

УДК 331.109.3

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ: НОВАЯ СОЦИАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

О.А. Белоусов

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

В статье рассмотрены подходы к определению самозащиты, выделены ее формы и охарактеризованы ее признаки. Проанализированы индивидуальные и коллективные группы способов самозащиты прав работников. Кратко описана процедура самозащиты применительно к ее отдельным видам. На примере авторского социологического обследования центров занятости населения Тверской области исследуется ситуация по соблюдению работодателями российского трудового законодательства, а также дается оценка стремления граждан к защите своих трудовых прав.

***Ключевые слова:** российское трудовое законодательство, рынок труда, работодатель, наемный работник, индивидуальная и коллективная самозащита трудовых прав, способы защиты трудовых прав.*

Защита трудовых прав работников есть не что иное, как гарантируемая государством защита прав и свобод работников в сфере труда, направленная на предотвращение нарушения трудовых прав работников или незамедлительное восстановление нарушенных прав, а также предоставление работникам компенсаций в случае нарушения их трудовых прав. Рассмотрим гарантированный Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) такой основной способ защиты трудовых прав работников как самозащита и оценим стремление граждан к защите своих трудовых прав на практике (посредством авторского социологического обследования).

В соответствии со статьей 45 Конституции Российской Федерации (далее – Конституции РФ) каждый гражданин вправе защищать свои права и свободы всеми способами, которые не запрещены законом. В свою очередь ТК РФ в части 2 статьи 352 основными способами защиты трудовых прав работников определяет: самозащиту работниками трудовых прав, защиту трудовых прав работников профессиональными союзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и судебную защиту [1].

Несмотря на то, что самозащита работниками своих трудовых прав находится на первом месте среди четырех основных способов защиты трудовых прав, законодатель для данной правовой конструкции

не установил соответствующий принцип [2]. Для других способов защиты соответствующий основной принцип присутствует, в частности:

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, а также обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права);
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением);
- судебная защита (обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту).

Самозащита работниками трудовых прав предполагает самостоятельные активные действия работников по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю соблюдения законодательства о труде [3]. Субъектами, наделенными правом на самозащиту, являются согласно ТК РФ только работники, работодатели таким правом не наделены. Здесь позиция законодателя понятна, так как работодатель и без того обладает по закону работодательской властью: дисциплинарной, нормативной и директивной и в самозащите не нуждается [4, с. 336]. Существует множество подходов к определению самозащиты. Так, Братусь С.Н. рассматривает самозащиту как оперативное воздействие, которое применяется к нарушителю гражданских прав непосредственно самим управомоченным лицом как стороной в гражданском правоотношении, не прибегая к помощи государственных юрисдикционных органов [5, с. 25]. Представляется, что рамки самозащиты не должны быть сведены только в отношении неучастия государственных юрисдикционных органов. Грибанов В.П. к мерам самозащиты относит только фактические действия, направленные на охрану личных или имущественных прав и интересов управомоченных лиц, в том числе действия в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости [6, с. 17-132]. Мальцев М.Н. под самозащитой понимает совершаемые без посторонней помощи прямо не запрещенные законодательством действия (бездействие) физических

или юридических лиц, направленные на предупреждение или пресечение нарушений своих субъективных прав [7, с. 7]. Однако Витруком Н.В., отмечается, что не совсем понятно, почему из содержания самозащиты исключается возможность восстановления нарушенных прав [8, с. 159]. Курбатова М.В., Апарина Н.Ф., Каган Е.С. [9, с. 51-52] анализируя инфорсмент (принудительное применение права/закона) трудового законодательства используют термин самоинфорсмент, который основан на индивидуальных действиях работников и осуществляется в рамках самореализующегося трудового контракта. Его субъектом является работник как сторона трудового контракта, обладающая определенными активами (человеческим и социальным капиталом), усиливающими его переговорные позиции. Соответственно, применяемые методы находятся в рамках заключенного контракта: работник, добываясь более выгодных для него условий контракта, может отказаться от выполнения не предусмотренной законодательством и контрактом работы. Особой разновидностью самоинфорсмента авторы определяют самозащиту, основанную на неформальных индивидуальных институтах.

Законодатель не предусматривает общих норм реализации прав работника на самозащиту. Самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в законе и необходимости пресечь нарушение. Так, в соответствии со статьей 142 ТК РФ предусматривается ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. В отличие от гражданского законодательства [10], которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения (ст. 14 ГК РФ), ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты работников – отказ от выполнения работы, реализуемую в трех случаях: 1) поручения работнику работ, не предусмотренных трудовым договором; 2) работ, выполнение которых угрожает жизни и здоровью работника; 3) других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 379 ТК РФ). Обозначенный в законе перечень оснований применения способов самозащиты не является исчерпывающим, поскольку право на самозащиту реализуется всеми не запрещенными законом способами (ст. 45 Конституции РФ). В этой связи основания применения самозащиты и виды самозащиты прав работника могут устанавливаться и в договорном порядке. Однако здесь возникает вопрос о пределах самозащиты трудовых прав субъектов. Если способы самозащиты закреплены трудовым законодательством, то пределы и порядок реализации права на самозащиту должны определяться законодателем. Сложнее дело обстоит с договорными способами самозащиты в трудовом праве, поскольку перечень договорных

способов самозащиты является открытым. По мнению А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой [4, с. 339-340] к критериям, определяющим пределы применения договорных способов самозащиты, следует отнести:

во-первых, в отношении способов самозащиты прав и интересов работодателей должен действовать запрет устанавливать способы, которые ухудшают положение работника по сравнению с действующим законодательством. В отношении же способов самозащиты прав и интересов работников допустимо установление в договорном порядке любых способов самозащиты их прав и интересов, которые улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством;

во-вторых, только в случаях, прямо предусмотренных законом, работодатель вправе применить договорные способы самозащиты;

в-третьих, применение таких способов самозащиты должно отвечать требованию взаимности и соразмерности. Этот критерий предусмотрен ГК РФ (ст. 14 ТК РФ), но является в действительности общеправовым. Способы самозащиты должны быть соразмерны возможному нарушению прав и интересов сторон трудового правоотношения и носить характер взаимности в случаях, установленных законом. Критерий соразмерности способа защиты допущенному нарушению является оценочным, зависящим от конкретных обстоятельств дела;

в-четвертых, пределы самозащиты имеют временные рамки. Превышением пределов самозащиты трудовых прав признается продолжение использования этой формы защиты после восстановления работодателем нарушенного или оспариваемого права, для защиты которого он был использован. После прекращения нарушения любое дальнейшее фактическое приостановление работы не может рассматриваться как самозащита.

В зависимости от субъектного состава можно выделить две группы способов самозащиты прав: индивидуальные и коллективные. К последним относятся право работника на забастовку и право работодателя на локаут. По своей правовой природе и забастовка и локаут являются коллективной формой приостановления трудовых договоров. В практике зарубежных стран такое явление как локауты стало предметом правовой регламентации, однако российский законодатель их запрещает (ст. 415 ТК РФ) [4, с. 333-335]. В свою очередь право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы Федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения

коллективного трудового спора после необходимых примирительных процедур (ст. 401-404 ТК РФ). Самозащита трудовых прав, и забастовка различаются по своим правовым последствиям. Отказ выполнять работу в порядке самозащиты может длиться до того, как устранено нарушение трудовых прав работника. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Она может быть завершена соглашением об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении прав, предусмотренных коллективным договором. Возможно и прекращение забастовки органом, ее возглавляющим, без разрешения коллективного трудового спора [11].

В случаях, предусмотренных федеральным законом, работник не вправе отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью (ст. 219 ТК РФ). Применительно к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случаях задержки выплаты заработной платы возможна лишь после письменного извещения работодателя (ст. 142 ТК РФ). Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ), издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты и т.п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей. Порядок и размер оплаты периода, когда лицо не работало в связи с необходимостью защищать свои трудовые права, точно не определены. Для случаев защиты права на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219, 220 ТК РФ), установлена оплата за простой не по вине работника (ст. 220 ТК РФ) – на время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок, в остальных случаях время простоя работника оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом. Это же правило должно действовать и в случае прекращения работы в связи с задержкой выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ). При сложившейся практике при восстановлении незаконно переведенного работника на прежней работе ему оплачивается время вынужденного

прогула (поскольку работник фактически лишается возможности трудиться) – (ст. 72, 394 ТК РФ), то есть средний заработок за все время вынужденного прогула. Приостановка работы в целях защиты трудовых прав не прекращает трудовое правоотношение, не умаляет и не ограничивает права работника.

Согласно ст. 380 ТК РФ работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих трудовых прав, которая осуществляется ими свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности. Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суде или Федеральной инспекции труда [12].

Таким образом, самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника. Самозащита как неюрисдикционная форма защиты трудовых прав и интересов характеризуется следующими признаками [4, с. 335-36]:

- право на самозащиту возникает в случае нарушения (действительно или мнимо) трудовых прав и интересов лица либо возникновения иных препятствий, «помех» в реализации прав и интересов и имеет целью пресечение нарушенных прав;
- это односторонние, самостоятельные личные действия субъектов трудового права по защите принадлежащих им прав и интересов без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы;
- это правомерные деяния (действия, бездействие) субъекта в случаях, не запрещенных законом;
- это соблюдение порядка осуществления самозащиты, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами;
- это выбор способов защиты, не превышающих установленные пределы самозащиты: соразмерность самозащиты способу и характеру нарушения прав; временные границы самозащиты;
- за время реализации самозащиты за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы права.

Результаты обследования современного регионального рынка труда, проведенного автором в 2009–2010 гг., позволяют рассмотреть ситуацию по соблюдению работодателями российского трудового законодательства. Опрос граждан осуществлялся методом анкетирования, определяющим фактором выбора которого являлось, прежде всего, проведение обследования в достаточно большом

количестве центров занятости населения, действующих в 39 муниципальных образованиях региона. Анкетный опрос проведен в форме интервью по формализованной анкете во всех центрах занятости населения среди граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве и проживающих в Тверской области. К проведению опроса были привлечены интервьюеры, которые являлись работниками департамента занятости населения и работниками центров занятости населения администраций муниципальных образований Тверской области. Респондентами были граждане, оставшиеся без работы, уволенные как по собственному желанию, так и по инициативе работодателя, обратившиеся в центры занятости населения администраций муниципальных образований. Способом распространения анкет интервьюерами было предоставление опросных листов респондентам непосредственно в центрах занятости населения. Исследование проводилось трижды (каждые 4 месяца) в течение 2009–2010 гг. Объем выборки составил 899 респондентов. В первую очередь опрашивались граждане, которые работали на предприятиях, подавших в органы службы занятости сведения о высвобождении или о работе в режиме неполной занятости. Выборка респондентов составляла 90% от общей численности граждан, обратившихся в центры занятости населения в течение десяти дней проведения каждого этапа опроса.

Формализованная анкета состояла из 25 вопросов и содержала разделы относительно общедемографических характеристик, образования и дополнительной учебы, должностных характеристик работников и деятельности организаций, а также включала блок вопросов, затрагивающих процесс реализации трудового контракта.

Большая часть респондентов (80,7%) уволилась (была уволена) позднее 1 октября 2008 года, то есть после наступления мирового финансово-экономического кризиса. Среди, принявших участие 899 человек, 43,7% составили мужчины и 56,3% – женщины. Такое соотношение представительства женского и мужского полов незначительно отличается от их общего статистического распределения в тверском регионе. Так, по данным Тверьстата доля мужчин в общей численности экономически активного населения составляет 44%, женщин 56% соответственно. Распределение по возрасту опрошенных граждан показывает, что в генеральной совокупности больше всего было респондентов старшего и среднего возраста: 35,3% от 51–60 лет, 27,5% от 20–30 лет, 17,4% от 31–40 лет, 12,3% – младше 20 лет и 7,5% от 41–50 лет.

Особенности институциональной среды Тверской области заключается в том, что в ней на первый план выдвигается проблема создания большого количества новых рабочих мест на периферии для квалифицированных кадров и неквалифицированных рабочих. Именно

от организации рынка труда в районах и поселениях области зависят инвестиции и развитие бизнеса, а также доходы и повышение качества жизни населения. Однако в Тверской области практически нет городов, районов и уж тем более поселений, которые могли конкурировать с Тверью и Удомлей по количеству и разнообразию предложений высокооплачиваемой, интересной и перспективной работы.

Результаты анкетирования (таблица 1) показывают, что причиной переезда опрошенных граждан является сложная ситуация с занятостью в ряде районов и поселений Тверской области.

Таблица 1

Ключевые причины переезда тверитян в другие муниципальные образования Тверской области, %

№ п/п	Ответы респондентов	%
1.	Переехали из соображений лучшей ситуации с занятостью (из сельского в городское поселение или район, город)	61,2
2.	Более успешное социальное и экономическое развитие муниципального образования	14,3
3.	Отсутствие постоянного заработка, по причине сезонных видов работ	12,0
4.	Поиск нормальной среды жизнедеятельности (изменение городского местожительства на загородное жилье)	5,4
5.	Желание изменить что-то в своей жизни (жизни своей семьи)	3,9
6.	Решили улучшить свои жилищные условия	2,2
7.	Затруднились ответить	1,0

Основной причиной такого положения дел является хроническая (застойная) безработица в сельской местности. Этому способствует, в первую очередь, сохранившееся в сельском хозяйстве преобладание низкоквалифицированного и ручного труда, что обуславливает высокую сезонную потребность в рабочей силе. Узкая сфера приложения труда с ограниченным спектром профессий и специальностей не способна в достаточной мере удовлетворить потребности различных демографических групп населения, в особенности молодежи. Временный труд с низкой оплатой и тяжелыми условиями является малопривлекательным. Близость таких регионов как Москва, Санкт-Петербург, Московская и Ленинградская области, имеющих более высокий уровень жизни, развитую социальную сферу, способствует оттоку молодежи и основного трудоспособного населения из села, и это притом, что на текущий момент в области насчитывается 9 532 сельских населенных пункта. В то же время в сфере сельскохозяйственного производства всегда наблюдался значительно низкий, по сравнению с промышленным производством, уровень оплаты труда [13, с. 40-43]. Следует заключить, что большинство тверских граждан как молодого,

так и среднего возраста, весьма мобильны и готовы менять свое местожительство, но исключительно ради высокооплачиваемой работы или перспективных вариантов бизнеса.

Социологическое исследование предполагало рассмотрение таких важных характеристик опрошенных граждан как вид (отрасль) деятельности, занимаемая должность до увольнения и стаж работы в организации (с учетом всех реорганизаций).

Отраслевое распределение опрошенных граждан выглядит следующим образом: 30% до своего увольнения работали на предприятиях промышленности, 12,2% – торговли, 8,6% – в отраслях транспорта и связи, 6,8% – сельского хозяйства, 7,5% – государственного сектора, 7,7% – организациях, предоставляющих услуги населению, 6,8% – строительных организациях, 2,1% – энергетике, 1% опрошенных работали в страховых и финансовых организациях и 17,5% – в иных организациях.

По занимаемой должности (имеющейся профессии) респонденты отнесли себя к следующим категориям: работник производства/рабочий (54,1%), служащий/специалист (29,1%), неквалифицированный работник (9,3%), высококвалифицированный специалист (7,1%), менеджер высшего звена (0,3%). По стажу работы выборочная совокупность была подразделена на 4 группы, наибольшее число уволенных (62,8%) имели трудовой стаж работы менее 3 лет, у 8,7% до увольнения стаж работы составлял от 3 до 5 лет, у 12% опрошенных – 3 до 5 лет и у 16,5% – более 10 лет.

В данный раздел также входил блок вопросов, посвященных месторасположению организации, ее численности и распределение организаций по форме собственности. Большая часть опрошенных (72,5%) работала до увольнения на предприятиях районного центра и сельского поселения, 23,1% – работали в организациях, расположенных в поселке городского типа, то есть не райцентре и 4,4% – на предприятиях, размещенных в городе Твери.

Касаясь «бывших» предприятий опрошенных респондентов, их собственников надлежит дифференцировать по форме собственности и по уровню масштабности. По первому критерию следует выделить предприятия государственного и частного сектора. Полученная выборка в целом характеризуется заметным преобладанием представителей, работающих на предприятиях частного сектора (82%). К сведению по оценкам Тверьстата удельный вес предприятий государственной формы собственности в Тверской области составляет около 11%, смешанной – в зависимости от видов промышленного производства варьируется от 1,5% до 8,0%.

Рассматривая частный сектор экономики, можно говорить о трех группах предприятий, которые по общепринятой терминологии

определяются как крупные, средние и малые предприятия в зависимости от их размеров. В опросе доля представителей крупного бизнеса составляет 26,2%. Большая часть респондентов (65,3%) работает на предприятиях с численностью работников от 50 до 300 человек, то есть среднего бизнеса и порядка 8,5% опрошенных были уволены с малых предприятий.

Респондентам задавался еще один важный вопрос: «Почему Вы обратились в центр занятости населения?». В таблице 2 показаны ответы респондентов, по которым можно заключить, что центр занятости может быть полезен не только пособием по безработице (55,3%), перспективами найти работу со стабильным заработком (16,7%), но и возможностью бесплатно получить новую квалификацию (15,7%).

Таблица 2
Распределение ответов опрошенных граждан на вопрос: «Почему Вы обратились в центр занятости населения?», %

№ п/п	Ответы респондентов	%
1.	Возможность получать пособие по безработице	55,3
2.	Перспектива найти работу со стабильным заработком	16,7
3.	Наличие бесплатных программ самозанятости, общественных работ и опережающего профессионального образования	15,7
4.	Возможность знакомства с потенциальным работодателем	5,0
5.	Способ отвлечься	4,0
6.	Возможность знакомства с новыми людьми	2,0
7.	Затруднились ответить	1,3

По результатам опросов [14], россияне действительно пересмотрели свои стратегии трудоустройства в случае потери нынешней работы. Более востребованным стало переобучение по новой специальности (с 23 до 26%). Рекордно высоким оказался интерес россиян в новом году к занятию предпринимательством (17%). А вот такие способы трудоустройства, как переезд в другой город, чтобы устроиться на работу по специальности (с 23 до 17%), работа с более низкой квалификацией (с 21 до 16%) и зарплатой (с 19 до 15%), напротив, стали менее привлекательными. В числе наиболее популярных способов облегчить трудоустройство – работа без официального оформления (24%) и случайные заработки (18%). В этой связи перед работниками центров занятости населения муниципальных образований Тверской области вырисовываются три наиболее актуальных блока мероприятий, которые требуют государственного регулирования. Это, во-первых, увеличение уровня занятости населения и вовлечение в экономическую деятельность незанятых граждан и в

особенности совершенствование работы с длительно неработающими гражданами, во-вторых, направленность на повышение качества трудовых ресурсов и, в-третьих, увеличение для безработных и незанятых граждан объемов оплачиваемых общественных работ.

Большинство опрошенных граждан (59%) на вопрос: «Как Вы считаете, были ли при увольнении нарушены Ваши права как работника?» утверждают, что их права в той или иной степени не соблюдались, порядка 22% – отметили, что их права не были нарушены, 16,8% – затруднились ответить и 2% респондентов затруднились определить, были ли случаи нарушения. Результаты обследования о давлении со стороны работодателей на работников по поводу подачи работником заявления об увольнении показывают, что 58,4% опрошенных были уволены по собственному желанию, из них 46,6% отметили, что инициатива и желание увольнения исходила от них. При этом значительная часть опрошенных граждан (23,6%) не захотела отвечать на вопрос и 29,8% заявили, что на них было оказано прямое или косвенное давление. Опрос показал, что по инициативе работодателя были уволены 41,6% работников, среди которых что большинство (порядка 60%) считают, что работодателями требования законодательства при увольнении были соблюдены. Однако 13,3% опрошенных граждан не захотела отвечать на указанный вопрос и оставшиеся более четверти респондентов (26,6%) отметили, что требования трудового законодательства при увольнении не были соблюдены в полной мере. Опрос респондентов выявил, что в случае несоблюдения прав работников при увольнении среди основных нарушений были названы: не предоставление гарантий и компенсаций (51,9%), невыплата заработной платы в полном объеме (35%), плохие условия труда, а именно нарушение требований охраны труда (13,1%). Итак, можно заключить, что в связи с тяжелым финансовым положением кризис коснулся и работников предприятий. В связи с дефицитом денежных средств многие из работодателей экономят на всем и прежде всего на собственных сотрудниках.

Порядка четверти опрошенных респондентов отметили, что и во время своей работы в данной организации сталкивались с нарушениями трудового законодательства, 7% респондентов затруднились определить, нарушались ли их права и 22,1% – не захотели отвечать на вопрос, а 45,9% указали, что в их организации соблюдались трудовое законодательство и права работников. Детальное понимание основных нарушений работодателей предоставляет рисунок 1, в соответствии с которым самыми распространенными нарушениями работодателей являются задержка и уменьшение зарплаты, а также нарушение режима труда и отдыха.

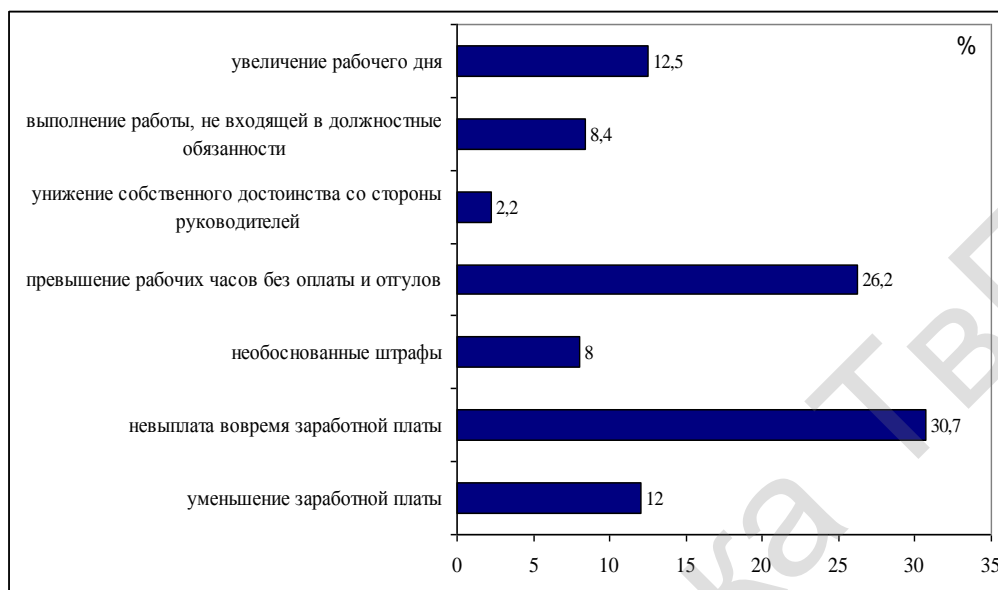


Рис. 1. Наиболее существенные нарушения трудового законодательства работодателями, по мнению опрошенных респондентов, в % к выборке

В соответствии с результатами анкетирования отстаивать свои нарушенные права собираются менее 2% опрошенных граждан. Среди основных причин, по которым граждане не намерены отстаивать свои права, является их убежденность в бесплезности и в том, что это «ни к чему не приведет» - 68% опрошенных, 17,6% - не знают, что для этого нужно и куда обращаться и 12,4% - отмечают, что у них нет необходимых ресурсов (денег, связей, времени).

Права работников прописаны в Трудовом кодексе, и при желании люди могут их отстаивать. Работодатели, пользуясь своей экономической властью над работниками, не всегда соблюдают трудовое законодательство. Но мера власти определяется силой сопротивления, поэтому в несоблюдении ТК РФ нельзя обвинять только работодателей, поскольку сами работники не стремятся тем или иным способом отстаивать свои права. Сегодня почти половина тверитян (45%) никакими способами не пытаются отстаивать свои права, нарушенные работодателем (в 2009 году таких было 60%, а в 2005 году - 67%). В настоящее время гражданам свойственно использовать так называемую «стратегию выхода» [8, с. 57]. Из тех, кто пытается противостоять нарушению своих трудовых прав, 21% обращались к начальству, то есть использовали «стратегию компромисса», находили знакомых, которые могли помочь «надавить» на работодателя только 6% опрошенных («стратегия голоса»), а 12% респондентов предпочли не сопротивляться решению менеджмента предприятия, и к ним применима «стратегия подчинения».

К активным способам борьбы за свои трудовые права прибегает совсем мало россиян, из них 5% обращались в суд, 4% прибегали к помощи профсоюза или совета трудового коллектива, а 2% опрошенных участвовали в митингах, забастовках и других акциях протеста. Курбатова М.В. и ее коллеги, исследовавшие параметры выбора работником способов защиты трудовых прав в условиях современного рынка труда делают вывод, что нарушение трудовых прав является распространенным явлением во взаимодействии работодателя и работника. Предусмотренный ТК РФ способ самозащиты – отказ от выполнения работы – не оценивается респондентами как наиболее эффективный. Приоритеты в самозащите отдаются повышению профессиональных качеств работника и использованию таких социальных связей как человеческий и социальный капиталы [9, с. 55–56].

Таким образом, весьма пассивное стремление граждан к защите своих трудовых прав способствует как массовым увольнениям и сокращениям, так и задержкам зарплаты и другим нарушениям прав работников. Представляется, что в ближайшем будущем главными факторами усиления защищенности трудовых прав граждан должны стать не только самостоятельные активные действия работников, но и построение трудящимися на основе переговоров социально-трудового сотрудничества с работодателями.

Список литературы

1. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://base.garant.ru/12125268> (дата обращения: 15.06.2012).
2. Желтов О. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://www.lawmix.ru/bux/23061> (дата обращения: 15.06.2012).
3. Самозащита работниками трудовых прав [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://slovari.yandex.ru> (дата обращения: 15.06.2012).
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: в 2 томах. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
5. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории. - М.: Юридическая литература, 1976. – 215 с.
6. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. – М.: Статут, 2000. – 411 с.
7. Мальцев М.Н. Самозащита субъективных прав по российскому законодательству (теоретико-правовое исследование) / Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов, 2006. С. 7.
8. Витрук Н. В. Общая теория правового положения личности. - М.: Норма, 2008. - 448 с.

9. Курбатова М.В., Апарина Н.Ф., Каган Е.С. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав // Социологические исследования. 2009. № 7. С. 48-60.

10. Гражданский кодекс РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://www.grazkodeks.ru> (дата обращения: 15.06.2012).

11. Трудовое право. Забастовка [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://partnerstvo.ru/lib/tp/node/97> (дата обращения: 15.06.2012).

12. Самозащита работниками своих трудовых прав [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://dvkuot.ru/index.php/tk/388-sam> (дата обращения: 15.06.2012).

13. Белоусов О.А. Анализ и критерии оценки трудовых ресурсов (на примере Тверской области) // Креативная экономика. 2009. № 8. С. 35-43.

14. ВЦИОМ: Половина россиян обсуждают тему безработицы в стране [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://new.verish.net/node/458> (дата обращения: 15.06.2012).

SELF-PROTECTION WORKERS OF THEIR LABOR RIGHTS: A NEW SOCIAL REALITY

O.A. Belousov

Tver state technical university, Tver

The article considers the approaches to the definition of self-defense, its shape and color described her symptoms. Analyzed the individual and collective self-defense methods of workers' rights. Briefly describes the procedure of self-defense as applied to the individual species. For example author's sociological survey of employment centers Tver region studied the situation to comply with Russian labor legislation by employers, and also assesses the aspirations of citizens to protect their labor rights.

Keywords: *Russian labor legislation, labor market, employer, employee, individual and collective self-defense of labor rights, ways to protect labor rights*

Об авторах:

БЕЛОУСОВ Олег Александрович – кандидат экономических наук, доцент кафедры «менеджмент» Тверского государственного технического университета, e-mail: o1_belousov@mail.ru