

- гиональной науч.-практ. конф., 6–7 июля 2004г. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2004. – С. 88–90.
17. Хмяляйнен, В. А. Управление качеством образования в свете развития Болонского процесса / В. А. Хмяляйнен, А. Н. Коротков, Н. Г. Розенко // Управление качеством образования, продукция и окружающей среды: мат-лы II Межрегиональной науч.-практ. конф., 6–7 июля 2004 г. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2004. – С. 170–172.
18. Хмяляйнен, В. А. Становление системы менеджмента качества в КузГТУ / В. А. Хмяляйнен, А. Н. Коротков, Н. Г. Розенко // Вестник КузГТУ. – 2004. – № 5. – С. 136–139.

УДК 331.5:331.109.3-057.87

М. В. Курбатова, С. Г. Медянцева, Н. Ф. Апарина

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ К ЗАЩИТЕ СВОИХ ПРАВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Статья выполнена при поддержке гранта Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, проект № 4535 «Формирование механизма принуждения к выполнению норм (enforcement'a) на региональном рынке труда (на примере Кемеровской области)».

В данной статье рассматривается сложившаяся на российском рынке труда ситуация с защитой интересов и прав наемного работника. Эта проблема в последнее время выдвигается на первый план в связи с тем, что важнейшим тормозом социально-экономического развития России становится состояние рынка труда. Это признается как отечественными, так и зарубежными исследователями, в том числе и международными организациями. Наряду с повышением качества рабочей силы, обеспечением соответствия структуры предложения труда структуре спроса, сдвиганием границ для мобильности, важнейшим направлением обеспечения соответствия рынка труда потребностям развития страны становится достижение более сбалансированных отношений работников и работодателей. В связи с этим особое внимание исследователей заслуживает проблема усиления переговорных позиций работника и эффективности действующих на российском рынке труда механизмов защиты его интересов.

Проблема повышения эффективности механизма защиты интересов и прав работников на российском рынке труда неразрывно связана с готовностью нового поколения работников отстаивать свои интересы в торге с работодателем. В основу изучения этой готовности положено пилотное исследование подобной готовности студентов КемГУ.¹ Целью проведенного опроса стало выявление отношения студентов к формальным и неформальным механизмам защиты прав, которое представляет собой своеобразный «срез» установившегося в обществе отношения к неформальному трудоустройству, выбору между высокими доходами и социальными гарантиями, выбору способов защиты своих прав. Данные опроса позволяют изучить мнение студентов, уже имеющих опыт

занятости, так и не имеющих подобного опыта, оценить уровень их знаний о нормах регулирования трудовых отношений, а также их собственную практику защиты своих трудовых прав. В опросе приняли участие 213 студентов четвертого и пятого курсов семи факультетов КемГУ. Как показало наше исследование, большинство студентов старших курсов (78,3 %) уже имеют опыт занятости, причем это касается всех факультетов.²

Институциональная структура современного российского рынка труда

В современной экономической литературе модель российского рынка труда характеризуется наличием глубокого разрыва между формально-правовыми нормами и реальными практиками взаимоотношений работников и работодателей. Как пишет Р. Капелюшников, «действительный институциональный фундамент российского рынка труда составляли не столько законы и контракты, сколько различные неформальные связи и практики»³. Он характеризуется следующими чертами:

системой формальных институтов, в целом отвечающих требованиям защиты занятости, сложившимся на европейских рынках, но при этом составляющих крайне негибкую и мало-подвижную конструкцию;

слабостью механизмов обеспечения исполнения законов и контрактов на рынке труда, которая приводит к систематическим нарушениям договорных обязательств, преобладанию краткосрочных трудовых отношений, слабым стимулам к инвестициям в человеческий капитал;

¹ В составлении анкеты и в проведении опроса приняли участие студенты пятого курса социально-психологического факультета.

² Особенностью выборки данного пилотного исследования является преобладание женщин, что отражает гендерную структуру студентов КемГУ. Мы допускаем возможность существования гендерных различий в поведении работников на рынке труда, а также признаем, что получился отчасти «женский» взгляд на рассматриваемую проблему. На следующем этапе исследований предполагает это учесть и рассмотреть гендерные различия.

³ Капелюшников, Р. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 94.

- самовоспроизводящейся системой неформальных способов адаптации рынка труда, таких как административные отпуска, работа по сокращенному графику, вторичная занятость, систематические задержки заработной платы, «скрытая оплата» труда и т. п.

Если исходить из анализа состояния трудового законодательства, то причиной такого расхождения следует признать, с одной стороны, определенную чрезмерность зафиксированных в законодательстве прав наемных работников по сравнению с достигнутым уровнем социально-экономического развития и задачами обеспечения экономического роста страны. С другой стороны, – слабость механизма принуждения работодателя к соблюдению этих прав, т. е. **инфорсмента**.⁴ Отсюда следует вывод о том, что развитие российского трудового законодательства должно пойти по пути либерализации: снижения объема гарантий наемным работникам при одновременном повышении эффективности – механизма принуждения работодателя к реализации законодательно установленных для работника прав и гарантий.

На наш взгляд, ситуация на российском рынке труда, с точки зрения интересов и прав наемных работников, является несколько более сложной. Дело в том, что, помимо формальных норм, отношения работника и работодателя регулируются неформальными нормами.⁵ На протяжении 1990-х годов, когда образовался вопиющий разрыв между экономической реальностью и правовыми нормами регулирования трудовых отношений, именно неформальные нормы стали играть ведущую роль во взаимодействии работников и работодателей. Особенно ярко это проявилось в новом частном секторе. На государственных и крупных приватизированных предприятиях формальные нормы с определенным отклонением продолжали действовать. Тем не менее к моменту введения в действие нового Трудового

кодекса рассогласование формальных и неформальных норм обеспечения реализации прав наемных работников и защиты их интересов достигло значительных масштабов. Поэтому законодательные новации не привели к перелому ситуации в области защиты прав наемных работников в лучшую сторону. Формальные нормы стали встраиваться в существующие практики, что в современной экономической литературе трактуется как *деформализация правил*.⁶

Если исходить из того, что на российском рынке труда произошла деформализация правил взаимодействия работника и работодателя, то перспективы его институционального развития представляются несколько иначе. Сам по себе объем гарантий, предоставляемых наемному работнику трудовым законодательством, не имеет особого значения. В каждом конкретном договоре найма на неформальной основе устанавливается свой объем прав работника. Где-то он соответствует требованиям законодательства, где-то – нет. Само по себе соблюдение трудового законодательства по сути дела становится одним из пунктов трудового договора, заключаемого между работниками и работодателями. Как отмечается в исследованиях Т. Заславской, трудовой договор в момент его заключения уже может носить неправовой характер. По мнению же самих предпринимателей, «трудовые права – это то, что было оговорено при приеме на работу», а соответствует ли содержание такой договоренности закону, значения не имеет.⁷ Кроме того, деформализация правил защиты интересов наемных работников проявляется в появлении альтернативных законодательно установленным механизмов инфорсмента.

Таким образом, институциональная структура современного рынка труда может быть представлена следующим образом. Во-первых, формальные нормы, хотя и устанавливают достаточно широкий объем прав и гарантий наемных работников, но их соблюдение не является безусловным. Обеспечение этих гарантий и прав для значительной части работников особо оговаривается при заключении трудового соглашения. Во-вторых, даже на законодательном уровне система инфорсмента прописана недостаточно последовательно. Для наемных работников есть несколько неприятных «сюрпризов», с которыми они сталкиваются, обращаясь к формальным агентам-гарантам их прав (в суд, в гострудинспекцию, в профсоюзы и т. п.). За-

⁴ Использование английского термина «*enforcement*», что означает принудительное применение права (закона) или правоприменение, принудительное исполнение, принуждение к выполнению требований, обусловлено отсутствием адекватного по своей лаконичности русского термина. Инфорсмент любого контракта не сводится только к «правоприменению» (формальному инфорсменту), так как явные и неявные договоренности между его контрагентами могут опираться не только на законы, но и на общественные, социальные нормы, на институциональную среду в целом.

⁵ По Д. Норт, институты, как формы ограничений, структурирующие экономические взаимоотношения людей, бывают формальные и неформальные: «формальные ограничения, такие, как правила, придуманные людьми, и неформальные ограничения, такие, как общепринятые условности и кодексы поведения» (Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – С. 18).

⁶ Данное понятие было введено в оборот применительно к России В. В. Радаевым. Оно означает «трансформацию институтов, в ходе которой формальные правила в значительной мере замещаются неформальными и встраиваются в неформальные отношения» (Радаев, В. В. Социология рынков: к формированию нового направления. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – С. 135).

⁷ Заславская, Т., Шабанова, М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян // Человек и труд. – 2004. – № 4. – С. 39-45

траты защиты своих трудовых прав для них оказываются достаточно высокими, а исходы – неопределенными. В-третьих, эффективность действия формальных агентов-гарантов на современном российском рынке труда низкая. Так, например, суды общей практики не справляются с потоком соответствующих дел; профсоюзы в новых условиях не смогли овладеть современными методами отстаивания интересов наемных работников; очень слабой является координация действий между формальными агентами-гарантами (прокуратурой, госинспекцией, профсоюзами и т. п.). В-четвертых, появились неформальные механизмы защиты прав наемных работников (например использование личных связей и угроз работодателю) и альтернативные формальные агенты-гаранты (органы государственного управления, отдельные политики, комиссия по координации деятельности в области защиты прав работников и т. п.).

Одним из важнейших факторов деформализации российского рынка труда стало существенное ослабление в течение 1990-х годов «переговорных позиций» наемных работников в их торге с работодателями. Это было обусловлено переходом от дефицита к избытку рабочей силы вследствие изменения отношений собственности и глубокого трансформационного спада в экономике. Кроме того, старое поколение работников с большим трудом адаптировалось к новым рыночным условиям. Существенному ослаблению их переговорных позиций на рынке труда способствовал, во-первых, выбор в пользу поведенческой стратегии индивидуальной защиты своих интересов, обращение к неформальным социальным связям в интересах обеспечения выживания. Практически полностью были разрушены социальные механизмы солидарности и участия работников в управлении предприятием, что закрепило диктат работодателя и так имеющего объективную экономическую основу. Во-вторых, отсутствие традиций защиты своих индивидуальных интересов через обращение в суд, в другие государственные органы контроля и надзора. В третьих, низкий уровень доверия работников не только к работодателям, но и к формальным агентам-гарантам.

В настоящее время, под воздействием ряда объективных факторов (экономический рост, появление дефицита высококвалифицированных работников, оформление новых институтов защиты прав и т. п.), переговорные позиции наемных работников на рынке труда несколько улучшились. Это создает объективную основу для установления более сбалансированных отношений работников и работодателей. Готово ли при этом новое поколение работников, выходящих на рынок труда, воспринимать и осваивать новые поведенческие стратегии в защите собственных интересов и прав? Развернутый ответ на этот вопрос мы вряд ли сможем дать. Для этого необходимо провести более развернутое социологическое исследование. Тем не менее наш пилотный проект все же позволяет выдвинуть ряд интересных гипотез.

Отношение студентов вузов к защите своих интересов и прав на рынке труда: уровень информированности и идеальные представления

В современных исследованиях выделяются следующие проблемы инфорсmenta российского рынка труда: неготовность работников оценивать те или иные действия работодателя (например систематические задержки заработной платы) как нарушение трудовых прав; плохое знание работниками своих юридических прав и отсутствие стремления к их изучению; трактовка прав в контексте заключенного с работодателем договора, а не в соответствии с трудовым законодательством.⁸ Знание работниками трудового законодательства, таким образом, составляет важнейший фактор формирования новой модели их поведения в защите своих интересов и прав. Не меньшее значение имеют нормативные установки относительно того, кто же должен заниматься их защитой, на чью помощь следует рассчитывать. Рассмотрим эти аспекты формирования поведенческих стратегий студентов более подробно.

Вопрос о необходимости знания Трудового кодекса показал, что подавляющая часть опрошенных студентов считают, что его надо знать досконально, либо быть знакомым с основными положениями (табл. 1).

Таблица 1

Считаете ли Вы знания положений Трудового кодекса необходимыми для Вас, как для будущего работника? N = 212 (99,5 %)

1. Да, необходимо знать <i>все</i> положения трудового кодекса	37,7
2. Да, необходимо знать <i>основные нормы</i> , регулирующие трудовые отношения	58,5
3. Не обязательно, достаточно знать нормы взаимоотношений между работниками и работодателем в организации, где придется работать	1,3
4. Нет, поскольку регулирование трудовых отношений – это задача работодателя	0,4
5. Нет необходимости, поскольку работодатели все равно не следуют нормам, прописанным в Трудовом кодексе	0,4
6. Мне это безразлично	1,7

Таким образом, студенты высоко оценивают необходимость знаний Трудовой кодекс. При этом более осведомленные в данном вопросе студенты-юристы, в большей степени, по сравнению со студентами других факультетов, склоняются в пользу знания лишь основных положений (78,6 % опрошенных). Это является одним из признаков наличия у студентов-неюристов некоторого идеалистического представления о том, что представляет собой Трудовой кодекс и чем его знание может помочь во взаимоотношениях с работодателем.

⁸ Там же.

Признание студентами необходимости знания ТК, к сожалению, не реализуется в практических действиях по его изучению (табл. 2).

Таблица 2

Хорошо ли Вы знакомы с Трудовым кодексом?

N=212 (96,6 %)

1. Хорошо разбираюсь во всех разделах Трудового кодекса	5,2
2. Какие-то разделы знаю хорошо, какие-то – не очень	17,0
3. Знаком в общих чертах	55,2
4. Не знаком вообще	22,6

Наибольшую степень знакомства с ТК демонстрируют студенты юридического факультета, среди которых высок процент хорошо разбирающихся во всех разделах Трудового кодекса (28,6 %) и относительно хорошего знания отдельных его основных разделов (57,1 %). Судя по ответам, достаточно высоко оценивают свои знания отдельных разделов ТК студенты социально-психологического факультета (32,5 %). Студенты этих факультетов изучают трудовое право на учебных занятиях. Большинство студентов остальных факультетов либо знакомы с ТК в общих чертах, либо не знакомы совсем, хотя при ответе на вопрос о необходимости знания ТК они дают более категоричный ответ о необходимости знания всех его положений.

Интересно проанализировать, стимулирует ли опыт занятости студентов изучение ими Трудового кодекса (табл. 3).

Таблица 3

Хорошо ли Вы знакомы с Трудовым кодексом?

N=212 (96,6 %)

	<i>Не имели опыта занятости</i>	<i>Имели опыт занятости</i>	<i>Не имели опыта занятости, но была попытка трудоустройства</i>
1. Хорошо разбираюсь во всех разделах Трудового кодекса	0	6,0	7,7
2. Какие-то разделы знаю хорошо, какие-то – не очень	6,1	19,3	15,4
3. Знаком в общих чертах	63,6	53,0	61,5
4. Не знаком вообще	30,3	21,7	15,4

Опыт занятости и опыт поиска работы стимулирует более глубокое изучение ТК. Об этом говорит и ответ на вопрос о способах знакомства студентов с ТК (табл. 4). Кроме того, следует заметить, что именно среди ищущих работу студентов реже всего встречаются те, кто совсем не знаком с ТК.

Таблица 4

Способы знакомства студентов с Трудовым кодексом

N = 160 (75,1 %)

1. Изучал самостоятельно	15,6
2. Изучал на занятиях в университете	36,2
3. Информирован из СМИ	28,1
4. Получал информацию от коллег по работе, учебе	23,7
5. Получал информацию от специалистов (инспекторов по труду, юристов)	5
6. Получал информацию от работодателей	16,2
7. Другое	8,1

В сумме больше 100 %, т. к. указывалось несколько способов получения знаний.

Данные таблицы 4 показывают, что знания о ТК на занятиях в университете получают в основном студенты юридического (100 %) и социально-психологического (70,4 %) факультетов. Студенты других факультетов данный способ получения информации о ТК либо не называют вообще (филологический факультет), либо отмечают очень редко. Для них способы знакомства оказываются более разнообразными – СМИ, обсуждение проблем с коллегами по работе, учебе. Немалое значение для этих студентов имеет и информация самого работодателя (свыше 20 % для филологического факультета и ФИМО). Самостоятельное же изучение ТК стало способом приобретения знаний лишь у 15,6 %.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: *необходимость обладания знаниями о своих правах и методах их защиты оценивается студентами достаточно высоко. Однако желание знать ТК и реализация этих желаний существенно расходятся.* Является ли установка на знание ТК более сильной у студентов, по сравнению с более старшим поколением, в большей или меньшей степени она расходится с действиями по его изучению, оценить пока не представляется возможным.

О нормативных установках студентов, относительно того, кто же должен заниматься защитой прав работника, можно судить по данным табл. 5.

В сумме больше 100 %, т. к. допускалось несколько ответов.

Данные таблицы показывают явное предпочтение, отдаваемое студентами формальным механизмам защиты прав работников (формальным агентам-гарантам – государственным надзорным органам, профсоюзам, КТС, суду). На второе место ставится самозащита прав, в том числе коллективная, вплоть до забастовок. Выбираются и неформальные механизмы защиты – прямая апелляция к органам власти и к губернатору. При этом следует

обратить внимание на следующие моменты. Предпочтение использования судебной защиты в основном формируется за счет студентов-юристов (71,4 % выбрали суд как наиболее приемлемый способ защиты прав работника). С другой стороны, они же дали наиболее высокое предпочтение прямому обращению к губернатору, а самозащита ими практически не отмечается.

Таблица 5
Какой из нижеперечисленных способов защиты прав работника, на Ваш взгляд, более приемлем в условиях российского рынка труда?
N=209 (98,1 %)

1. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства	29,6
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	22,8
3. Самозащита своих трудовых прав	20,5
4. Защита своих трудовых прав через обращение в комиссию трудовых споров	10,5
5. Обращение в суд	20,1
6. Обращение к региональным и местным органам власти	4,3
7. Обращение к губернатору	2,4
8. Коллективная защита, вплоть до забастовки	10,5
9. Таких способов нет	2,8
10. Другое	1
11. Затрудняюсь ответить	15,7

Таким образом, можно сделать следующий вывод: *идеальная картина защиты прав работников у студентов свидетельствует о предпочтениях формальных механизмов, установленных в ТК. Можно предположить, что она мало изменилась по сравнению с предыдущим поколением работников. Объяснить это можно инерцией ценностных ориентаций, складывающихся под влиянием родителей и системы образования.* Как будет показано выше, собственная практика занятости, формирует совсем иные стратегии отстаивания собственных интересов во взаимоотношениях с работодателями.

Поведенческие стратегии студентов в защите трудовых прав

Возможные и реальные поведенческие стратегии студентов во взаимодействиях с работодателями, в отличие от нормативных установок, складываются под воздействием иных факторов, среди которых свой опыт и опыт сверстников имеет решающее значение. Первичную информацию к размышлению дают ответы студентов о заключении формального трудового контракта (табл. 6).

Подавляющее число студентов считают обязательным заключение трудового контракта. Однако опыт занятости увеличивает число тех, кто допускает и иной исход, ставит заключение формального

договора в зависимость от обстоятельств. Еще более интересен факт готовности подчиниться обстоятельствам тех студентов, которые делали попытку трудоустройства, но не смогли трудоустроиться. Более высокая склонность к компромиссу этих студентов прослеживается и в других вопросах.

Таблица 6
Как вы считаете, является ли обязательным условием при устройстве на работу заключение трудового договора?

	Не имели опыта занятости	Имели опыт занятости	Не имели опыта занятости, но была попытка трудоустройства
1. Да	90,9	83,7	76,9
2. Нет	0	1,8	0
3. Как получится, в зависимости от ситуации	3,0	14,5	23,1
4. Затрудняюсь ответить	6,1	0	0

Интересно и то, что лишь 63,3 % студентов внимательно прочитывают трудовой договор перед тем, как его подписать (в том числе 50 % студентов-юристов). Многие же лишь пробегают его основные положения (30,3 %), подписывают, не вникая в условия, так как доверяют работодателю – 1,5 %, подписывают, не глядя – 3 %. Все это несколько дискредитирует провозглашаемую позицию об обязательности заключения контракта, свидетельствует о расхождении нормативных установок с реальными практиками занятости студентов.

Готовность студентов поступиться частью зафиксированных в ТК гарантий и трудовых прав отражает выбор в пользу более высокой заработной платы в ущерб соблюдению прав (табл. 7).

Таблица 7
Предпочтения студентов в выборе между размером заработной платы и соблюдением трудовых прав N=210 (98,6%)

Как бы Вы предпочли работать?	Всего по факультетам
1. За невысокую заработную плату, но при соблюдении всех Ваших трудовых прав	11,0
2. За высокую заработную плату, при частичном несоблюдении Ваших трудовых прав	80,5
3. За высокую заработную плату, но при несоблюдении всех Ваших трудовых прав	8,5

В подавляющем большинстве случаев студенты отдают предпочтение размеру заработной платы, нежели соблюдению всех трудовых прав, выбирая при этом промежуточный вариант их нарушения. Более законопослушными в этом вопросе показали себя студенты юридического факультета, среди которых 50 % ответили, что они отдают предпочтение соблюдению трудовых прав в ущерб заработной плате, в то же самое время 35,7 % готовы за высокую зарплату жертвовать всем объемом прав.

Все это свидетельствует о готовности студентов к торгу с работодателем об условиях соблюдения ТК. Большинство склонны допускать его нарушение работодателем, но при компенсации в виде более высокой оплаты труда. Об этом свидетельствуют и данные о выборе способа поведения в предполагаемых проблемных ситуациях. Так, в случае систематических сверхурочных работ, которые дополнительно не оплачиваются, готовность к противостоянию подобной неправомерной практике показала очень небольшая часть студентов (1,9 % готовы уволиться, 1,8 % - обратиться за помощью по инстанциям). Большинство (82,5 %) собираются лишь проинформировать работодателя о своем несогласии с его действиями, 11,6 % ничего не собираются предпринимать, так как дорожат своей работой. По вопросу об уровне устанавливаемой заработной платы 2,4 % опрошенных студентов готовы согласиться на любую зарплату, так как дорожат своим рабочим местом; готовы доверять работодателю по причине боязни испортить отношения - 14,5 %, а по причине собственной некомпетентности в данном вопросе - 9,1 %. Искать компромисс с работодателем собираются 52,8 % студентов, а сами ставить свои условия намерены 6,2 %.

Все это позволяет сделать следующий вывод: *среди студентов широко распространено отношение к нормам ТК не как к нормам, обязательным для исполнения, допускается торг с работодателем о степени выполнения этих норм.*

Отдельно следует отметить следующий факт: *студенты допускают возможность оппортунистического поведения⁹ по отношению к работодателю в качестве ответа на его неправомерные действия и прямой обман.* Ими отмечаются следующие наиболее распространенные практики оппортунистического поведения работодателя¹⁰: прием на испытательный срок и последующее увольнение без объяснений, взятие на испытательный срок следующего работника и т. п.; введение в заблуждение

о размерах будущей заработной платы; принуждение к сверхурочным работам без дополнительной оплаты; нарушение обязательств по карьерному продвижению работника. Среди ответных действий работника студенты отмечают: введение работодателя в заблуждение о сроке предстоящей работы; использование рабочего места в интересах увеличения собственного неформального заработка за счет работодателя; введение работодателя в заблуждение о трудности выполняемой работы и затягивание сроков ее выполнения и т. п.

Очень интересную информацию к размышлению дают ответы студентов об их опыте разрешения конфликтов с работодателем и о возможных вариантах действия в случае таковых. Она позволяет выявить различия между их *идеальными* представлениями, *возможными* способами действий и стратегиями, используемыми *в реальной практике*.

Среди причин возникающих с работодателем конфликтов лидерство досталось несвоевременной и более низкой по сравнению с обещанной заработной плате (48 % и 32 % соответственно). Об этом же говорят и примеры наиболее распространенных случаев оппортунистического поведения работодателей, приводимые студентами. Далее следуют: условия труда, принуждение к выполнению работ, не предусмотренных договором, сверхурочные, неудобный график работы и т. п. Способы разрешения возникающих конфликтов распределились следующим образом.

Таблица 8
Как Вы разрешали трудовой конфликт с работодателем? N=163 (76,5 %)

1. Договаривались с работодателем и продолжали работать	50
2. Никаких действий не предпринимал, конфликт продолжался все время работы	10
3. Уходили с работы по собственному желанию	30
4. Вас увольняли	4
5. Обращались в суд	0
6. Обращались в профсоюзную организацию, комиссию по трудовым спорам.	0
7. По-разному, в зависимости от ситуации	14
8. Другое	6

В сумме больше 100 %, т. к. допускалось несколько ответов.

Данные опроса показывают, что наиболее распространенным способом решения конфликтов является урегулирование спорных вопросов с работодателем, без посторонней помощи - 50 % ответивших. В отдельных ситуациях студенты предпочитают ничего не предпринимать, и конфликт продолжается все время работы, либо просто уходят с работы. «Голосование ногами», в качестве ответа на систематические нарушения законов и контрактов выбрали 30 % ответивших. Увольнение по инициативе работодателя как способ разрешения конфликта указали только 4 % ответивших. Формаль-

⁹ Оппортунистическим поведением можно считать такое поведение, которое направлено на достижение экономическим агентом собственных целей и не ограничено соображениями морали. При этом он использует асимметрию информации для извлечения односторонней выгоды от взаимодействия с контрагентом.

¹⁰ Для вычленения этих практик оппортунистического поведения были использованы самостоятельные работы студентов пятого курса социально-психологического факультета.

ные способы решения конфликтов: обращение в суд, профсоюзную организацию, КТС не названы ни одним студентом. Это тем более примечательно, что в нормативных установках обращению к формальным агентам-гарантам отдается приоритет. Таким образом, наиболее популярной стратегией поведения студентов в разрешении возникающих трудовых конфликтов является стратегия «договора», второе место занимает стратегия «выхода».¹¹

В принципе подобные стратегии выбирает и более старшее поколение. Так, опросы ВЦИОМ показывают, что основным способом разрешения конфликтов является личное обращение к начальству по месту работы с просьбой о решении своего вопроса (60 % опрошенных). Смена работы оказывается на втором месте, а далее следуют обращение в общественные организации, использование личных связей, обращение в суд и т. п. Тем не менее в данном опросе обращение к формальным механизмам (стратегия «голоса») оказывается более значимым.¹²

Выбор студентов в пользу индивидуальных стратегий разрешения трудовых конфликтов на основе торга с работодателем и опоре на неформальные социальные сети показывают ответы на вопрос о субъектах, оказывающих им помощь. 62,5 % опрошенных отметили, что им никто не оказывал помощь, и разрешали они конфликт самостоятельно. На поддержку руководителя вышестоящего уровня указали 10,4 %. Определенная поддержка была оказана через неформальные социальные сети (коллегами, родственниками, друзьями). Поддержку профсоюзов и юристов отметили соответственно 4,1 % и 2,1 % опрошенных. Суд и комиссию по трудовым спорам не назвал никто. Фактически значение формальных субъектов защиты прав работников признается студентами в том случае, когда им ставится вопрос о *возможных* (а не реально использованных) способах защиты своих прав (табл. 9).

В сумме больше 100 %, т. к. допускалось несколько ответов.

Выделяя возможные стратегии своего поведения, в случае систематического нарушения своих трудовых прав, к стратегиям «договора» и «выхода» студенты добавили стратегию «голоса» – обращения в различные инстанции. При этом примечателен тот факт, что не имевшие опыта занятости, но пытавшиеся трудоустроиться студенты, отказавшись

от ухода с работы, большую ставку делают на торг с работодателем (83,3 % выбирают договоренность с ним). Судя по всему, неудачный опыт трудоустройства усиливает готовность к компромиссу. Но это совсем не означает, что данная установка этих студентов сохранится и в будущем.

Таблица 9

**Ориентация студентов на способы решения трудовых конфликтов в случае серьезных, систематических нарушений трудовых прав в будущей трудовой деятельности студентов
N=165 (77,5 %)**

1. Будут отстаивать трудовые права перед работодателем в различных инстанциях	22,5
2. Постараются договориться с работодателем	57,2
3. Оставят данное рабочее место	11,5
4. Не будут принимать никаких действий, считая это бесполезным	2,4
5. Другое	1,9
6. Затруднились ответить	8,6

Таким образом, *новое поколение выходящих на рынок труда работников делает выбор в пользу стратегий индивидуальной защиты своих интересов и прав на основе торга с работодателем и на основе использования неформальных социальных связей*. Насколько это отличается от стратегии, реализуемой старшим поколением работников, можно ответить, лишь проведя более масштабное исследование.

Еще один важный вывод, который можно сделать из проведенного пилотного исследования готовности студентов защищать на рынке труда свои интересы и права, состоит в следующем: *у выходящего на рынок труда поколения новых работников имеется существенное расхождение между идеальными представлениями, возможными способами поведения в конфликтных ситуациях и реализуемыми на практике стратегиями*.

В целом проведенный анализ готовности студентов вузов к защите своих прав на рынке труда свидетельствует о том, что новое поколение работников осваивает сформировавшиеся в 1990-х годах неформальные механизмы спецификации и последующей защиты прав в их взаимодействии с работодателями. Формальные механизмы защиты, установленные законодательством, хотя и ценятся ими на уровне представлений об идеальном рынке труда, на деле встраиваются в неформальные социальные практики. На наш взгляд, это будет способствовать закреплению сложившейся модели рынка труда, отличающейся масштабной деформализацией правил.

¹¹ Типы деловых стратегий в процессе приспособления хозяйственных агентов к формальным правилам выделены А. Хиршманом. Это - стратегии "лояльности", "голоса" и "выхода". В. Радаев добавляет еще одну стратегию – стратегию "договора". (См. Hirschman F. J. Exit, Voice, and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge: Harvard University Press, 1970. P. 1 – 20, 76 – 79; Радаев В. В. Социология рынков: к формированию нового направления. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – С. 137–139).

¹² Заславская, Т., Шабанова, М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян // Человек и труд. – 2004. – № 4. – С. 39-45.