело не доведешь, а без нее никого не напугаешь»*. Забастовки на практике оказываются незаконными, это дает основание для привлечения к ответственности инициаторов, как происходило, например, в Кузбассе после протестных выступлений, особенно массовых, в 1998 г.

Таким образом, можно сказать, что хорошо регламентированное право на трудовые споры на практике оказывается весьма слабо используемым работниками. В качестве причин этого выступают страх, неверие в органы и процедуры по решению споров (и недоверие к ним), традиционное избегание правовых («по правилам») способов протестных действий.

### **Право на сохранение морального достоинства**

Среди социально-трудовых прав рабочих актуальным оказалось право на сохранение морального (человеческого) достоинства. Оно не было отражено в трудовом законодательстве, даже в документах общественных организаций, казалось бы, не имело особого значения в достаточно жестких по природе трудовых отношениях. Но на практике, в условиях кризиса производства, перехода к рыночным отношениям, при проявлении отдельных черт так называемого дикого капитализма, сохранение морального достоинства наемных работников приобрело особую остроту. Актуальность данного права отмечает большее число рабочих, чем в случае со многими другими, как будто бы более насущными правами.

Обусловлена актуальность данного права значительной частотой случаев морального унижения на фоне повышения чувства независимости, собственного достоинства работников, в т. ч. наемных. 13 % рабочих отмечают, что они попадали в ситуации унижения достоинства «часто», 33 % — «иногда», т. е. почти половина опрошенных прошла через моральные унижения. При этом особенно эмоционально воспринимаются случаи унижения молодыми рабочими, женщинами.



Характер и динамика ущемлений морального достоинства наглядно проявились в конфликте на Выборгском ЦБК (Ленинградская область), отраженном нами в публикации (Максимов 2001: 35–47). Здесь рабочим была брошена фраза о том, чтобы они «шли воровать или баб своих посылали на панель». Апофеозом унижения было подписывание доведенными до отчаяния работниками противоречащих их достоинству «бумаг» за 1000 рублей наличными. Рабочие говорили, что «людей ломали через колено».

Новые собственники иногда показывают демонстративное пренебрежение именно к рабочим, давая понять, что рассматривают их как рабочую силу, не более. Из интервью: «Для них что робот, что рабочий — одно и то же». В интервью с шахтерами звучало: «Мы рабы. С нами так обращаются, и сами мы чувствуем себя рабами. Полгода нам не платят — и хоть бы что».

В новом Трудовом Кодексе среди основных прав появилась запись: «Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности» (также, возможно, с учетом поданного мной соответствующего предложения).

Эксперты полагают, что ущемление морального достоинства рабочих будет изживаться по мере повышения культуры менеджмента, улучшения положения работников.

#### **Частота нарушений социально-трудовых прав по оценке рабочих**

В заключение приведем соотносительную частоту нарушений по субъективной оценке опрошенных рабочих (табл. 15). Напомним, что рабочие обычно не осознают депривации как нарушение их прав. Поэтому оценки носят сугубо субъективный характер.

*Таблица 15. Считают, что нарушается их право:*

	Число отметивших рабочих, %
На достойную оплату труда	62
На охрану труда	25
На труд, защиту от безработицы	24
На поощрения за успехи в работе	21
На сохранение морального достоинства	19
На нормальное рабочее время, время для отдыха	18
На повышение квалификации, продвижение	15
На участие в управлении	8
На социальное страхование, социальное развитие	7
На трудовые споры	6
На объединение (в профсоюзы)	5

Как можно видеть, рабочие полагают, что прежде всего нарушается право на достойную (нормальную) оплату труда. Уже отмечалось, что это наиболее проблемный для рабочих вопрос. Значительно ниже оценивается степень нарушения права на труд, его охрану, нормальное рабочее время. Выглядят малонарушаемыми права на участие в управлении, социальное страхование, трудовые споры и в особенности — на объединение в профсоюзы (отмечает всего 5 %). В целом же проявляется эффект слабого осознания права как такового и реагирования на его нарушение.

## **Литература**

Барков Н.В. О роли профсоюзов в осуществлении общественного контроля за условиями, охраной труда и природоохранным законодательством // Профсоюзное движение в XX столетии и перспективы его развития. СПб., 2000.

В интересах людей труда. Информационный сборник. Федерация профсоюзов Самарской области. Самара, 2000.

Вести профсоюзов Кузбасса. Вып. 2. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2000.

Всеобщая Декларация прав человека. 1948 г. Ст. 23 // Международные акты о правах человека. Сб. документов. М.: Норма-Инфра, 1998.

Данные Мониторинга социально-экономической ситуации и рынка труда С.-Петербурга, 1 кв. 2000 г. (неопубликованные).

Данные Мониторинга социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1 кв. 2001 г.

Деловой Петербург. 2000. 10 ноября.

Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. М.: Наука, 2000.

Европейская Социальная Хартия. 1961 г. Ч. 2. Ст. 4 // Международные акты о правах человека. Сб. документов. М.: Норма-Инфра, 1998.

Информационный материал о работе Новокузнецкой территориальной организации за отчетный период 1995–2000 годы. Росуглепроф. Новокузнецк, 2000.

Максимов Б.И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК // Социологические исследования. 2001. № 1.

Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга. Информационно-аналитический бюллетень. 1995. № 1; 1996. № 1; 1997. № 1; 1998. № 1; 1999. № 1; 2000. № 1.

О дифференциации заработной платы в отраслях экономики Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 1999 г., 2000 г.

Оплата труда рабочих и служащих в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в январе-июне 2000 г.

Рагутин Г. Успешное предприятие должно быть социально ориентированным // Солидарность. 2000. № 47. Декабрь.

Российский статистический ежегодник: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000.

Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000.

Социально-экономический обзор рынка труда в городе Самаре за 1 кв. 2001 г. Самара, 2001.

Справка Госкомстата России, 2001 г.

Справка Поволжского территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров. 2001 г.

Справка центра занятости населения г. Ленинск-Кузнецкий. 2001 г.

Статистический бюллетень. Петербургкомстат. Санкт-Петербург, 2000.

Труд и занятость в России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1999.

Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. Материалы научно-практического семинара 20–21 апреля 2000 г. СПб.: Социологическое общество им. М.М.Ковалевского, 2000.

Условия труда в отдельных отраслях экономики Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Петербургкомстат. Санкт-Петербург, 2000.

Экономические доклады. Петербургкомстат, Санкт-Петербург, 2000, 2001.

Экономические и социальные перемены. 1993. № 1; 1995. № 2; 1999. № 1; 2000. № 1; 2001. № 1; 1998. № 1; 1999. № 1; 2000. № 1, № 2.