

УДК 331.1

DOI: 10.18384/2310-6646-2016-4-88-96

## ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ

**Попова И.В.<sup>1</sup>, Стрельцов В.Я.<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Костромская государственная сельскохозяйственная академия  
156530, Костромская обл., Костромской район, пос. Караваево, Учебный городок,  
Караваевская сл., 34, Российская Федерация

<sup>2</sup>Российская академия наук  
119991, Москва, Ленинский проспект, д. 14, Российская Федерация

**Аннотация.** На результатах эмпирического исследования показано состояние социальной защиты наёмных работников предприятия ЗАО «Птицефабрика «Сусанинская»» Костромской области, описан характер трудовых отношений в сфере наёмного труда, не включающих взаимные правовые обязательства и гарантии защиты прав работающих. Представленные результаты показывают, что профсоюзные организации, как посредник между работодателем и наёмным работником, не смогли приспособиться к факторам рынка труда, не справились с основной своей ролью – стоять на защите прав наёмных работников. Таким образом, переход к рыночным отношениям обернулся для наёмных работников не только потерей привычного рабочего места и необходимостью переобучения (как в других странах мира), но и тотальной потребностью в социальной защите при наличии стандартной занятости. Этому способствует сформированная в последние годы такая организация экономики, в которой зависимость работников от работодателей становится исключительно односторонней.

**Ключевые слова:** социальная защита, правовая грамотность, правовой нигилизм, социальное партнёрство.

## THE STUDY OF SOCIAL PROTECTION FOR WORKERS IN THE SYSTEM OF LABOR RELATIONS IN RUSSIA

**I. Popova<sup>1</sup>, V. Streltsov<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Kostroma State Agricultural Academy  
34, Karavayevskaya v/a, Training camp, Karavayevo township, Kostroma district, Kos-  
trom region, 156530, Russian Federation

<sup>2</sup>Russian Academy of Sciences  
14, Leninsky avenue, Moscow, 119991, Russian Federation

**Abstract.** The conducted empirical research elucidates the current state of social protection at Susaninskaya Poultry Factory in Kostroma Region where the employer-employee relationships lack both mutual legal commitments and any guarantee of employees' rights. The study shows that trade unions as the only mediator between the employer and employees failed to adjust to

labour market factors and did not cope with their main task to protect employees' rights. Thus the transfer to market economy turned out to be a disaster for employed workers who did not only lose their habitual jobs and had to be re-qualified (as in other countries), but also were deprived of social protection at standard occupation. The roots of the problem are in a recently emerged mode of economy that makes employees completely dependent on employers.

**Key words:** social protection, legal literacy, legal nihilism, social partnership.

Переход от командно-распорядительной экономики к свободной, рыночной, в плане социальной защиты характеризуется усугублением противоречий, возникающих между работодателем и наёмным работником. Социальная защита в сфере занятости – это экономические и правовые отношения, в которые включены эти субъекты трудовых отношений [3]. Противоречивость процесса определяется неравенством сторон на рынке труда. Наёмный работник является слабой по сравнению с работодателем стороной в силу того, что не обладает собственностью на средства производства и вынужден продавать свою рабочую силу на условиях, предлагаемых работодателем. В этой ситуации государство выступает гарантом социальной защиты занятых через разработку правовых норм, обеспечивающих социальный статус личности. С одной стороны, преобразования рыночного характера в ряде аспектов усиливают социальную защиту граждан, но с другой стороны, в некоторых важных сферах жизнедеятельности человека требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите (например, требуется защита от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан и т. п.). Социальная защита работников включает в себя несколько направлений:

– создание условий для заня-

тости населения трудовой деятельностью, позволяющей работникам зарабатывать средства для жизни в объёмах, достаточных для достойного существования;

– обеспечение безопасных условий труда для работников и доступа граждан к национальным системам здравоохранения, реабилитации и профессионального образования;

– обеспечение работников и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случаях безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни, рождения ребёнка, несчастного случая в быту, производственной травмы или профессионального заболевания, инвалидности, старости, смерти кормильца.

Можно выделить две группы источников социальной незащищённости. Первая группа – это те источники, которые всегда влияют на защищённость работающих, снижая её: безработица, инфляция, милитаризация экономики, военные конфликты. Вторая группа – это те факторы, которые при ухудшении их динамики становятся источниками незащищённости: несправедливое распределение доходов, снижение качества медицинских услуг, ухудшение социального обеспечения и социальной помощи, ухудшение качества жизни.

На материалах эмпирического исследования постараемся показать

состояние социальной защиты наёмных рабочих на предприятии и процессы её институционализации. Объектом исследования являются все категории работников ЗАО Птицефабрика «Сусанинская» (Костромской области). Объём выборки – 99 человек, что составляет 98 % генеральной совокупности. Малая выборка в исследовании рабочего класса – это не только характерная для нашего времени реальность (в нынешних условиях практически невозможно получить разрешение собственника на проведение исследования у него на предприятии), но и оправданный подход к исследованию отдельного случая. Положение каждого конкретного предприятия зависит от его местонахождения, отрасли, численности, оснащённости и других факторов, что сказывается на трудовом поведении рабочих [4]. В нашем исследовании главным было то, что предприятие находится в условиях локального рынка труда с дефицитом рабочих мест в сельской местности, а его работники представляют собой специфическую социально-территориальную общность, имеющую свои социальные нормы поведения.

Опрос проводился методом личного стандартизированного интервью.

Ключевым фактором социально-экономической защиты населения является защищённость в сфере труда. Для людей наёмного труда именно трудовая сфера является основным источником дохода. Повышение эффективности социальной защиты трудящихся предполагает анализ источников социальной незащищённости. В таком анализе заинтересованы оба субъекта

трудовых отношений: для работодателя наличие социальной защищённости является критерием эффективного функционирования, отчего зависит уровень конфликтности на предприятии, для работников наёмного труда это важный стимул к повышению рабочей эффективности. Это предполагает исследование уровня социальной защищённости наёмных работников в двух аспектах:

– как правовые условия, которые, опираясь на социально-экономические реалии, характеризуются правовым нигилизмом работодателей и правовой безграмотностью наёмных рабочих;

– как способность работников к самозащите, т.е. самостоятельности в защите своих прав.

Прежде всего ставилась задача выявить представления самих наёмных работников об уровне их социальной защиты, предоставляемой как институтами государства, так и администрацией предприятия.

Из всего перечисленного (табл. 1) самым важным, по мнению работников предприятия, является:

- материальная помощь в сложных жизненных ситуациях ..... 59,6 %;
- страхование от несчастного случая на предприятии ..... 58,1 %;
- предоставление жилья ..... 37,0 %;
- своя столовая на предприятии ..... 30,7 %;
- предоставление льгот на питание ..... 25,8 %;
- собственный медицинский кабинет ..... 22,6 %.

Таблица 1

**Социальное обеспечение на предприятии  
ЗАО «Птицефабрика «Сусанинская»» (на момент исследования)**

На момент исследования из социального обеспечения на предприятии:	
есть	нет
Страхование от несчастного случая	Предоставление жилья
Материальная помощь в сложных ситуациях	Своя столовая
Диспансеризация	Льготы на питание
Выдача спецодежды	Предоставление мест для детей в детских дошкольных учреждениях
	Льготные путёвки в санатории и детские лагеря
	Доставка на работу
	Свой медицинский кабинет

Полученный результат показал, что к числу самых важных запросов наёмных работников к руководству предприятия относятся те запросы, которые связаны с обеспечением гарантий на труд, оплаты труда и социальной защитой, что должно обеспечить им достойный уровень жизни, а предприятию повысить производительность труда. Стабильность и эффективность функционирования предприятия напрямую зависит от уровня социальной защиты наёмных работников. Переход к рыночной экономике предполагает создание целостной и эффективной системы социальных гарантий соблюдения важнейших прав членов общества. В отношении трудоспособных граждан политика социальной защиты состоит в том, что им должны предоставляться равные возможности для повышения своего благосостояния за счёт личного трудового вклада, инициативы и предприимчивости, а также обязательное и добровольное страхование от различных видов социального риска. Исследователи сходятся во мнении, что отсутствие гарантий и

социальной защищённости является причиной формирования прекариальных трудовых отношений [2; 3; 5; 6]. Современное общество невозможно без существования прав на социальную защиту и определённые трудовые права. Человек должен иметь право болеть и не быть наказанным за это материально. Особенно это относится к женщинам, имеющим маленьких детей. Сегодня работодатель имеет возможность игнорировать необходимость женщин растить своих детей, пользуясь больничными листами. Молодые мамы – это дискриминируемая на рынке труда группа, не имеющая никаких возможностей отстаивать свои интересы, которые на самом деле являются государственными. Система оплаты больничных листов лишает матерей-одиночек и тех, кому не помогают близкие родственники, ими пользоваться. В результате растут поколения детей, переносящих простудные заболевания «на ногах», месяцами страдающих от кашля и посещающих детский сад в состоянии недомогания. Между тем рассматриваемые права –

цивилизационное достижение, и лишать их работника значит вернуться во времена крепостного права. Люди имеют право работать и при этом сохранять своё физическое здоровье и социальную безопасность, даже если сами они не имеют возможности себя защищать и не осознают такой необходимости. Приведённые далее результаты по блоку вопросов, направленных на описание состояния социальной защиты работников предприятия, призваны подтвердить гипотезу, что сложившийся характер трудовых отношений формирует представление работников о том, что у них нет никакой возможности защитить свои позиции и права. Судьба таких людей – всегда быть бедными и зависимыми.

1) «Интересуют ли Вас вопросы, связанные с социальной защитой работающих на вашем предприятии?»

*Да, интересуют*..... 54,8 %

*Нет, не интересуют*..... 45,2 %

2) «Чувствуете ли Вы себя социально защищённым, работая на этом предприятии?»

*Да, я чувствую себя социально защищённым, я знаю, что предприятие делает для меня всё возможное*.. 27,5 %

*Нет, не чувствую себя социально защищённым работником* ..... 17,7 %

*В некоторых вопросах защищён, но полностью не чувствую себя защищённым* ..... 54,8 %

3) «Рассчитываете ли Вы на помощь предприятия, если окажитесь в сложной жизненной ситуации?»

*Да, я уверен(а), что в любой ситуации мне окажут любую помощь*..... 38,7 %

*Нет, вообще ни на что не рассчитываю, только на себя* .... 61,3 %

4) «Какую помощь оказывают на вашем предприятии, о которой вы знаете?»

*- помощь в случае болезни или травмы* ..... 41,9 %;

*- помощь в случае смерти близких родственников* ..... 38,7 %;

*- никакой помощи не оказывают*..... 19,4 %.

Каждый третий ответил, что никакой помощи никогда не получал.

Главная задача в системе социальной защиты – создание механизма отстаивания наёмными работниками своих прав. Создание такого механизма может обеспечить только практическая институционализация социального партнёрства на основе совершенствования законодательства в трудовой сфере. Главным институтом, защищающим наёмных работников, являются профессиональные союзы, охватывающие своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающие для этого необходимыми правами и возможностями. Основная функция профсоюзов состоит в защите прав и интересов работников, то есть в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождении компромиссов и выработке на этой основе приемлемых решений. «Профсоюзы, – писал Э. Гидденс, – возникли как средство устранения дисбаланса власти между рабочими и работодателями. Если отдельный рабочий сам по себе почти не имел влияния, то с помощью коллективной организации это влияние возрастало. Предприниматель может обойтись без конкретного рабочего, но без труда всех или большинства рабочих он не обойдётся» [1, с. 236]. Деятельность профсоюза можно рассматривать, как попытку сбалансировать отношения между наёмными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики. Деятельность профсоюзов – это регулятор социально-экономиче-

ской защиты наёмных рабочих. Этот регулирующий механизм работает через технологию заключения коллективных трудовых договоров, которая предполагает элемент борьбы. Именно в процессе двухстороннего диалога стороны приходят к согласию, удовлетворяющему и тех и других и способствующему как повышению уровня социальной защиты трудящихся, так и снижению уровня конфликтности на предприятии. Гипотезой исследования было предположение о том, что трудовые отношения характеризуются правовым нигилизмом работодателей и правовой безграмотностью наёмных рабочих. Поэтому в исследовании задавались вопросы об отношении с профсоюзами и о коллективном договоре.

1) «Знаете ли Вы, что написано в коллективном договоре вашего предприятия?»

*Да знаю, так как читал(а) проект до его подписания.....* 12,9 %

*Знаю не всё, только то, что обсуждали до его принятия.....* 22,5 %

*Не знаю, что там написано.....* 56,5 %

*Вообще не знаю*

*о его существовании .....* 8,1 %

Обработка данных с помощью кросс-табуляции показала, что ничего не знают о коллективном договоре рабочие, а что-то знают управляющие.

2) «Как Вы относитесь к условиям коллективного договора?»

*В целом он меня устраивает.....* 29,0 %

*Не всё устраивает, можно было бы что-то изменить .....* 3,2 %

*Затрудняюсь ответить.....* 67,7 %

3) «Присутствовали ли Вы на конференции по принятию коллективного договора?»

*Да, меня выбирали делегатом на конференцию .....* 9,7 %

*Нет, не присутствовал(а).....* 90,3 %

Полученный результат подтверждает гипотезу о правовом нигилизме работодателя. Упомянутый в вопросе документ является пустой формальностью, никакой роли регулятора он не выполняет.

Другой связанной с оценкой этого аспекта трудовых отношений гипотезой было предположение о правовой безграмотности наёмных работников. Для её проверки задавался ряд вопросов.

1) «Считаете ли Вы, что коллективный договор помогает регулировать отношения между рабочими и руководством предприятия?»

*Да, с помощью договора можно решать производственные проблемы .....* 22,6 %

*Помогает решать только некоторые проблемы, связанные с социальным пакетом .....* 12,9 %

*Это простая формальность, коллективный договор не позволяет решать никаких проблем.....* 35,5 %

*Я вообще не знаю, что такое коллективный договор.....* 29,0 %

2) «Знаете ли Вы о существовании профсоюза на вашем предприятии?»

*Нет, даже не слышал(а), что профсоюз есть.....* 22,6 %

*У нас нет профсоюза.....* 77,4 %

3) «Нужен ли вообще профсоюз на предприятии?»

*Да, он обязательно нужен, это единственная защита работающих.....* 50,0 %

*Нет, профсоюз абсолютно не нужен, у него нет никакой реальной силы.....* 27,4 %

*Не нужен, так как рабочих не от чего защищать .....* 22,6 %

При этом 80,6 % сказали, что загруженность на рабочем месте высокая,



*передохнуть удаётся только в обеденный перерыв; 71 % – «за такую работу, как у меня, нужно платить больше»; 59,7 % ответили, что на предприятии не соблюдается техника безопасности и 30,6 % оценили условия труда как тяжёлые.*

Согласно полученному результату, можно говорить о правовой безграмотности самих наёмных рабочих. В условиях нестабильной экономики наёмные работники нуждаются в социальной защите, которая переносится на уровень предприятия. Результаты же показывают, что работники данного предприятия не только не заинтересованы в социальном партнёрстве, но и не имеют представления о коллективных договорах, о роли профсоюзной организации в их трудовых отношениях с работодателем.

Эти результаты укладываются в общероссийскую тенденцию: профсоюзные организации, как основной актор партнёрства между работодателем и наёмным работником, не смогли приспособиться к факторам гибкого рынка труда, не справились с основной своей ролью – стоять на защите прав наёмных работников. Таким образом,

переход к рыночным отношениям обернулся для миллионов наёмных работников не только потерей привычного рабочего места и необходимостью переобучения (как в других странах мира), но и тотальной потребностью в социальной защите при наличии стандартной занятости. Во многом наши позиции совпадают с мнением Т.А. Зыкиной, которая считает, что современная нормативно-правовая база «требует дальнейшего совершенствования в целях сбалансированности интересов всех участников социально-трудовых отношений» [2, с. 45]. Рассмотренное положение наёмных работников – не следствие их пассивности или нежелания работать. Этому способствует сформированная в последние годы законодательная база, регулирующая систему трудовых отношений, в которой в большей степени представлены интересы работодателей. И, тем не менее, они повсеместно нарушают трудовое законодательство, ущемляя права работников, на что не в полной мере реагируют трудовые инспекции; профсоюзы в значительной мере утратили своё значение в трудовых отношениях.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Гидденс Э. Социология / пер. с англ. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 704 с.
2. Зыкина Т.А. Совершенствование системы социальной защиты работника в современных условиях // Государство и право. 2015. № 10. С. 45–53.
3. Попова И.В. Российская повседневность. Заметки социолога-качественника // Социологические исследования. 2013. № 8. С. 143–153.
4. Попова И.В. Оценка качества рабочей силы методом экспертного опроса: региональный аспект // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2014. Т. 20. № 5. С. 217–221.
5. Стрельцов В.Я., Новиков В.Г. Трудоресурсное развитие сельских территорий: проблемы, тенденции, перспективы // Экономика сельского хозяйства России. 2014. № 2. С. 66–72.
6. Воспроизводство и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве / Стрельцов В.Я. и др. // АПК: экономика, управление. 2014. № 10. С. 74–80.

**REFERENCES:**

1. Giddens E. Sotsiologiya / per. s angl. [Sociology / transl. from English]. M., Editorial URSS, 1999. 704 p.
2. Zykina T.A. Sovershenstvovanie sistemy sotsial'noi zashchity rabotnika v sovremennykh usloviyakh [Improving the system of social protection of the worker in modern conditions] // Gosudarstvo i pravo [State and law]. 2015. No 10. Pp. 45–53.
3. Popova I.V. Rossiiskaya povsednevnost'. Zametki sotsiologa-kachestvennika [Russia's Everyday Life. Notes of sociologist] // Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Research], 2013. No 8. Pp. 143–153.
4. Popova I.V. Otsenka kachestva rabochei sily metodom ekspertnogo oprosa: regional'nyi aspekt [Assessment of the quality of labour force by method of expert survey. Regional aspect] // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova. 2014. Vol. 20. No 5. Pp. 217–221.
5. Strel'tsov V.Ya., Novikov V.G. Trudoresursnoe razvitie sel'skikh territorii: problemy, tendentsii, perspektivy [Human resource development of rural areas: problems, tendencies, prospects] // Ekonomika sel'skogo khozyaistva Rossii. 2014. No 2. Pp. 66–72.
6. Vosпроизводство i ispol'zovanie chelovecheskogo kapitala v sel'skom khozyaistve [Reproduction and use of human capital in agriculture] / Strel'tsov V.Ya. and others // APK: ekonomika, upravlenie. 2014. No 10. Pp. 74–80.

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ**

*Попова Ирина Викторовна* – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и права Костромской государственной сельскохозяйственной академии;

e-mail: pivik@list.ru

*Стрельцов Виктор Яковлевич* – кандидат экономических наук, доцент, консультант аппарата руководства Российской академии наук;

e-mail: vik.streltsov@mail.ru

**INFORMATION ABOUT THE AUTHORS**

*Irina Viktorovna Popova* – Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor at the Department of Management and Law of the Kostroma State Agricultural Academy; e-mail: pivik@list.ru

*Victor Yakovlevich Streltsov* – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Advisor of the Russian Academy of Sciences;

e-mail: vik.streltsov@mail.ru

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА**

*Попова И.В., Стрельцов В.Я.* Опыт исследования состояния социальной защиты наёмных работников в системе трудовых отношений предприятий России // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2016. № 4. С. 88–96.

DOI: 10.18384/2310-6646-2016-4-88-96



**BIBLIOGRAPHIC REFERENCE**

*Popova I. V., Streltsov V. Ya.* On Social Protection of Employees: Case Study // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Economics. 2016. №4. P. 88-96.  
DOI: 10.18384/2310-6646-2016-4-88-96