ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Р.Р. Салахутдинова

СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

САЛАХУТДИНОВА Риля Ринатовна – кандидат социологических наук, докторант кафедры социологии РАГС (e-mail: rilia@mail.ru)

Аннотация. *На материалах проведенных автором социологических опросов анализируется состояние социально-правовой защищенности работников сельского хозяйства в Республике Башкортостан. По результатам рассмотрения оценивается состояние социально-правовой защищенности работников, занятых в аграрной сфере.*

Ключевые слова. *Социально-трудовые отношения, социально-правовая защищенность, работник, аграрная сфера, управление.*

В результате современных трансформаций социально трудовых отношений существенно меняется не только нормативная база, определяющая механизм их реализации, но видоизменяется и характер проявления таких отношений. Последствия реализации этих отношений имеют выраженную отраслевую специфику, что определяется рядом прямых и косвенных факторов, выявленных, в том числе на основе социологических опросов, проведенных в сельскохозяйственной отрасли Республики Башкортостан.

Эмпирическую базу социологического исследования, проведенного автором, составили: труды ученых по социологии села и социологии труда; материалы статистики; нормативно-правовые акты; нормативные договоры; отчеты органов государственной власти; данные анкетного опроса работников сельского хозяйства Республики Башкортостан, проведенного в 2009 г. по теме: «Социально-трудовые отношения в сельском хозяйстве» (общий объем выборки составил 1000 человек; экспертный опрос руководителей сельскохозяйственных предприятий (100 человек) проведен в 2009 г).

При оценке показателя «социально-правовая защищенность» следует учитывать, что его можно рассматривать не только с позиции защиты, как акта субъекта социально трудовых отношений, направленного на восстановление нарушенных прав, но и с позиции прав и их реали-

зации, в том числе дополнительных по сравнению с тем минимумом, который предусмотрен действующим трудовым законодательством.

В данном исследовании социально-правовая защищенность оценивается по двум составляющим. Выявляется:

1) насколько в агарной сфере реализуются основные и дополнительные права работников (дополнительный социальный пакет);

2) насколько в агарной сфере созданы условия для реализации права на защиту нарушенных прав.

При оценке первой составляющей проанализированы материалы контрольных мероприятий государственной инспекции труда (ГИТ) и правовой инспекции профсоюзов. В ходе исследования сделан вывод, что в сельском хозяйстве наблюдается значительное количество нарушений трудового законодательства практически по всему их видовому составу. Так, по данным республиканского комитета профсоюзов работников АПК Башкортостана в результате 74-х проведенных в 2009 г. на предприятиях аграрной сферы проверок выявлено 247 нарушений трудового законодательства. Стабильно высоким сохраняется количество выявленных нарушений законодательства об охране труда технической инспекцией профсоюзов работников АПК РБ[1].

О низком уровне реализации прав работников свидетельствует также то, что в Российской Федерации в 2008 г. среднее количество выявленных нарушений по результатам одной проверки является одним из самых высоких по сравнению с данными других отраслей и превышает средний уровень по отраслям.

Если в среднем по России этот показатель относительно допустим и сопоставим, то в аграрной сфере Республики Башкортостан он выражает негативные тенденции. Так, за два квартала 2009 г. средний показатель выявленных нарушений в целом по отраслям составлял 3,8, тогда как в сельском хозяйстве выявлено 76,9 нарушений на одну проверку. Все это свидетельствует о низкой степени реализации прав работников аграрной сфере.

Относительно закрепления и реализации дополнительных прав работников, содержащихся в действующем законодательстве, наблюдается в целом аналогичная картина. Анализ результатов социологического опроса работников свидетельствует, что, несмотря на крайнюю важность для большинства работников использования отдельных дополнительных мер социальной защиты работников, таких, как предоставление льготных путевок детям и взрослым, организация бесплатного проезда, реализация этих прав на деле практически не осуществляется.

---

[1] См.: Программа «Организационное укрепление республиканской организации Башкортостана общероссийского общественного объединения «Профсоюз работников АПК Российской Федерации». – Уфа, 2010. – С.16–17.

В агарной сфере данное обстоятельство определяется прежде всего экономическим положением хозяйствующих субъектов. В Республике Башкортостан, как и в целом по России, достаточно высока доля убыточных предприятий, которая составляла в 2008 г. в Республике Башкортостан 8,6 %.

На вопросы:

1. В каком состоянии находится реализация мер дополнительной социальной защиты (А).

2. Оцените насколько реализация следующих мер важна для вас (Б)

ответы распределились следующим образом (в процентах к числу опрошенных):

Варианты ответов	5		4		3		2		1	
	А	Б	А	Б	А	Б	А	Б	А	Б
Организация бесплатного проезда	7,3	32,1	8,4	13,9	8	11,3	5,1	4,3	71,1	38,4
Льготное питание на предприятии	4,8	23,8	5,1	20,6	10,5	13,4	7,3	6,7	72,3	35,6
Льготные путевки в санатории для работников	4,8	37,3	1,7	30,3	11,4	9,3	13,2	4,4	69	18,8
Льготные путевки для детей в детские лагеря	6,7	39,5	10,9	25,9	19,9	9,2	14,7	4,7	47,9	21,2
Финансирование и организация совместных культурных и спортивных мероприятий	5,5	28,0	15,2	27,9	13,6	16,0	18,6	6,0	46,8	22,2

Сокращения: Вопрос А: (очень хорошо – 5, недостаточно хорошо-4, применяется не очень плохо -3, применяется плохо -2, не обеспечивается – 1); Вопрос Б: (5 – очень важно, 4- важно, 3- не очень важно, 2- мне все равно применяется ли данный фактор, 1 – данный фактор для моей работы не важен и не определяет мою трудовую деятельность))

Учитывая, что дополнительные права для работников агарной сферы закрепляются в таких актах, как нормативные договоры (отраслевое соглашение и коллективные договоры), а также непосредственно в трудовых договорах с работником, автор оценил также степень распространенности данных актов и проанализировал их содержание с позиции наличия в них дополнительных норм по сравнению с нормами действующего трудового законодательства (Трудового кодекса Российской Федерации).

Анализ степени распространенности выявил снижение доли охвата коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений в агарной сфере. Более того, выявилось, что если в целом по отраслям

охват составлял в 2008 г. 84%, то по предприятиям сельского хозяйства он составил 74% (см. табл. 1).

Таблица 1

Охват коллективно договорным регулированием предприятий сельского хозяйства Республики Башкортостан

Показатели	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Количество предприятий*	1 160	1 120	1 053
Зарегистрировано коллективных договоров	839	802	781
Процент от количества предприятий	77	76	74

* Включая предприятия, обслуживающие сельскохозяйственное производство (МТС)

Таблица составлена по данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Анализ содержания коллективных договоров свидетельствует, что большинство прописанных норм, декларируемых как достижение коллективно-договорного регулирования, уже закреплено в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации, а в отдельных случаях – и в соответствующих соглашениях.

Данная ситуация характерна не только для локального уровня. Так, в Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу в Российской Федерации на 2009 –2011 годы пункты раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» и отдельные пункты раздела 9 «Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность» не отличаются от норм, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации. Однако было бы неправильным утверждать, что такая ситуация характерна только для сельского хозяйства. Анализ содержания актов социального партнерства (соглашений различного уровня, в том числе отраслевых соглашений, отдельных коллективных договоров) свидетельствует, что и здесь присутствует, и отнюдь не в меньшем объеме, дублирование норм, уже прописанных в соответствующих нормативно-правовых актах.

Выборочный анализ содержания трудовых договоров, заключаемых с работниками аграрной сферы, и анализ материалов проверок, проведенных территориальными органами Государственной инспекции по труду Российской Федерации, позволяет сделать вывод, что в этой сфере обострились такие вопросы (ряд из них в целом присущ оценке уровня формализации для организации), как: шаблонный характер содержания трудового договора и отсутствие возможности повлиять на изменение его содержания непосредственно работниками; нарушение порядка заключения трудового договора; отсутствие в тексте отдельных трудовых договоров обязательных условий трудового договора, предусмотренных

ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ); несовпадение реальных отношений складывающихся между работниками и работодателями и установленных в трудовом договоре.

Все это свидетельствует о низком уровне первой составляющей социально-правовой защищенности работников аграрной сферы.

Относительно второй составляющей социально-правовой защищенности, а именно возможности реализации права на защиту в случае их нарушения, выявляются отдельные позитивные сдвиги. В частности, можно констатировать, что внешняя среда для социально-правовой защиты (нормативно-правовые акты, государственные программы, отраслевые соглашения, коллективные договоры, структуры защиты – суды, контролирующие органы, отраслевой профсоюз и т. д.) в целом сформирована. Однако реальная защита находится на крайне низком уровне. Данное обстоятельство определяется рядом причин.

Первая из них связана с самой природой социально-трудовых отношений. Для реализации записанных в законе прав на защиту, на объединение, на возможность участвовать в управлении организаций, на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и т. д. (ст. 21 ТК РФ) необходима соответствующая социально-правовой активность участников этих отношений. Однако основным участником этих отношений является наемный работник, который обращается за реализацией и защитой прав к третьим лицам (судам, органам государственной власти, профсоюзам, к работодателям) только в самом крайнем случае, особенно к работодателям. Об этом свидетельствуют результаты опроса.

Ответы на вопрос: **Если ваши права нарушались, пытались ли вы их защищать,** распределились следующим образом (в процентах к числу опрошенных):

Защищать не пытался	43,4
Обращался за защитой нарушенных прав	35,4
Мои права не нарушались	16,4
Затрудняюсь ответить	4,8

Вместе с тем функционирование специализированных государственных институтов, чья деятельность направлена прежде всего на защиту прав наемных работников, может оцениваться как малоэффективная. На это есть объективные причины, не связанные напрямую с проблемами бюрократических проволочек, коррумпированностью государственных служащих. Даже при беглом подсчете количество должностных лиц, которые могут контролировать соблюдение законодательства о труде, по сравнению с численностью занимающихся налоговым контролем, отличается в разы. Анализ норм Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП), Уголовного кодекса РФ позволяет сделать вывод, что санкция за нарушение законодательства в сфере труда край-

не низка по сравнению, например, с санкциями за нарушения законодательства о размещении заказов для государственных и муниципальных нужд, антимонопольного законодательства. Отметим, что только одна статья (ст.5.27 КоАП) предусматривает ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда, остальные касаются нарушений в системе отношений по социальному партнерству. Однако в ст. 5.27 нет указания на конкретные виды правонарушений. Все это размывает значимость нарушений вне зависимости от количества и видового состава.

Вторая причина заключается в территориальной удаленности структур защиты (Федеральная инспекция по труду) или их отсутствии у хозяйствующего субъекта, где работает конкретный работник (первичная профсоюзная организация). В частности, все названные структуры территориально удалены от большинства наемных работников, занятых в сельском хозяйстве. Кроме того, правозащитная деятельность не распространяется на работников, занятых в крестьянско-фермерских хозяйствах, у индивидуальных предпринимателей и тем более в личных подсобных хозяйствах.

Третья причина обусловлена тем, что большинство работников сельского хозяйства относится с недоверием к деятельности отдельных институтов защиты. Так, в оценке возможностей профсоюзов в оказании помощи работникам в реализации их прав ответы опрашиваемых свидетельствуют, что только 22,1% полагает, что реальная помощь может быть оказана, а 39,9%, считает, что профсоюзы не могут этого сделать. Более того, среди значительного числа структур защиты работники практически не видят явных возможных помощников в отставании их интересов и защите нарушенных прав, за исключением, может быть, суда и непосредственного руководителя (работодателя). В то же время работодатели называют себя, прежде всего, защитниками нарушенных прав, тогда как суду практически не доверяют.

Ответы на вопрос: **Кто может вам реально помочь в отстаивании ваших интересов и защите нарушенных прав,** распределились следующим образом, (в процентах от числа опрошенных)

Варианты ответов	Работники	Работодатели
Профсоюз	10,5	24,3
Руководитель предприятия (хозяйства)	22,9	50,5
Суд	41,6	4,9
Инспекция по труду	5,4	6,8
Прокуратура	1,1	12,6
Иное (никто, сам себе помогу, я бесправен)	8,7	–

Ответы свидетельствуют, что в целом работники сельского хозяйства достаточно лояльно относятся к деятельности большинства перечисленных органов. Однако, не ощущая реальной помощи, даже при позитивном отношении к названным структурам, работники «дистанцируют» себя от их деятельности. Так, на вопрос:

Как вы считаете, заслуживает ли доверия деятельность следующих структур ответы распределились следующим образом (в процентах от числа опрошенных)

Варианты ответов	Вполне заслуживает	Скорее заслуживает	Скорее не заслуживает	Не заслуживает
Суды	20,0	36,2	21	22,8
Органы власти РБ	27,5	41,4	17,3	13,8
Органы местного самоуправления	23,0	38,2	24,0	14,7
Профсоюзы	14,7	18,0	36,7	30,6

Учитывая частно-правовой характер социально-трудовых отношений между субъектами (работник и работодатель), можно считать, что основная сложность в обеспечении реализации социально-правовой защищенности работников заключается в отсутствии активности соответствующих субъектов (сам работник, работодатель, государство, общество (профсоюзы)), необходимой для реализации прописанных в законе прав.

Таким образом, состояние социально-правовой защищенности по второму показателю работников агарной сферы находится на низком уровне.

Чтобы определить направления совершенствования социально-правовой защищенности работников сельского хозяйства, необходимо оценить уровень государственного и общественного управления этой сферы в зависимости от формы хозяйствования (см. табл. 2).

Таблица 2

Оценка управления социально-правовой защищенностью работников сельского хозяйства

Субъект	Мероприятия	Труд работника		
		Организации	КФХ	ЛПХ
Государство	Нормативное регулирование	1	1	3
	Оценка состояния	1	3	3
	Контроль	2	3	3
Общество	Нормативное регулирование	2	2	3
	Оценка состояния	1	3	3
	Контроль	2	3	3

Условные обозначения: 1 – осуществляется хорошо; 2 – осуществляется недостаточно хорошо; 3 – не осуществляется; 4 – не может осуществляться.

Данные табл. 2 свидетельствуют, что наиболее проблемной является социально-правовая защищенность работников аграрной сферы, занятых в личных подсобных хозяйствах (ЛПХ). Сложившаяся ситуация обусловлена тем, что действующее трудовое законодательство не регулирует отношения, складывающиеся в личных подсобных хозяйствах как трудовые. Это исключает не только оценку состояния социально-правовой защищенности работников личных подсобных хозяйств государством в лице его органов, но и институтами гражданского общества, в том числе профсоюзами. Преобладание здесь латентных социально-трудовых отношений не позволяет, не только своевременно выявить возможные нарушения и защитить наемных работников, но и корректировать государственную политику.

Относительно управления социально-правовой защищенностью работников сравнительно новых для аграрной сферы форм хозяйствования– крестьянско-фермерских хозяйств (КФХ), ситуация осложняется проблемами в связи осуществлением контроля. Особенно остро это проявляется в сфере общественного контроля. Аналогичная ситуация складывается в области оценки состояния предприятий аграрной сферы. Отсутствие своевременного анализа не позволяет адекватно управлять в сфере этих отношений. Учитывая «слабость» и «зависимость» наемных работников, особенно в сельском хозяйстве, приоритетной задачей становится создание соответствующих условий, направленных на повышение правовой культуры и активности субъектов социально-трудовых отношений и социальной ответственности бизнеса. Необходимо изменить подход к государственному и общественному управлению социально-правовой защищенностью работников аграрной сферы Требуется разработка соответствующих программ, типовых документов на уровне государственных органов; совершенствование нормативной правовой базы; подготовки и переподготовки кадров; поэтапное проведение социального информирования (разъяснительной работы на основе современных информационно-аналитических средств и систем); организация мероприятий по повышению общей и правовой культуры участников социально-трудовых отношений.

Список литературы

Доклад федеральной службы по труду и занятости «О результатах работы в 2008 году по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». – М., 2009.

Программа «Организационное укрепление республиканской организации Башкортостана общероссийского общественного объединения «Профсоюз работников АПК Российской Федерации». – Уфа, 2010.

© Салахутдинова Р.Р., 2010