

Неправовые практики в российских организациях

Non-legal practices in Russian organizations

Муха В.Н.

Канд. социол. наук, доцент кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета

e-mail: v.mukha@bk.ru

Mukha V.N.

Candidate of sociological sciences, associate professor of the Department of Sociology, Law and Human Resources of Kuban State Technological University

e-mail: v.mukha@bk.ru

Даниелян А.Г.

студент Кубанского государственного технологического университета

Danielyan A.G.

Student of Kuban State Technological University

Аннотация

В статье рассматривается феномен неправовых практик в российских организациях на примере г. Краснодара. Изучены теоретические подходы к проблеме. Также было проведено социологическое исследование для изучения темы неправовых практик в российских организациях, в результате чего было установлено, что в российском обществе проблема применения в организациях неправовых практик все же есть, она приминает ужасающие масштабы и вредит как самой организации, так и государству в целом.

Ключевые слова: неправовые практики, правовой нигилизм, трудовое право, работник, работодатель, трудовые отношения.

Abstract

The article describes the phenomenon of illegal practices in Russian organizations on the example of Krasnodar city. Theoretical approaches to the problem are studied. A sociological study was also conducted to study the topic of illegal practices in Russian organizations. As a result, it was established that in Russian society there is still a problem of applying illegal practices in organizations. Being skyrocketing right now, it harms both the organization itself and the state as a whole.

Keywords: non-legal practices, legal nihilism, labor law, employee, employer, labor relations. non-legal practices, legal nihilism, labor law, employee, employer, labor relations.

Современная Россия не в полной мере является неправовым государством. Такой точки зрения придерживается значительная часть отечественных и зарубежных ученых-правоведов. Правовое пространство по-прежнему базируется на так называемом «праве сильного», не обращая внимание на противоположную часть граждан, которая, с точки зрения российского законодательства, имеет такие же равные права и обязанности. В связи с этим все чаще из средств массовой информации можно услышать про систематическое нарушение прав работников и произвол со стороны непосредственных руководителей. Зачастую многие работники пытаются просто не замечать данную

проблему в связи с угрозой потери работы и, как следствие, ухудшением своего материального состояния в условиях нестабильной экономики России.

Однако становится очевидным, что замалчивание проблемы для самого работника может привести к весьма серьезным последствиям: оказавшись один раз в неправовом трудовом пространстве, работник вынужден будет там и оставаться, опасаясь защищать свои законные права. Анализ опыта российских организаций относительно применения неправовых практик позволил определить слабость институционально-правовых механизмов противодействия произволу работодателей.

Соответственно, всё это в совокупности с другими факторами детерминировало необходимость систематизации знаний об использовании неправовых практик в российских организациях.

Многие отечественные ученые формируют свое представление о данной проблеме и разрабатывают рекомендации по её устранению. Так, М.Г. Беляева убеждена в том, что институциональная среда, характеризующаяся слабостью механизма реализации трудового законодательства и широким распространением неформальных «правил игры», препятствует нормальному воспроизводству рабочей силы, инвестициям в человеческий капитал и выходу страны из экономического кризиса [1].

Е.В. Черникова в своих работах делает акцент больше на субъективном восприятии проблемы каждого работника. По мнению эксперта, неправовые практики не уходят в прошлое, потому что часть работников осознанно соглашается на нарушение своих прав [2]. Происходит это именно в силу недоверия к социальным институтам, из-за отсутствия ясного представления о перспективах завтрашнего дня.

Акцент на изначальное неравенство работника и работодателя в базовых трудовых правах делает Б.И. Максимов. «В сфере практик наблюдается доминирование работодателя, воздействующего на трудовые отношения авторитетом, прямым или скрытым давлением, компетенцией, услугами специалистов. Позиция наемных работников наоборот отличается покорностью, покладистостью, вхождением в положение администрации, предпочтением индивидуальных отношений с руководителями» [3].

Таким образом, можно отметить, что интерес к изучению неправовых практик в организациях усиливается с каждым годом и находит своё отражение не только в работах зарубежных, но и отечественных ученых.

По мнению ряда отечественных и зарубежных экспертов, в Российской Федерации представлена одна из лучших систем законодательства о труде во всем мире. И, казалось бы, в таких условиях нарушения прав и работника, и работодателя просто невозможны априори, потому что каждый нормативно-правовой акт определяет права и обязанности двух названных субъектов трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ – основной документ в сфере трудового законодательства – очень подробно, детально охватывает все стороны трудовых отношений связанных с экономической и социальной функциями труда: вопросы организации труда, его оплаты, охраны, времени отдыха, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защиты трудовых прав и свобод [4]. Однако все же есть отдельные проблемные вопросы, достойные внимания исследователей и анализа в том числе в социологическом ракурсе.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс, который является главным документом, регулирующим трудовые правоотношения между людьми, предусматривает полное регулирование трудовых отношений между работником и работодателем, нередко между двумя субъектами права возникают трудности, споры, разногласия.

В самом общем виде неправовые трудовые практики можно определить, как совокупность устойчивых и массовых социальных действий (взаимодействий), связанных с нарушением легитимных (т.е. признаваемых большинством общества) законов и других формально-юридических норм, а также укорененных социокультурных традиций, регулирующих отношения труда и занятости граждан [5].

В большинстве случаев неправомерные действия – важный канал становления новых социальных неравенств. Поскольку для одной категории работников они служат весьма ощутимым барьером на пути развития своей карьеры и приспособления к новым условиям. В это же время другие субъекты трудовых отношений выстраивают целую систему безнаказанного нелегитимного обогащения и социального продвижения в неправом пространстве [6]. Неправое пространство представляет собой совокупность неправомерных практик, традиций, обычаев и различных способов восприятия мира права, не отраженных объективированным (позитивным) правом или противоречащих ему.

По этим причинам и происходит расширение возможности применения неправомерных практик в организациях. Все большее значение получают такие внеправомерные практики, как уход от налогов, неформальные отношения между партнерами по бизнесу [7].

При анализе темы неправомерных практик в организациях была отмечена следующая тенденция: неправомерные практики перестали рассматриваться как исключительно юридический феномен. В данных обстоятельствах следует говорить о них как категории социологии, права, философии и общественного феномена.

Анализ опыта российских организаций относительно формирования устойчивого бизнеса, а также эффективной системы мотивации персонала позволил определить одну из ведущих ролей именно влиянию использования неправомерных практик руководителями фирм на общее состояние дел организаций. Что еще раз говорит о необходимости на сегодняшний день решения данной проблемы или хотя бы минимизации негативных последствий.

Несмотря на то, что российское законодательство о труде признано одним из лучших в мире, ряд «белых пятен» оно все же имеет. В Российской Федерации нет должного контроля за исполнением законов и высокого уровня правосознания граждан.

В результате десятилетней трансформации базовых институтов российского общества, прежде всего – власти и собственности, правовое пространство России оказалось еще более размытым, чем прежде.

Действующие формально-юридические нормы (законы, указы, постановления) не охватывают значительной части правовых отношений, часто противоречат друг другу, нередко закрепляют отжившие отношения и необоснованно выводят из правового пространства новые прогрессивные начинания, слишком резко расходятся с нормами, укорененными в национальной культуре, и потому часто рассматриваются гражданами как несправедливые и нелегитимные.

Примечательно, что всё чаще можно услышать мнение о том, что законодательные правила составлены с преобладанием позиции государства, стоящего на стороне работодателя. В сфере практик наблюдается доминирование работодателя, воздействующего на трудовые отношения авторитетом, прямым или скрытым давлением, компетенцией, услугами специалистов. Возникает необходимость формирования адекватных институциональных механизмов регулирования отношений работодателя и работника во всех секторах экономики и на всех уровнях – от общегосударственного до индивидуально-договорного [8].

Для исследования темы неправомерных практик в российских организациях целесообразно изучить вопрос о правовом нигилизме, который в свою очередь выступает как негативное последствие неправомерных практик. В ноябре 2019 г. был проведен социологический опрос работников частных медицинских учреждений филиальной сети в г. Краснодаре. В силу сенсетивности темы название организации останется анонимным. В процессе исследования было опрошено 40 чел., из которых 5% опрошенных находятся в возрасте от 18 до 25 лет, 10% в возрасте от 26 до 30 лет, 30% в возрасте от 31 до 35 лет, 37,5% и 17,5 % в возрасте от 36 до 40 и от 41 до 45 лет соответственно. Все респонденты различаются по своей профессии: от младшего до высшего медицинского персонала. В опросе приняли участие и мужчины (37,5%), и женщины (62,5%).

С целью выявления проблемного поля, респондентам было предложено ответить на вопрос «встречались ли вы в своей трудовой деятельности с правовым нигилизмом?». Результаты исследования позволяют сказать, что в столице Краснодарского края проблема правового нигилизма всё же присутствует – 62,5% респондентов сталкивались с данным социальным феноменом в своей трудовой деятельности, в то время как 37,5% с таким утверждением не согласились. Исходя из данных опроса, к числу самых распространенных форм проявления трудового нигилизма можно отнести: «опоздание на работу», «превышение должностных полномочий» и «халатность, ненадлежащее исполнение своих трудовых функций».

подавляющее большинство респондентов (87,5%) обозначило влияние правового нигилизма на функционирование общества в целом. Но в то же время только 55% опрошенных указали влияние правового нигилизма именно на свою жизнь и жизнь близких родственников. В ходе исследования был задан следующий вопрос: «Как часто вы встречаетесь с правовым нигилизмом?». Респонденты могли выбрать только один вариант ответа (табл. 1).

Таблица 1

Популярные ответы на вопрос «Как часто вы встречаетесь с правовым нигилизмом?»

Варианты ответа	Распределение, в %
Каждый год	20,8
Каждый месяц	16,7
Каждые несколько лет	16,7
Несколько раз в год	12,5
Другие варианты	33,3
<i>Итого</i>	<i>100</i>

Был задан вопрос: «Боретесь ли вы с проявлениями правового нигилизма?». Большинство опрошенных (73,9%) выбрали вариант ответа «нет» против остальных (26,1%), которые через различные способы пытаются защитить свои трудовые права.

В частности, на вопрос «В какой форме вы боретесь с правовым нигилизмом?» мнение респондентов разделилось (табл. 2).

Таблица 2

Популярные ответы на вопрос «В какой форме вы боретесь с правовым нигилизмом?»

Варианты ответа	Распределение, в %
Обращаюсь в соответствующие государственные органы	83,3
Пытаюсь решить конфликты самостоятельно с руководителем путем разговора	33,3
Обращаюсь в платные юридические конторы	83,3
Пользуюсь услугами бесплатных консультантов	33,3
Обращаюсь в профсоюз	83,3
<i>Итого</i>	<i>больше 100</i>

Вероятно, именно поэтому на вопрос «Как вы думаете, государство борется с правовым нигилизмом?» 56,1% опрошенных высказались отрицательно. 68,3% респондентов и вовсе считают, что элементы правового нигилизма содержатся в законодательстве России. Проявляется это, по мнению респондентов, в том, что «правовой статус сотрудников ниже, чем работодателя» (61,5%), «трудовое законодательство не охватывает некоторые

области трудовых отношений» (38,5%), «трудовое законодательство слишком расплывчато, трактовать его части можно по-разному» (76,9%).

В ходе проведенного исследования было установлено, что проявление правового нигилизма может исходить не только со стороны работодателя, но и со стороны работника.

Мнение о том, что проявление правового нигилизма исходит со стороны работодателя, разделили 85,4% опрошенных. По их мнению, работодатель зачастую может воздействовать на сотрудников задержкой заработной платы, неравномерном распределением трудовых обязанностей, превышением своих полномочий, перекладыванием своих обязанностей на подчиненных, надуманной системой штрафов и выговоров. Респонденты также указали уход от налогов, выплату черной зарплаты и всевозможные нарушения трудового законодательства.

Дальнейшие вопросы были направлены на непосредственное изучение того, как работник может использовать правовой нигилизм в трудовой деятельности.

Итак, 65,9% на вопрос «Можно ли говорить, что работник в своих интересах использует правовой нигилизм?» высказались положительно.

Участники исследования указали некачественное исполнение трудовых обязанностей и уход сотрудников с работы раньше окончания смены в качестве форм его проявления. Также было отмечено нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и даже кража имущества работодателя. Среди тех, кто не придерживается такой позиции (34,1%), было высказано следующее мнение: «правовой нигилизм не приносит работникам ничего полезного. Наоборот, из-за него могут измениться отношения в коллективе в худшую сторону».

Данное исследование можно назвать пилотным, оно не претендует на полный анализ проблемы, но дает представление о восприятии неправовых практик и правового нигилизма работниками российских организаций.

Результаты, выявленные в ходе исследования, могут в дальнейшем послужить основой для дальнейшего более глубокого изучения проблемы неправовых практик в сфере труда, как в Российской Федерации, так и на всем постсоветском пространстве [9].

Обобщая вышесказанное, можно сделать следующий вывод: ослабление и ликвидация феномена неправовых практик – процесс долгий и очень сложный, требующий финансовых и временных затрат. В данных условиях необходимо начать комплекс мероприятий социальной и экономической политики, направленный на изменение текущего положения дел.

Литература

1. *Беляева М.Г.* Как сделать цивилизованным российский рынок труда // ЭКО. 2007. №3 (393). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kak-sdelat-tsvilizovannym-rossiyskiy-rynok-truda> (дата обращения: 12.11.2019).
2. *Черникова Е.В.* Трансформация неформальных трудовых практик: российские особенности. Тюмень: Тюменский государственный университет, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Сургутский государственный университет. – 2015. – 1127 с.
3. *Максимов Б.И.* Трудовое законодательство и реальные практики трудовых отношений // Петербургская социология сегодня. 2016. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoe-zakonodatelstvo-i-realnye-praktiki-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 12.11.2019).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.12.2019) // СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.11.2019).
5. *Заславская Т.И., Шабанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 3–17.

6. *Заславская Т.И., Шабанова М.А.* К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда // Мир России. Социология. Этнология. – 2002. – №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-institutsionalizatsii-nepravovyh-sotsialnyh-praktik-v-rossii-sfera-truda> (дата обращения: 16.11.2019).
7. Самые опасные схемы ухода от налогов 2019, установление умысла налоговиками // 1С-WiseAdvice. 2019. URL: <https://1c-wiseadvice.ru/company/blog/samye-opasnye-nalogovye-skhemy-fns-podgotovila-metodichku-gde-uchit-raskryvat-skhemy-ukloneniya-9200/> (дата обращения: 16.11.2019).
8. *Абузярова Н.А.* Противодействие коррупции в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2018. №6 (258). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protivodeystvie-korruptsii-v-trudovyh-otnosheniyah> (дата обращения: 18.11.2019).
9. *Иванчикова А.В., Муха В.Н.* Российское общество как общество риска // В мире научных открытий. – 2013. – № 11-6 (47). – С. 55–60.