

activities to improve the quality of work of civil servants responsible for citizens' appeals, train digital transformation managers and, of course, apply digital solutions to increase transparency and efficiency of government activities with regular quality assessment and rating.

Keywords: digital transformation, digital information openness, population, citizens, open state, transparency of government

ПОКИДА Андрей Николаевич – кандидат социологических наук, директор научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, 82; pokida@ranepa.ru)

ЗЫБУНОВСКАЯ Наталья Владимировна – научный сотрудник научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, 82; nzyb@ranepa.ru)

ПОКИДА Иван Андреевич – аспирант Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, 82; pokidaivan98@gmail.com)

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И СПОСОБЫ ИХ ЗАЩИТЫ

Аннотация. В статье приводятся результаты социологического опроса занятого населения, проведенного в 2022 г.¹ Цель исследования предусматривала анализ текущих изменений на российском рынке труда, связанных с распространенностью нарушения трудовых прав работников. В течение последних лет отмечается снижение остроты противоречий между работниками и работодателями (заказчиками). Вместе с тем факты столкновения работников с нарушением трудовых прав увеличивают их предрасположенность к работе в неофициальной экономике и в целом влияют на социальную напряженность на рынке труда. Исследование демонстрирует пассивность работников в защите своих трудовых прав. Причины такого поведения связаны в основном с отсутствием надежды на позитивный результат.

Ключевые слова: трудовые права, рынок труда, нарушение трудовых прав, частная практика, наемные работники, неофициальная занятость

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы по государственному заданию РАНХиГС.

Введение

Нарушение трудовых прав работников – одна из серьезных проблем сферы труда. Несмотря на то что правила и нормы взаимоотношений субъектов рынка труда закреплены в трудовом законодательстве, работодатели могут нарушать

¹ Социологический опрос проведен научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС с 16 по 24 мая 2022 г. Опрошены 1 510 чел. в возрасте 18 лет и старше в 30 субъектах РФ по выборке, представляющей работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности, соотношение жителей разных типов поселений, социально-демографические и профессиональные группы людей. Метод опроса: личное формализованное интервью по месту работы или жительства респондентов. По отдельным вопросам результаты исследования приводятся в сопоставлении с данными опросов, проведенных ранее по аналогичной методике.

трудовые права работников. Ущемление прав работников отражается на их общей удовлетворенности жизнью и социальном самочувствии, увеличивает неустойчивость занятости, социальную напряженность и протестную активность граждан [Трудовые протесты... 2022; Прекарная занятость... 2021; Бобков 2018].

Особенно болезненными для работников могут быть нарушения их трудовых прав в кризисные для экономики периоды, когда работодатели в целях оптимизации расходов массово сокращают штат, но не всегда увольнения производятся в соответствии с законом, или работники сталкиваются с недобросовестными выплатами зарплаты¹. Это основные «драйверы конфликтного потенциала в трудовой сфере» в последние годы [Довганенко 2021: 144]. Возможны и другие ущемления прав трудящихся, в частности нарушения при трудоустройстве работника, несоблюдение требований безопасности, нарушение режима труда и предоставления социальных гарантий. Например, исследование, проведенное РГГУ (полевая часть работ осуществлена Центром социального прогнозирования и маркетинга, рук. Ф.Э. Шереги) в октябре 2020 г., показало, что подобные ограничения прав работников особенно усилились во время пандемии [Прекарная занятость... 2021: 13]. Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП в 2020 г. фиксировал всплеск протестной активности работников сферы здравоохранения в связи с невыплатами или несправедливым распределением стимулирующих надбавок за борьбу с коронавирусом [Предварительные итоги... 2022].

В исследовании, представленном в настоящей статье, анализ распространенности нарушений трудовых прав и активности по их защите предпринимался как в отношении наемных работников, так и лиц, занимающихся частной практикой. Последние, несмотря на свою независимость, т.к. они не связаны с работодателями формальными трудовыми отношениями, фактически являются непосредственными исполнителями работ (услуг) в интересах заказчиков (физических и юридических лиц), что отчасти приближает их к правовому статусу наемных работников и предполагает наделение определенным набором социально-трудовых прав [Серова 2021; Коршунова 2020; Черных, Локтюхина 2021].

Распространенность столкновений работников с нарушением трудовых прав

По данным общероссийского опроса, проведенного центром социально-политического мониторинга РАНХиГС в 2022 г., с тем или иным нарушением личных трудовых прав в 2021 – первой половине 2022 г. сталкивались 26,7% занятых россиян. В 2017 г. (замер производился по 2016–2017 гг.) доля респондентов, указавших на такой негативный опыт, составила около 42% [Покида, Зыбуновская 2018], что более чем в 1,5 раза выше текущего значения. Полученные данные, таким образом, показывают позитивные сдвиги в области соблюдения трудовых прав граждан за исследуемый период, хотя, безусловно, проблема сохраняется.

В связи с этим можно отметить, что исследовательские организации фиксируют постепенное укрепление в общественном мнении уверенности в достаточной защищенности трудовых прав граждан нашей страны, если анализ производить за длительный промежуток времени. Например, по данным ВЦИОМа, в 2020 г. об этом сообщила 1/4 работающего населения, в то время

¹ «Помните: закон на вашей стороне». – *Центральная профсоюзная газета «Солидарность»*. 08.06.2022. Доступ: <https://www.solidarnost.org/articles/pomnite-zakon-na-vashey-storone.html> (проверено 06.12.2022).

как в 2010 г. так считала только 1/10 опрошенных [Расширенная подборка... 2020: 47].

По данным исследовательского центра портала *SuperJob.ru* за 2021 г., 80% опрошенных представителей экономически активного населения считают, что права трудящихся по-прежнему ущемляются. Однако в 2012 г. доля таких ответов была выше – 89%¹.

По нашим данным, за последние 5 лет по всем выделенным для анализа видам нарушений отмечается снижение доли респондентов, столкнувшихся с нарушением их трудовых прав (см. рис. 1), но оно наиболее существенно в случаях оформления трудоустройства и увольнения работников – в 2 раза и более.



Рисунок 1. Факты столкновений занятых граждан с нарушением их личных трудовых прав в различных ситуациях (в % от общего числа опрошенных)

Чаще всего трудящиеся сталкиваются с нарушением их личных прав в связи с режимом труда (продолжительность времени работы) и его оплатой (задержка, частичная оплата труда). Об этом сообщил примерно каждый шестой опрошенный (14,0% и 15,6% соответственно). Почти каждый десятый (8,7%) указал на нарушения в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска. Столкновения с другими видами нарушений встречаются реже (6% и менее).

Однако важно то, что для многих граждан нарушение их трудовых прав было не единичным: 58,2% из числа тех, кто сталкивался с нарушением своих трудовых прав, отметили 2 и более нарушения за исследуемый период. В 2017 г. были получены аналогичные данные.

Чаще сообщают о столкновении с нарушениями молодые люди, граждане с более низким уровнем образования, рядовые работники, сельские жители,

¹ 8 из 10 россиян уверены, что права трудящихся по-прежнему ущемляют, но только 8% обращались с этим в трудовую инспекцию или суд. – *Исследовательский центр портала SuperJob.ru*. 30.04.2021. Доступ: <https://www.superjob.ru/research/articles/112817/8-iz-10-rossiyan-uvereny/> (проверено 06.12.2022).

граждане с низким уровнем материального положения и лица, испытывающие проблемы в своей профессиональной деятельности из-за состояния здоровья. Перечисленные категории оказываются наиболее уязвимыми в плане соблюдения различных норм трудового законодательства. Например, если в городах доля указавших за анализируемый период хотя бы один из видов нарушений составляет порядка 25%, то в селах – 31,3%. Среди граждан с высшим образованием сталкивались с нарушениями 22,8%, со средним специальным – 29,2%, с полным средним – 34,2%. Еще более существенная разница отмечается по уровню материального положения респондентов: высокий – 17,9%, средний – 27,6%, низкий – 45,4%.

Кроме того, можно отметить, что в 2 раза чаще на нарушение трудовых прав обращают внимание наемные работники, в отличие от граждан, занятых частной практикой. Такая ситуация, безусловно, вызвана различием в основах обеспечения социальными гарантиями выделенных групп. В большинстве ситуаций занятые частной практикой не имеют никаких правовых возможностей претендовать на социальную поддержку. Тем не менее и среди этой группы респондентов каждый десятый указал на столкновение с каким-либо нарушением своих трудовых прав за наблюдаемый период.

Полученные данные демонстрируют некоторые различия по распространенности нарушения трудовых прав работников на государственных и частных предприятиях. Хотя бы с одним из видов нарушений сталкивались 24,6% занятых по найму на предприятиях государственной формы собственности и 32,4% – в частных компаниях. При этом значимые различия отмечаются в связи с режимом труда и его оплатой (см. рис. 2).



Рисунок 2. Факты столкновения наемных работников с нарушением их личных трудовых прав в различных ситуациях в зависимости от формы собственности предприятия по основной работе (в % по каждой выделенной категории)

Занятость в теневой экономике увеличивает число случаев нарушения трудовых прав работников, их многократность. В частности, если по группе официально занятых наемных работников общий показатель нарушения трудовых прав (факт столкновения хотя бы с одним из видов нарушений) составляет 27,2%, то среди занятых неформально он значительно выше – 38,9%. С двумя и более видами нарушений сталкивались 56,3% среди официально занятых наемных работников, чьи трудовые права нарушались, и 74,1% в группе пострадавших неформальных работников.

Как показывает рис. 3, по всем выделенным ситуациям доля пострадавших неофициально занятых наемных работников значительно выше, чем в группе трудящихся на основе официального оформления. Особенно это касается оформления трудоустройства и оплаты больничных листов.



Рисунок 3. Факты столкновения наемных работников с нарушением их личных трудовых прав в различных ситуациях в зависимости от наличия официального статуса занятости по основной работе (в % по каждой выделенной категории)

Отметим, что сам факт отсутствия оформления трудовой деятельности работника уже является серьезным нарушением законодательства. А скрытый характер трудовых отношений, по сути, освобождает работодателей от обязанностей по соблюдению трудового законодательства, что и отражается на ответах неформально занятых граждан, отображающих сложившуюся ситуацию в теневой сфере.

Другой момент, на который необходимо обратить внимание, связан с тем, что не все работники, работающие неофициально, осознают неправомерные действия работодателя при оформлении трудовых отношений и считают это нарушением трудовых прав. Только 16,8% неофициально занятых наемных работников указали на факты нарушений при оформлении трудовых отношений с работодателем. Это позволяет говорить о наличии низкой правовой

культуры таких работников или об их собственной заинтересованности в неофициальных отношениях.

В последние годы с началом пандемии актуализировалась удаленная занятость, внимание к законодательному регулированию которой существенно усилилось¹. В отношении работников, которые трудятся удаленно, работодатели также должны выполнять все нормы трудового законодательства². Однако данные опроса показывают, что именно те наемные работники, кто работает в удаленном режиме, чаще сталкиваются с нарушением своих трудовых прав. Причем это касается практически всех выделенных видов нарушений (см. рис. 4). В этой связи с учетом роста распространенности такой формы занятости возникает необходимость в более пристальном внимании к соблюдению трудовых прав граждан, работающих удаленно.



* Данные приводятся с некоторым допущением в связи с небольшой наполняемостью группы.

Рисунок 4. Факты столкновения наемных работников с нарушением их личных трудовых прав в различных ситуациях в зависимости от режима работы (в % по каждой выделенной категории)

¹ Федеральный закон от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Доступ: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (проверено 06.12.2022).

² Федеральная служба по труду и занятости. Информация. Роструд напоминает о недопустимости нарушения трудовых прав работников на удаленке. Доступ: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_352559/ (проверено 06.12.2022).

Наличие на предприятиях специализированных подразделений (отделов, управлений), которые занимаются защитой прав работников и решением социальных вопросов, в целом положительно отражается на распространенности случаев нарушения трудовых прав. Однако это не касается частных компаний. Но если рассматривать только предприятия государственной (муниципальной) формы собственности, указанные различия весьма заметны. При наличии в бюджетных организациях специализированных подразделений по защите прав работников 19,9% их сотрудников – наемных работников отметили факты каких-либо нарушений трудовых прав, при отсутствии таких подразделений – 30,5%. В основном это касается соблюдения режима труда. По всей вероятности, указанные подразделения в бюджетном секторе более продуктивно выполняют свои основные функции, чем подобные структуры в частных компаниях.

Аналогично отмечается разница в ответах респондентов в зависимости от наличия/отсутствия на предприятии профсоюзной организации, призванной представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работающих граждан¹. Если занятые по найму в государственных (муниципальных) организациях указывают, что профсоюз в их организации имеется, то доля отмеченных ими нарушений составляет 21,1%, если профсоюз отсутствует – 29,3%. Эти данные подтверждают целесообразность профсоюзного контроля за соблюдением руководством предприятия трудового законодательства в отношении его сотрудников и предупреждения нарушений.

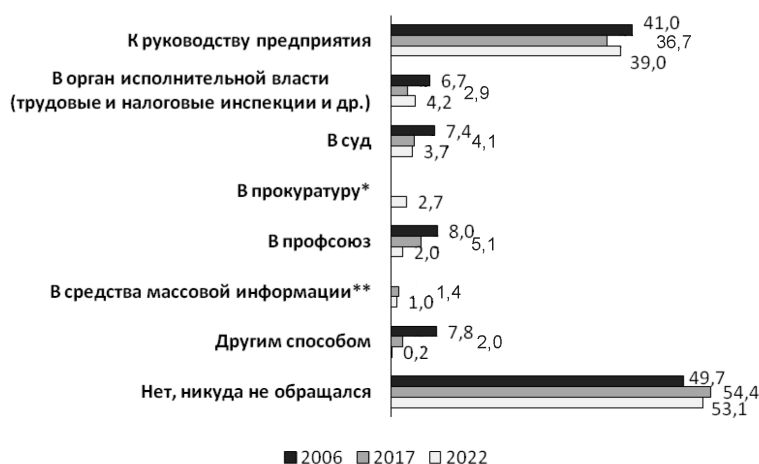
Отметим также, что столкновения наемных работников официальной экономики с нарушением трудовых прав снижают для них значимость официальной занятости: это касается преимущественно нарушений в связи с оплатой труда, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, оплатой больничных листов. Кроме того, значимость работы в официальной экономике снижается с увеличением числа случаев нарушений. Так, если при отсутствии нарушений 75,5% наемных работников, имеющих официальное оформление основной работы, считают важной занятость в официальной экономике, то в случае 1 нарушения доля таких ответов составляет 71,4%, а при наличии 2 и более нарушений – уже 67,3%.

В целом следует отметить, что приведенные данные указывают на существующий разрыв между закрепленными в законодательстве правами граждан в сфере труда и их реализацией.

Основные способы защиты трудовых прав работниками

Результаты мониторинга показывают стабильно сдержанное поведение работников в отношении своей защиты в случае нарушения трудовых прав. Особенно это относится к формальным структурам, призванным воздействовать на недобросовестных работодателей (см. рис. 5). Из числа тех занятых граждан, чьи трудовые права были нарушены (в течение 2021 – первой половины 2022 г.), 53,1% никуда не обращались в целях их защиты. Меньшая часть пострадавших предпринимала попытки отстоять свои интересы тем или иным способом (46,9%).

¹ Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Доступ: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/a8e7a1e3362b4a814665779f2e79ba9df5098289/ (проверено 06.12.2022).



* В 2006 и 2017 гг. данный вариант ответа отсутствовал.

** В 2006 г. данный вариант ответа отсутствовал.

Сумма ответов не равна 100%, т.к. по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Рисунок 5. Способы защиты трудовых прав занятых граждан (в % от числа работающих респондентов, которые сталкивались с нарушениями трудовых прав)

В основном совершались попытки решить проблему непосредственно с руководством предприятия. Так поступили 39,0% из числа столкнувшихся с нарушениями. При этом примерно такие же значения были зафиксированы в предыдущие годы. Другие исследовательские центры также отмечают приоритет этого способа защиты трудовых прав среди занятого населения¹ [Расширенная подборка... 2020: 47; Петухов 2016].

Иные способы защиты трудовых прав использовались трудящимися крайне редко, и по всему их перечню наблюдается снижение обращаемости за защитой. По последним данным, только 4,2% пострадавших обращались в трудовые и налоговые инспекции, 3,7% – в суд. Еще меньше обращений отмечается в прокуратуру (2,7%) и профсоюз (2,0%). Средства массовой информации, как и раньше, не востребованы у трудящихся в указанных целях – 1,0%. Данные показывают, что в бюджетной сфере выше активность работников по защите своих прав: 50,4% занятых по найму на государственных (муниципальных) предприятиях обращались куда-либо с целью защиты. Пострадавшие работники частных компаний указывали на этот опыт реже – в 43,8% случаев. Кроме того, реже прибегают к различным способам защиты своих трудовых прав работники мелких компаний с небольшим числом сотрудников (до 15 чел.). Пытались получить помощь непосредственно у руководства предприятия чаще занятые в бюджетной сфере. Кроме того, чаще этот способ отстаивания своих интересов используется работниками средних и крупных предприятий.

¹ Труд и май: россияне о трудовых правах и празднике труда. – ВЦИОМ. 29.04.2021. Доступ: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-i-mai-rossijane-o-trudovykh-pravakh-i-prazdnike-truda> (проверено 06.12.2022).

Наличие в организациях специализированных подразделений для защиты прав работников и решения социальных вопросов повышает общую активность трудящихся по отстаиванию своих нарушенных прав. В такой ситуации 60,2% пострадавших наемных работников проявили активность. При их отсутствии только 43,3% столкнувшихся с нарушениями попробовали отстоять свои права. Возможно, в таких отделах или управлениях работники могут получить консультацию по своей проблеме, что им позволяет более обоснованно и грамотно защищать свои права.

Аналогично, наличие профсоюза на предприятии положительно отражается на общей активности граждан по защите своих прав (62,4% пострадавших наемных работников попробовали отстоять свои интересы при наличии профсоюза в организации, 38,8% – при его отсутствии). Вполне логично, что среди членов профсоюза больше тех, кто воспользовался непосредственно его помощью.

Однако важно отметить в целом недостаточное участие профсоюзов в защите трудовых прав работников. Во-первых, снижается численность членства в профсоюзах¹. Результаты социологического мониторинга, проводимого авторским коллективом настоящей публикации на протяжении двух десятилетий, фиксируют, что в опросе 2003 г. 55,8% занятых граждан заявили о наличии на предприятии по месту их работы профсоюзной организации, в 2016 г. таких ответов было 31,5%, в 2022 г. – 27,6%. Причем только чуть более половины респондентов, которые указали на наличие профсоюза по месту их профессиональной деятельности, состоят в нем. Во-вторых, снижается авторитет профсоюзной организации среди занятых граждан: в 2017 г. о его наличии сообщали 56,0%, в 2022 г. – 43,8%.

Пассивность занятых граждан в защите своих трудовых прав связана с целым комплексом причин (см. рис. 6). В основном это отсутствие надежды на позитивный результат. Треть пострадавших, не отстаивающих свои интересы, не верят в возможность добиться справедливости. Около ¼ не захотели терять время на разбирательства, видимо, также не ожидая положительного решения своей проблемы.

Многие пострадавшие (25,2%) не стали отстаивать свои права в связи с опасениями негативных действий со стороны начальства, которые могли бы последовать после их обращений за помощью в различные организации и государственные органы. Работники боятся того, что конфликт может только усугубиться, они могут совсем потерять работу, могут быть и иные преследования. Причем выше доля таких ответов в группе молодежи до 29 лет (32,3%).

Часть респондентов ссылаются на отсутствие необходимости отстаивать свои права, поскольку проблема не была столь серьезной или оперативно разрешилась: 22,9% ответов связаны с незначительностью нарушений, и 19,2% – с их быстрым устранением.

Реже респонденты отмечают их недостаточную информированность о способах защиты, адресатах их жалоб, порядке оформления претензий. Тем не менее каждый десятый из числа никуда не обращавшихся для своей защиты работников указал на этот момент.

¹ Доклад заместителя Председателя ФНПР Д.М. Кришталя «О перспективах развития профсоюзного движения, о Года организационного и кадрового укрепления профсоюзов». 2021. – *Федерация независимых профсоюзов России*. Доступ: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/doklad-zamestitelya-predsedatelya-fnpr-d-m-krishtalya-na-generalnom-sovete.html> (проверено 07.12.2022).



Примечание. Сумма ответов не равна 100%, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Рисунок 6. Причины пассивности занятых граждан в защите своих трудовых прав (в % от числа респондентов, которые не пытались защищать свои трудовые права)

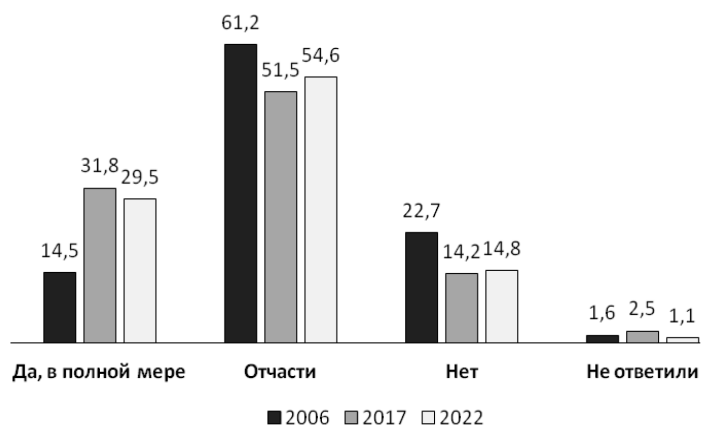


Рисунок 7. Результат обращения занятых граждан за защитой трудовых прав (в % от числа респондентов, которые пытались защищать свои трудовые права)

Отсутствие веры в результативность отстаивания своих интересов во многом связана с оценкой возможности влияния работников на управленческие решения по месту работы. Данные показывают все большее дистанцирование основных субъектов рынка труда. Если в 2006 г. 43,1% занятых россиян сообщили, что работники их предприятий участвуют в обсуждении и принятии решений по важнейшим проблемам предприятий, то в 2016 г. таким образом ответили уже 37,7%, в 2022 г. — 30,8%. Работники, как правило, не ощущают себя полноправными участниками трудовых отношений, от их мнения ничего не зависит [Пахомова 2022: 119].

Вместе с тем активная позиция граждан при нарушении их трудовых прав, как правило, позволяет им отстоять свою правоту (см. рис. 7). В полной мере добилась успеха почти 1/3 занятых граждан, попытавшихся защитить свои права. Еще более чем 1/2 получили частичную помощь. Доля тех заявителей, которые сообщают о полностью отрицательном результате своего обращения за помощью, составила 14,8%. В 2017 г. были получены примерно такие же данные. Вместе с тем за период 2006–2022 гг. число результативных обращений за защитой трудовых прав увеличилось в 2 раза.

Данные ВЦИОМа, полученные в 2018 г., также показывают, что в случае обращения граждан в официальные инстанции для защиты своих прав большинству удается восстановить справедливость¹.

Заключение

Представленные опросные данные свидетельствуют о наличии проблем в сфере трудовых отношений: примерно ¼ занятого населения за 2021 — первую половину 2022 г. сталкивалась с нарушением своих трудовых прав, причем нередко — многократно. Чаще всего нарушаются права трудящихся в связи с режимом труда (продолжительность времени работы) и его оплатой (задержка, частичная оплата труда). Нарушение трудовых прав больше фиксируется среди наемных работников, занятых на частных предприятиях, респондентов, работающих удаленно, с более низким уровнем образования, испытывающих проблемы в своей профессиональной деятельности из-за состояния здоровья, а также лиц, занятых неформально.

Вместе с тем за последние 5 лет доля работников, столкнувшихся хотя бы с одним нарушением, снизилась более чем в 1,5 раза. Наиболее заметные улучшения отмечаются в отношении оформления трудоустройства и увольнения работников. В долгосрочном периоде в общественном мнении постепенно укрепляется уверенность в достаточной защищенности трудовых прав.

Данные подтверждают пассивность занятого населения в отношении своей защиты. Из числа работников, чьи трудовые права нарушались, меньше половины попробовали отстоять свои интересы тем или иным способом. Активность работников в защите своих прав выше в бюджетной сфере. Как правило, пострадавшие обращались непосредственно к руководству предприятия, а обращение в официальные правоохранительные органы использовалось крайне редко. Основной причиной правовой пассивности трудящихся является отсутствие надежды на положительное решение. При этом если пострадавшие работники принимают решение защищать свои права и интересы, то, как правило, подобная активность позволяет им отстоять свою правоту.

Наличие в организациях специализированных подразделений, занимаю-

¹ Трудовые права: кто на страже? — ВЦИОМ. 13.06.2018. Доступ: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-prava-kto-na-strazhe> (проверено 06.12.2022).

щихся защитой интересов работников и решением социальных вопросов, а также профсоюзов способствует снижению распространенности случаев нарушений трудового законодательства и росту общей активности трудящихся по отстаиванию своих прав. Вместе с тем важно отметить в целом недостаточное участие профсоюзов в защите трудовых прав работников.

Факты столкновения наемных работников официальной экономики с нарушением трудовых прав снижают для них значимость официальной занятости. По большей части это проявляется в случаях нарушений, связанных с оплатой труда, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, оплатой больничных листов. Теневую занятость порождают проблемы в формальной экономике, связанные с несоответствием условий трудовых договоров реальным трудовым отношениям.

В этой связи органам власти следует обратить внимание на повышение информированности работников о способах правовой защиты, в т.ч. в связи с отказом работодателя от официального оформления занятости или конвертными выплатами. В данном случае также важен упрощенный порядок подачи работниками жалоб на нарушение своих прав. Любые способы подачи жалобы (например, посредством телефонной «горячей линии», через сайт или приложение Госуслуги, онлайн-сервис трудовой инспекции др.) должны быть понятны, просты и доступны для всех категорий населения, учитывая возможные сложности их использования в группах лиц старшего возраста или граждан, имеющих ограничения по здоровью.

Учитывая влияние профсоюзов, а также штатных подразделений на предприятиях, ответственных за защиту прав работников, на снижение нарушений в сфере трудовых отношений, целесообразно развивать и расширять такие общественные организации и структуры, повышать информированность работников о возможности обращения к ним за помощью при необходимости. Кроме того, важно повышать авторитет профсоюза именно как организации, контролирующей выполнение трудового законодательства на предприятии и отстаивающей права и интересы членов трудового коллектива.

Список литературы

Бобков В.Н. 2018. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России. — *Мир новой экономики*. Т. 12. № 3. С. 128-139.

Довганенко А.А. 2021. Оценка ключевых факторов формирования социально-трудовой обстановки и развитие социально-трудовых конфликтов в условиях продолжающейся пандемии. — *Социально-трудовые конфликты в России и в мире: материалы VI Международной научно-практической конференции*, 1 октября 2021 г. СПб: Изд-во СПбГУП. С. 139-146.

Коршунова Т.Ю. 2020. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости. — *Журнал российского права*. № 7. С. 78-97. DOI: 10.12737/jrl.2020.08.

Пахомова Е. И. 2022. Конфликтный потенциал современных социально-трудовых отношений. — *Вестник Института социологии*. Т. 13. № 2S. С. 115-127.

Петухов В.В. 2016. Готовность россиян к отстаиванию своих социально-экономических прав в «новой кризисной реальности». — *Социологические исследования*. № 11. С. 86-96.

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

Предварительные итоги развития социально-трудовых конфликтов и анализ социальной-трудовой обстановки в РФ в 2022 году (январь—сентябрь). 2022. —

Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз. Доступ: http://industrialconflicts.ru/lib/104/predwaritelnye_itogi_razvitiya_sotsialno-trudovoyh_ko.html (проверено 07.12.2022).

Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (под ред. Ж.Т. Тощенко). 2021. М.: Весь Мир. 400 с.

Расширенная подборка данных. 2020. — *СоциоДиггер*. Август. Т. 1. Вып. 1: *Труд и занятость*. Доступ: https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom_sociodigger.pdf (проверено 06.12.2022).

Серова А.В. 2021. Социально-трудовые права самозанятых: опыт правового регулирования зарубежных стран. — *Правоприменение в публичном и частном праве*: материалы международной научной конференции. Омск, 26 марта 2021 г. Омск: Изд-во ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. С. 235-239.

Трудовые протесты в России в 2021 г. Часть 4. Причины трудовых протестов. 2022. — *Мониторинг трудовых протестов*. Доступ: <http://www.trudprotest.org/2022/03/16/%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%be%d0%b2%d1%8b%d0%b5-%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%82%d0%b5%d1%81%d1%82%d1%8b-%d0%b2-%d1%80%d0%be%d1%81%d1%81%d0%b8%d0%b8-%d0%b2-2021-%d0%b3-%d1%87%d0%b0%d1%81%d1%82%d1%8c-3/> (проверено 06.01.2023).

Черных Е.А., Локтюхина Н.В. 2021. Актуальные социально-трудовые аспекты самозанятости в современной России. — *Экономическое возрождение России*. № 1(67). С. 136-161.

POKIDA Andrei Nikolaevich, Cand.Sci. (Soc.), Director of the Research Center for Social and Political Monitoring, School of Public Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa) (82 Vernadskogo Ave, Moscow, Russia, 119571; pokida@ranepa.ru)

ZYBUNOVSKAYA Natal'ya Vladimirovna, Research Fellow at the Research Center for Social and Political Monitoring, School of Public Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa) (82 Vernadskogo Ave, Moscow, Russia, 119571; nzyb@ranepa.ru)

POKIDA Ivan Andreevich, postgraduate student at the School of Public Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa) (82 Vernadskogo Ave, Moscow, Russia, 119571; pokidaivan98@gmail.com)

VIOLATIONS OF WORKERS' LABOR RIGHTS AND WAYS OF THEIR PROTECTION

Abstract. The article presents the results of a sociological survey of the employed population, conducted in 2022. The purpose of the study is to analyze current changes in the Russian labor market related to the prevalence of violations of labor rights of workers. In recent years, there has been a decrease in the severity of contradictions between workers and employers (customers). At the same time, the fact that workers meet with violations of labor rights increase their predisposition to work in the informal economy and have an impact on social tension in the labor market. The study shows the passivity of workers in protecting their labor rights. The reasons for this behavior are mainly related to the lack of hope for a positive result.

Keywords: labor rights, labor market, violations of labor rights, private practice, employees, informal employment
