

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Н.Т. Вишневская, Р.И. Капелюшников

**ИНФОРСМЕНТ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ:
ДИНАМИКА, ОХВАТ, РЕГИОНАЛЬНАЯ
ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ**

Препринт WP3/2007/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2007

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон



Издание осуществлено в рамках
Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ
«Формирование системы аналитических компетенций
для инноваций в бизнесе и государственном управлении»

В 55

Вишневецкая Н.Т., Капелюшников Р.И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 80 с.

Данная работа посвящена оценке различий в степени инфорсмента трудового законодательства в субъектах Российской Федерации. Авторы строят свой анализ на уникальной эмпирической базе, которая включает количественные показатели, характеризующие состояние правоприменения трудового законодательства в регионах на основе отчетности судебных департаментов, Государственной инспекции труда и профсоюзов. До настоящего времени подобные объективные индикаторы инфорсмента не использовались в научных исследованиях. Составной частью работы стало рассмотрение институциональных особенностей системы инфорсмента трудового законодательства. Выявлены значительные вариации в эффективности и характере инфорсмента по регионам России. Исследование показало, что в российских условиях инфорсмент, осуществляемый тремя ведущими институтами, имеет глубоко локальный, вариативный характер. Кроме того, удалось определить некоторые общие закономерности в распределении регионов по показателям инфорсмента трудового законодательства. Лидерами по частоте зарегистрированных нарушений обычно оказываются, во-первых, регионы, расположенные на севере страны, и, во-вторых, некоторые национальные республики. Наиболее богатые регионы с диверсифицированной экономикой и динамичными рынками труда являются в этом отношении аутсайдерами – в них показатели зарегистрированных нарушений трудового законодательства находятся, как правило, на достаточно низкой отметке.

УДК 349.2
ББК 65.01

Vishnevskaya N., Kapelyushnikov R. The EPL enforcement in Russia: coverage, dynamics, interregional differentiation. Working paper WP3/2007/02. Moscow: State University — Higher School of Economics, 2007. — 80 p. (in Russian).

This paper looks at differences in enforcement of employment protection legislation (EPL) across regions of the Russian Federation. The research is based on data from regional courts, State labour inspections and trade unions. These data have never been used by researchers. A special section explores institutional peculiarities of the EPL enforcement in regions. Authors reveal substantial differences in the effectiveness of enforcement of EPL across Russian regions. The EPL violations are more often reported in the northern territories and in the ethnic republics. The regions with more diversified economy and more favorable situation on the local labour market demonstrate lower probability of reporting EPL violation.

**Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprints ID/default.aspx>**

© Н.Т. Вишневецкая, 2007
© Р.И. Капелюшников, 2007
© Оформление. Издательский дом
ГУ ВШЭ, 2007

Введение

Трудовое законодательство оказывает существенное влияние на функционирование рынка труда^{1, 2}. Как показывают исследования, проводившиеся на материале различных стран, либеральные законы делают рынок труда более динамичным, помогают созданию новых рабочих мест, ускоряют перераспределение рабочей силы из менее эффективных в более эффективные сектора экономики. Гибкость рынка труда оказывается одним из важнейших факторов благоприятного инвестиционного климата. Жесткие законы о труде, серьезно ограничивающие права предприятий на использование рабочей силы, лучше защищают занятых, но затрудняют доступ к рабочим местам для незанятых.

Но дело не только в «букве закона». Еще важнее, в какой мере требования трудового законодательства выполняются экономическими агентами на практике. В любой стране между законом и его реальным воплощением существует известный «зазор». Однако его глубина может быть очень разной. В экономически более развитых странах она, как правило, меньше, в менее развитых — больше. Учитывая общий правовой нигилизм, унаследованный современной российской экономикой от прежней системы, трудно понять, почему для нее проблема исполнения принятых законов является чрезвычайно актуальной. Фактическая картина функционирования рынка труда в России свидетельствует о достаточно высокой степени его гибкости, но это достигается за счет массовых отклонений от норм закона, многие из которых продолжают оставаться запретительно жесткими.

Строгое соблюдение или повсеместное несоблюдение трудового законодательства способствуют формированию разных моделей рынка труда. Когда издержки нарушения законодательства невелики и угроза санкций не воспринимается работодателями и работниками как реальная, происходит стихийное дерегулирование и деформализация трудовых отношений. В этом случае де-факто возникает неформальный и крайне гибкий рынок

¹ Настоящее исследование выполнено в рамках проекта Центра фундаментальных исследований ГУ ВШЭ «Межрегиональные различия в соблюдении трудового законодательства и функционирование региональных рынков труда».

² Авторы выражают искреннюю признательность за критические замечания и полезные советы В. Гимпельсону, Т. Карабчук, К. Крылову, Ф. Прокопову, А. Разумову, А. Яковлеву. Мы благодарим представителей Роструда, в том числе И. Воробьева и А. Селиванова, за методологическую помощь и предоставленные данные отчетности Государственной инспекции труда. Мы также признательны Н. Гладкову за информацию о правовой защите членов ФНИП. Особую благодарность авторы выражают А. Лукьяновой и А. Ошепкову за подготовку статистической базы исследования.

труда с сильными негативными стимулами к инвестированию в специфический человеческий капитал и без каких-либо встроенных институтов социальной защиты.

В конечном счете степень «законопослушности» экономических агентов (в том числе и на рынке труда) определяется двумя главными факторами: во-первых, содержанием самих законов и, во-вторых, эффективностью механизмов инфорсmenta, призванных обеспечивать контроль за их соблюдением. Несмотря на всю важность проблемы инфорсmenta, этот фактор лишь недавно стал учитываться в теоретических и эмпирических исследованиях, посвященных рынку труда. Но и они чаще всего ограничивались анализом только межстрановых вариаций в соблюдении трудового законодательства; работы, где бы предметом изучения становились различия между регионами, крайне немногочисленны. Отчасти это связано с существующими информационными ограничениями, отчасти — с отсутствием общепринятой методологии анализа.

В работе [Besley, Burgess, 2004]³ анализировался опыт Индии, в которой каждый из штатов имеет собственные законы о труде. Эффект региональных различий оказался высокозначимым: штаты с жесткими законами сталкивались с гораздо более серьезными проблемами на рынке труда. Большой интерес представляет недавняя работа [Almeida, Carneiro, 2005] по Бразилии⁴. Эта страна отличается жестким трудовым законодательством, тщательность исполнения которого сильно варьируется по территории страны. Было показано, что, как и следовало ожидать, внутрискановые различия в инфорсменте трудового законодательства оказывают на рынок труда гораздо более сильное влияние, чем различия в «букве закона». В регионах, где законы строго соблюдаются, уровень занятости ниже, а безработица выше. Однако в этой работе инфорсмент трудового законодательства оценивался с помощью единственного показателя — количества инспекторов государственных инспекций труда в различных штатах. Представляется, что этого недостаточно для комплексной оценки влияния региональных различий в правоприменительной практике.

В Российской Федерации законы о труде и занятости имеют общекановальный характер, следовательно, все регионы находятся внутри единого правового поля. В то же время контроль за соблюдением законов и санкции за их нарушения осуществляются «на местах». Это означает, что фактический уровень инфорсmenta может заметно варьироваться между территориями. Главная цель настоящей работы — оценить различия в кон-

³ Besley T., Burgess R. Can Labour Regulations Hinder Economic Performance? Evidence from India // Quarterly Journal of Economics. 2004. Vol. 119 (1). P. 91—134.

⁴ Almeida R., Carneiro P. Enforcement of Regulation, Informal Labor, and Firm Performance. IZA DP No. 1759. September 2005.

троле за исполнением трудового законодательства в отдельных субъектах Российской Федерации. Анализ строится на уникальной эмпирической базе, которая включает количественные показатели, характеризующие состояние инфорсmenta трудового законодательства в регионах за 2001—2005 гг. на основе отчетности судебных департаментов, Государственной инспекции труда (ГИТ) и профсоюзов. До настоящего времени такие «объективные» индикаторы инфорсmenta не находили в научных исследованиях никакого отражения.

Естественно, мы отдаем себе отчет в том, что эти оценки, как и любая административная отчетность, имеют целый ряд ограничений и что их можно рассматривать лишь как греху реального состояния правоприменительной практики на рынке труда. Их существенным недостатком является закрытый характер. Данные о нарушениях в сфере труда не публикуются в открытой печати; исследователям точно не известно, как происходит сбор этой информации, а значит, остается невыясненным вопрос о степени ее полноты и достоверности. Нужно также учитывать, что административная отчетность фиксирует только те нарушения, которые попадают в поле зрения тех или иных институтов. Но, скажем, далеко не все трудовые споры завершаются обращениями в суды. Количество таких обращений во многом определяется активностью работников, силой и организованностью профсоюзов, общим отношением к судебной системе. Здесь очень важно, как в обществе оценивается беспристрастность судов, в особенности — степень их независимости от местных руководителей и крупнейших работодателей. Количество рассматриваемых дел зависит также от численности судей, обременительности судебных издержек, развития досудебной практики разрешения трудовых споров и т.д. Точно так же количество нарушений, выявляемых органами ГИТ, в значительной мере зависит от того, насколько велика численность инспекторов и как они распределены по территории региона.

Но все это не уменьшает важности объективных индикаторов инфорсmenta трудового законодательства для задач экономического анализа. Они представляют собой качественно новый аналитический инструмент, никогда ранее не использовавшийся при изучении российской системы трудовых отношений. С их помощью мы попытаемся оценить вклад судебной системы, инспекций труда и профсоюзов в инфорсмент трудового законодательства. Такой подход позволяет увидеть, как эти институты реагировали на проблемы, возникавшие в посткризисный период как на национальном, так и на региональных рынках труда, и какое влияние это оказывало на эффективность использования рабочей силы.

В настоящей работе мы ограничиваемся по преимуществу анализом самой системы инфорсmenta трудовых отношений и лишь пунктирно ка-

саемся вопроса о ее взаимодействии с рынком труда. К подробному обсуждению этого вопроса, имеющего принципиально важное значение как с теоретической, так и с практической точки зрения, мы намерены обратиться в последующих исследованиях.

1. Существует ли в России проблема информсента трудового законодательства?

Состояние информсента законов о труде прямо связано со степенью их жесткости. Чем жестче законодательные предписания, тем выше вероятность, что экономические агенты станут «отклоняться» от их исполнения. Оценка гибкости национальных систем трудового права представляет собой достаточно сложную методологическую проблему. Международные организации идут по пути выстраивания балльных оценок, которые открывают возможность для межстрановых сопоставлений⁵.

Использование подобных методик приводит к заключению, что Россия отличается высокой степенью жесткости законов о труде. По интегральной шкале жесткости законодательства о защите занятости, предложенной ОЭСР, Россия набирает 3,2 балла против 2,0 баллов в среднем для стран ОЭСР, 2,4 — для стран ЕС и 2,5 — для переходных экономик⁶. В то же время, если мы рассмотрим такие характеристики российского рынка труда, как движение рабочей силы, гибкость оплаты труда, распространение нестандартных форм занятости⁷, то все они свидетельствуют о его значительной гибкости. Возникновение подобного парадоксального сочетания возможно лишь при массовом несоблюдении норм трудового права. Обычно так происходит тогда, когда принятые законы мало учитывают особенности конкретного этапа развития страны.

Предположение о существовании значительного разрыва между формальными требованиями закона и их выполнением на практике подтверждается многочисленными опросными данными. Если индекс «номиналь-

⁵ Подробнее о построении балльной системы жесткости национального трудового законодательства см. Employment Outlook. Paris: OECD, June 1998. P. 96—102. На русском языке см. Вишневецкая И. Кто выигрывает и кто проигрывает от чрезмерной защиты занятости: парадоксы зарубежного опыта // Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений / Фонд «Либеральная миссия». М.: ОГИ, 2003.

⁶ Следует оговориться, что эти оценки относятся к 1999 г. и не учитывают изменений в трудовом законодательстве, которые несколько позднее произошли в России. Однако, на наш взгляд, изменения, внесенные в новый Трудовой кодекс, были крайне непоследовательными и не привели к реальному обновлению законодательного каркаса российского рынка труда.

⁷ Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000). М.: ТЕИС; БЭА, 2002.

ной» жесткости законодательства о защите занятости, рассчитанный ОЭСР для России, составлял 3,2 балла (см. выше), то индекс «фактической» жесткости, рассчитанный International Institute for Management Development на основе опросов работодателей, показывает, что Россия принадлежит к странам, где работодатели обладают определенной свободой в проведении политики в отношении персонала (результаты этих обследований публикуются в World Competitiveness Yearbook). В этом рейтинге Россия занимает 15-е место из 49, что свидетельствует о достаточно высокой «фактической» гибкости рынка труда⁸. Выявляемый таким образом разрыв свидетельствует о слабости имеющихся механизмов информсента.

О том же говорят данные обследования 300 промышленных предприятий разных отраслей, проведенного Центром трудовых исследований ГУ ВШЭ в 2004 г. Специальный блок вопросов касался соблюдения норм трудового законодательства. Хотя респонденты достаточно высоко оценили следование нормам Трудового кодекса (ТК) на своих собственных предприятиях (средняя оценка достигала 7,6 балла по 9-балльной шкале), гораздо больший интерес представляют оценки, выставленные ими другим предприятиям. В среднем по выборке этот показатель составил 5,5 балла. Отсюда можно сделать вывод, что нормы, устанавливаемые трудовым законодательством, исполняются российскими работодателями примерно «наполовину».

К сожалению, такого рода «качественные» показатели обладают серьезными недостатками, поскольку строятся на ограниченных по размеру выборках и не свободны от элемента субъективизма. Вместе с тем «количественные» показатели информсента трудовых отношений, опирающиеся на данные о работе соответствующих институциональных механизмов, до настоящего времени оставались недоступными для исследователей. Наша задача — восполнить этот пробел, введя в научный оборот индикаторы, с помощью которых можно судить о динамике, охвате и региональной дифференциации правоприменительной практики, осуществляемой тремя ведущими институтами — судебной системой, инспекциями труда и профсоюзами. Обсуждаемые нами данные относятся к периоду 2001—2005 гг. и приводятся по 79 регионам Российской Федерации без выделения автономных округов (информация по Чеченской республике отсутствует).

Исходя из имеющейся информации, мы выбрали несколько интегральных индикаторов, которые, на наш взгляд, наиболее отчетливо характеризуют ситуацию с применением трудового законодательства как в стране в целом, так и в отдельных регионах. Для судебной системы это — общее количество трудовых споров, ставших предметом рассмотрения в судах;

⁸ См.: *Eamets R., Masso J.* Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States. IZA DP No. 1147. May 2004. P. 19.

количество споров по отдельным направлениям — об оплате труда, о восстановлении на работе, о возмещении вреда за увечье или смерть, о возмещении ущерба при исполнении трудовых обязанностей и о признании забастовок незаконными. Для инспекций труда это — численность инспекторов ГИТ; количество проведенных проверок; количество выявленных в ходе проверок правонарушений; количество выданных предписаний об устранении нарушений; количество лиц, восстановленных на работе при содействии ГИТ; количество гражданских исков по трудовым спорам, направленных ГИТ в суды; количество удовлетворенных судебных исков, поданных от имени ГИТ. Наконец, для профсоюзов это — «число требований в представлении» (т.е. количество всех нарушений трудового законодательства, зафиксированных профсоюзами), а также количество восстановлений на работе по требованию профсоюзных организаций⁹.

В своем анализе мы будем использовать как абсолютные, так и относительные оценки, характеризующие масштабы и эффективность деятельности институтов инфорсмент. Относительные показатели будут рассчитываться в двух вариантах — либо по отношению к общей численности занятых, либо по отношению к численности занятых на крупных и средних предприятиях. (В ряде случаев мы рассчитываем также еще один дополнительный показатель, используя для этого данные о численности работников, выбывших с предприятий в течение года.) Такая многовариантность связана с тем, что крупные и средние предприятия фактически представляют ядро формального сектора российского рынка труда (в настоящее время здесь сосредоточено около 60% всех работающих в российской экономике). Естественно полагать, что работники формального сектора должны проявлять более высокую готовность к защите своих интересов «легальными» средствами — с помощью судов, инспекций труда и профсоюзов. В то же время у работников неформального сектора такие возможности должны либо отсутствовать, либо быть намного хуже (прежде всего, из-за отсутствия официально оформленных контрактов). К примеру, профсоюзы существуют почти исключительно на крупных и средних предприятиях, тогда как малые предприятия и ПБОЮЛы практически полностью свободны от их присутствия. Конечно, какой-либо непреходимой границы между формальным и неформальным секторами экономики не существует и определенная часть работников, занятых на неформальной основе, в от-

⁹ Отметим, что из трех перечисленных источников наиболее проблематичным являются данные по профсоюзам. Во-первых, они не всегда достаточно полны (за отдельные годы информация по ряду регионов не предоставлялась). Во-вторых, единственным доступным источником данных о деятельности профсоюзов остается статистика ФНПР. Отчасти этот недостаток компенсируется тем, что ФНПР — крупнейшее профсоюзное объединение, имеющее свои отделения в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации.

дельных случаях наверняка пытается обращаться за помощью к судам или инспекциям труда. Тем не менее они, как можно полагать, составляют меньшинство.

Использование альтернативных показателей позволяет представить, во-первых, какова доля всех российских работников, использующих те или иные механизмы инфорсмент при защите своих трудовых прав, и, во-вторых, какова доля работников формального сектора с официально оформленными трудовыми контрактами, прибегающих к их помощи. В зависимости от того, насколько велики размеры неформальной занятости в том или ином регионе, между этими оценками могут наблюдаться большие или меньшие расхождения.

В табл. 1 отражены обобщенные характеристики деятельности трех ведущих институтов, обеспечивающих инфорсмент трудового законодательства, — судебной системы, ГИТ и профсоюзов. Приведенные в ней оценки дают представление о том, насколько велики межрегиональные различия в эффективности этих механизмов инфорсмент. Более детально эти различия будут обсуждаться в последующих разделах.

Таблица 1. Сводные показатели инфорсмент трудового законодательства в регионах Российской Федерации, 2005 г.

Показатели инфорсмент	Среднее значение по РФ	Минимальное значение	Максимальное значение	Коэффициент вариации, %
Судебные трудовые споры на 1000 всех занятых	10,6	1,6 (Москва)	130,2 (Магаданская обл.)	103
Судебные трудовые споры на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	18,9	3,2 (Москва)	200,9 (Магаданская обл.)	98
Трудовые споры о заработной плате на 1000 всех занятых	8,8	0,9 (Москва)	120,9 (Магаданская обл.)	115
Трудовые споры о заработной плате на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	15,7	1,9 (Москва)	186,6 (Магаданская обл.)	108
Трудовые споры о восстановлении на работе на 1000 всех занятых	0,5	0,22 (Московская обл.)	2,9 (Чукотский АО)	63

Продолжение табл. 1

Показатели информента	Среднее значение по РФ	Минимальное значение	Максимальное значение	Коэффициент вариации, %
Трудовые споры о восстановлении на работе на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	0,9	0,42 (Татарстан)	3,1 (Чукотский АО)	52
Трудовые споры о восстановлении на работе на 1000 уволенных работников	2,8	1,3 (Новгородская обл.)	37,7 (Ингушетия)	112
Количество инспекторов ГИТ на 100 тыс. всех занятых	4,9	2,6 (Москва)	23,5 (Ингушетия)	53
Количество инспекторов ГИТ на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	8,8	5,1 (Москва)	48,3 (Ингушетия)	54
Количество проверок ГИТ на 1000 всех занятых	3,7	1,9 (Псковская обл.)	27,7 (Чукотский АО)	63
Количество проверок ГИТ на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	6,6	3,2 (Республика Саха (Якутия))	24,7 (Магаданская обл.)	51
Количество выявленных ГИТ нарушений на 1000 всех занятых	28,6	10,2 (Башкортостан)	86,8 (Магаданская обл.)	40
Количество выявленных ГИТ нарушений на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	51,1	16,7 (Башкортостан)	134,0 (Магаданская обл.)	40
Иски, направленные ГИТ в суды, на 100 тыс. всех занятых	2,9	0	71,8 (Краснодарский кр.)	495

Окончание табл. 1

Показатели информента	Среднее значение по РФ	Минимальное значение	Максимальное значение	Коэффициент вариации, %
Иски, направленные ГИТ в суды, на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	5,1	0	137,9 (Краснодарский кр.)	501
Удовлетворено судами исков ГИТ на 100 тыс. всех занятых	1,4	0	37,5 (Краснодарский кр.)	601
Удовлетворено судами исков ГИТ на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	2,6	0	72,0 (Краснодарский кр.)	601
Восстановлено на работе при содействии ГИТ на 10 тыс. всех занятых	0,23	0	1,5 (Курская обл.)	104
Восстановлено на работе при содействии ГИТ на 10 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	0,41	0	3,2 (Ставропольский кр.)	107
Восстановлено на работе при содействии ГИТ на 10 тыс. уволенных работников	1,3	0	19,6 (Ингушетия)	138
Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	197,5	2,3 (Тульская обл.)	3863 (Костромская обл.)	206
Количество восстановлений на работе по требованию профсоюзов на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	5,4	0,2 (Кировская обл.)	99 (Пензенская обл.)	203

2. Роль судебной системы в инфорсменте трудового законодательства

Среди институтов инфорсмента законов о труде судебной системе принадлежит ведущее место. От особенностей ее функционирования в значительной мере зависит общий правовой климат в стране.

2.1. Судебная система как регулятор трудовых отношений

Согласно основополагающим правовым документам, при рассмотрении исков российские суды должны руководствоваться не только буквой закона, но и внутренним правосознанием¹⁰. Это означает, что судья, рассматривающий дело, обладает определенной самостоятельностью при вынесении решения, что значительно повышает роль судов при интерпретации действующего законодательства. Возрастание роли судебной системы было связано также с непрерывным усложнением трудового законодательства и усиливающейся диверсификацией реально существующих отношений занятости.

В советский период и в первые пореформенные годы, когда действовал старый КЗоТ, практически все работники имели бессрочный трудовой контракт на полное рабочее время. Поэтому в подавляющем большинстве случаев расторжение трудовых отношений производилось по одним и тем же законодательным нормам. С принятием нового Трудового кодекса значительно усложнился институциональный каркас российского рынка труда, стали развиваться новые формы занятости — работа по временному контракту, сезонная работа, работа у ПБОЮЛов и физических лиц. В отношении этих групп работников действуют особые нормы расторжения трудовых договоров. Кроме того, споры, возникающие при расторжении трудовых отношений с некоторыми категориями работников (прежде всего, государственными служащими) регулируются не Трудовым кодексом, а специальными законами. Наконец, намного более разнообразными и детализированными стали основания для законного увольнения работников.

В России, в отличие от многих других стран, все дела, связанные с нарушением трудового законодательства, рассматриваются судами общей юрисдикции. Предложения об образовании специальных судов, занимающихся исключительно трудовыми спорами, пока не получили практического воплощения. Мировые судьи в принципе наделены правом рассматривать дела, относящиеся к области трудовых отношений, однако из их ведения исключены дела о восстановлении на работе и разрешении коллективных трудовых споров.

Обращаться в суд по поводу нарушений трудового контракта могут как работники, так и работодатели. На практике, однако, истцами по таким де-

лам чаще всего выступают работники. Правом подать иск в суд обладают работники предприятий любых форм собственности.

При рассмотрении исков по делам о незаконности увольнения работник по-прежнему трактуется как более слабая сторона, нуждающаяся в дополнительной защите. Обязанность доказать суду справедливость увольнения возложена на работодателя. В этом российские нормы схожи с западноевропейской практикой, но расходятся с англосаксонской. В отличие от других гражданско-правовых исков, когда выполнение решения суда первой инстанции откладывается, если проигравшая сторона подает апелляцию, с исками о незаконных увольнениях ситуация иная. Выполнение решения суда первой инстанции о восстановлении на работе должно быть произведено на следующий день после вынесения судебного решения. Обращение работодателя с просьбой о пересмотре дела в вышестоящий суд не отменяет его обязанности незамедлительно выполнить решение суда первой инстанции по отношению к уволенному работнику.

В России подача иска в суд о признании увольнения незаконным никак не связана с процедурой досудебного рассмотрения дела, и отсутствие этой процедуры не может быть препятствием для обращения работника в суд. Существовавшее в старом КЗоТе положение о том, что судья может не принять дело к рассмотрению в случае, если работник сначала не попытался урегулировать конфликт в рамках предварительного досудебного рассмотрения дела, было отменено в новом Трудовом кодексе. Таким образом, российская практика отличается от практики большинства других стран, где досудебное разбирательство является обязательным этапом рассмотрения трудового спора.

Согласно трудовому законодательству, единственным органом досудебного рассмотрения трудовых конфликтов в России являются согласительные комиссии, создаваемые на отдельных предприятиях. Только в Москве и еще в двух регионах при поддержке городских властей были созданы Трудовые арбитражные суды, однако их деятельность ограничена рассмотрением коллективных трудовых споров. В согласительных комиссиях рассматриваются дела только работников данного предприятия. Трудовой кодекс определяет состав таких комиссий, в которые на паритетных началах должны входить представители работодателя и трудового коллектива (или профсоюза). Срок обращения работника в комиссию по трудовым спорам ограничен 3 месяцами с момента, когда он узнал о нарушении своего права. Решения являются обязательными для сторон, а в случае отказа работодателя выполнить решение комиссии работник может обратиться к судебным приставам.

Успешная работа согласительных комиссий в первую очередь определяется характером взаимоотношений между работодателем и органом тру-

¹⁰ См. Гражданско-процессуальный кодекс (преамбула).

дового коллектива, чаще всего профсоюзом. Если работник может надеяться на объективное рассмотрение его дела и ему известны прецеденты отказа работодателя от предполагаемого увольнения, то в этом случае он может быть заинтересован в подобной форме досудебного решения своей проблемы. Если же работа подобных комиссий носит формальный характер и является инструментом, защищающим интересы работодателя, то тогда работник встает перед дилеммой — обратиться в суд или подать жалобу в Государственную инспекцию труда.

2.2. Масштабы деятельности

В посткризисный период в российской экономике наблюдался резкий всплеск активности трудовых споров, рассмотренных судами: их общее число увеличилось с 518 тыс. в 2001 г. до 722 тыс. в 2005 г., или на 40% (табл. 2). По отдельным видам трудовых споров динамика была неравномерной. Так, число дел о возмещении ущерба при исполнении трудовых обязанностей уменьшилось за рассматриваемое пятилетие с 5,3 до 5,2 тыс., число дел о возмещении вреда за увечье или смерть — с 11,4 до 10,2 тыс., число дел о восстановлении на работе — с 35,5 до 33,6 тыс.¹¹

Таблица 2. Абсолютные показатели деятельности судебной системы, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Общее число рассмотренных судами трудовых споров	518062	639702	660777	646966	722010
В том числе:					
трудовые споры о восстановлении на работе	35496	36151	33791	34058	33610
споры о возмещении вреда за увечье или смерть	11381	11469	11039	11380	10224
споры о возмещении ущерба при исполнении трудовых обязанностей	5596	5294	5063	5500	5211
споры о признании забастовок незаконными	50	64	29	17	10
трудовые споры об оплате труда	391812	506102	528780	514203	597701
трудовые споры по другим вопросам	73727	80622	82075	81808	75254

¹¹ Снижение частоты споров о незаконных увольнениях вполне объяснимо. Как показывает опыт других стран, количество таких споров меняется в зависимости от фазы экономического цикла. Увеличение происходит обычно в период спада, тогда как при улучшении экономической обстановки этот показатель стабилизируется. Экономика России в 2000-е гг. находилась в состоянии устойчивого роста, так что ослабление конфликтности по поводу незаконных увольнений можно рассматривать как предсказуемый результат.

Последний показатель представляет для нас особый интерес, поскольку с его помощью можно оценить, насколько распространены в Российской Федерации незаконные — во всяком случае, с точки зрения работников — увольнения. Согласно статистике Росстата, выбывшие работники составляют примерно треть от среднесписочной численности персонала крупных и средних предприятий. Естественно предположить, что какая-то часть выбытий может происходить с нарушениями трудового законодательства. Однако приведенные цифры показывают, что несмотря на то, что в период экономического подъема интенсивность выбытия рабочей силы заметно возросла, увольнения с нарушениями закона (по крайней мере, доходящие до стадии судебного рассмотрения) стали менее распространенными.

Судебные разбирательства, где оспаривалась законность забастовок, всегда были крайне редкими. Суммарно за 2001—2005 гг. в Российской Федерации было рассмотрено всего 180 таких дел, причем после пика в 2002 г., когда их число превысило 60, в последующие годы их становилось все меньше. В 2005 г. во всей стране имело место лишь 10 судебных споров о признании забастовок незаконными. Подобная динамика отражает ситуацию, характерную для пореформенной России, где забастовки как форма «выяснения отношений» между работодателями и работниками не получили широкого распространения. Оживление экономики способствовало почти полному их исчезновению.

Категорией, по которой в рассматриваемый период наблюдался незначительный рост, были «прочие трудовые споры»: их число увеличилось с 73,7 тыс. в 2001 г. до 75,3 тыс. в 2005 г. Очевидно, однако, что это не могло стать источником лавинообразного нарастания общего количества трудовых споров, сопровождающего вступление российской экономики в фазу подъема.

Как видно из табл. 2, резкая активизация деятельности судебной системы была связана с увеличением более чем в 1,5 раза (!) судебных дел, касавшихся оплаты труда, — с 392 тыс. в 2001 г. до 598 тыс. в 2005 г. Этот результат нельзя не признать парадоксальным. В период экономического подъема заработная плата российских работников повышалась ускоренными темпами, а практика невыплат быстро сходила на нет. Казалось бы, это должно было вести к уменьшению числа споров об оплате труда. Однако тренд был обратным. Чем же можно объяснить, что судебная практика шла в «противофазе» с общими изменениями социально-экономической ситуации в стране, прежде всего — на рынке труда?

Здесь можно указать на два встречных процесса. С одной стороны, в этот период, по-видимому, заметно расширилось *предложение услуг*, предоставляемых судебной системой. Это можно связать как с происходившим в 2001—2005 гг. последовательным ужесточением законодательства об от-

ветственности работодателей за нарушение норм об оплате труда, так и с улучшением работы самого этого института (укреплением его материальной базы, восстановлением нормальной деятельности судебной системы в ряде северокавказских республик, усилением внимания судов и прокуратуры к практике задержек заработной платы, сокращением сроков рассмотрения дел по этим вопросам, выработкой прецедентов, ускоряющих вынесение решений по таким делам и т.д.).

С другой стороны, по-видимому, возрос также и *спрос на услуги судебной системы* со стороны самих работников. Причиной этого могло стать сокращение альтернативных издержек, возникающих при вступлении работников в судебные конфликты со своими работодателями. Экономический подъем привел к заметному улучшению всех основных индикаторов рынка труда, усилив тем самым переговорные позиции работников. Поскольку альтернативные издержки, связанные с риском потери имеющегося рабочего места, снизились (напомним, что за годы подъема общий уровень безработицы сократился почти вдвое — с 13,6% до 7%), работники могли перейти к гораздо более решительным действиям по отношению к работодателям, не выполняющим законодательные нормы об оплате труда. Они стали меньше опасаться потерять имеющиеся рабочие места, поскольку риск понести серьезные потери в случае вступления в судебные разбирательства с работодателями (в виде невозможности быстро найти новую работу, перемещения на худшие рабочие места и т.д.) заметно снизился.

Кроме того, чем меньше становилось число предприятий-неплательщиков заработной платы, тем требовательнее должны были становиться работники, занятые на предприятиях, все еще сохранявших задолженность по оплате труда. Во-первых, такие рабочие места утрачивали в их глазах большую ценность. Во-вторых, поскольку работодатели-неплательщики лишились возможности ссылаться на то, что заработную плату задерживают также и многие другие предприятия, постольку недобросовестность их поведения становилась намного более очевидной.

Наконец, нельзя исключить того, что в этот период произошла заметная активизация деятельности органов ГИТ, ставших чаще, чем раньше, обращаться в суды с исками по поводу нарушений законодательства об оплате труда (к обсуждению этого вопроса мы вернемся в следующем разделе).

Наложение факторов, действовавших как на стороне спроса на судебные услуги, так и на стороне их предложения, могло обусловить быстрый рост общего числа трудовых споров об оплате труда, попадавших в поле зрения судебной системы.

Различия в динамике судебных дел по отдельным категориям трудовых споров не могли не привести к определенным сдвигам в их структуре (табл. 3). Главный из них — это увеличение почти на 7 п. п. доли споров

об оплате труда. Удельный вес остальных видов трудовых споров несколько уменьшился, но не более чем на 2—3 п. п.

Таблица 3. Структура трудовых споров, рассмотренных судами, 2001—2005 гг., %

	2001	2002	2003	2004	2005
Все трудовые споры, рассмотренные судами в течение года	100	100	100	100	100
В том числе:					
трудовые споры о восстановлении на работе	6,9	5,6	5,1	5,3	4,7
споры о возмещении ущерба при исполнении трудовых обязанностей	2,2	1,8	1,7	1,8	1,4
споры о возмещении вреда за увечье или смерть	1,1	0,8	0,8	0,9	0,7
споры о признании забастовок незаконными	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00
трудовые споры об оплате труда	75,6	79,1	80,0	79,3	82,8
трудовые споры по другим вопросам	14,2	12,6	12,4	12,6	10,4

2.3. Зона охвата

Динамика количества трудовых споров дает недостаточно полное представление о том, каким образом судебная система реагировала на изменения в ситуации на рынке труда. В этом отношении значительными преимуществами обладают относительные оценки, полученные путем сопоставления данных судебной статистики с данными статистики по рынку труда. Мы будем оперировать как показателями, относящимися ко всем трудовым спорам, так и показателями, относящимися к двум наиболее важным их категориям — спорам о восстановлении на работе и спорам об оплате труда. В каждом случае анализ будет вестись на двух уровнях — для всей страны и для отдельных субъектов Российской Федерации.

Основные тренды. В 2001—2005 гг. в расчете на 1000 всех занятых общий уровень трудовых споров увеличился с 8 до 11 рассмотренных исков (табл. 4). Таким образом, в течение календарного года примерно один из каждых ста работников был вовлечен в судебное разбирательство со своим работодателем¹². Подобный уровень «исковой активности» выглядит достаточно впечатляюще. За 2001—2005 гг. он увеличился примерно на четверть, что несколько меньше оценок, получаемых при анализе темпов при-

¹² Мы оставляем без внимания возможную ошибку двойного счета, связанную с тем, что один и тот же работник может выступать истцом сразу по нескольким делам. Можно предположить, что число таких случаев в целом незначительно.

роста абсолютного числа трудовых споров. Расхождение имеет простое объяснение и связано с тем, что в период экономического подъема численность занятых в российской экономике также увеличилась. Это означает, что возрастание общего числа трудовых споров было частично связано с расширением потенциальной «клиентской базы» судебной системы.

Таблица 4. Относительные показатели инфорсmenta трудового законодательства, осуществляемого судебной системой, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Общий уровень трудовых споров:					
в расчете на 1000 всех занятых	8,1	9,8	10,1	9,7	10,6
в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	12,6	15,7	16,7	16,7	18,9
Уровень трудовых споров об оплате труда:					
в расчете на 1000 всех занятых	6,1	7,7	8,1	7,7	8,8
в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	9,5	12,4	13,4	13,2	15,7
Уровень трудовых споров о восстановлении на работе:					
в расчете на 1000 всех занятых	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
в расчете на 1000 уволенных работников	2,9	2,9	2,7	2,8	2,8

Если предположить, что подавляющее большинство исков о нарушении трудовых прав подавались работниками, занятыми в формальном секторе экономики (ядро которого, как отмечалось, составляют крупные и средние предприятия), то тогда оценка общего уровня трудовых споров возрастет почти вдвое. В расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях в 2001 г. приходилось 12,6 таких исков, а в 2005 г. уже 18,9. Говоря иначе, примерно двое из каждых ста работников формального сектора вели в течение календарного года «тяжбы» со своими работодателями. На наш взгляд, подобный уровень «исковой активности» можно оценить как достаточно высокий.

Как уже отмечалось, наиболее острые конфликты вызывают вопросы, связанные с оплатой труда. Этот факт вряд ли может вызывать удивление, если принять во внимание особенности российской модели рынка труда. В российских условиях обычно именно заработная плата, а не занятость принимает на себя основной «удар» в случае резких нарушений макроэко-

номического равновесия¹³. В 2001—2005 гг. уровень трудовых споров об оплате труда в расчете на 1000 всех занятых увеличился с 6,1 до 8,8 (примерно на четверть), а в расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях — с 9,5 до 15,7 (более чем на треть). Таким образом, в последние годы примерно один из каждых ста российских работников был вовлечен в судебный конфликт со своим работодателем по вопросам заработной платы.

Для 2005 г. мы имели возможность сопоставить данные о судебных спорах по поводу оплаты труда с данными Росстата о численности работников с задержками заработной платы. При интерпретации полученных результатов следует учитывать, что оценки задолженности по заработной плате относятся к концу года, тогда как оценки числа исков об оплате труда — ко всему году в целом. Следует также иметь в виду, что в круг организаций, отслеживаемых Росстатом, входят далеко не все предприятия, которые могут иметь задолженность по заработной плате перед своими работниками.

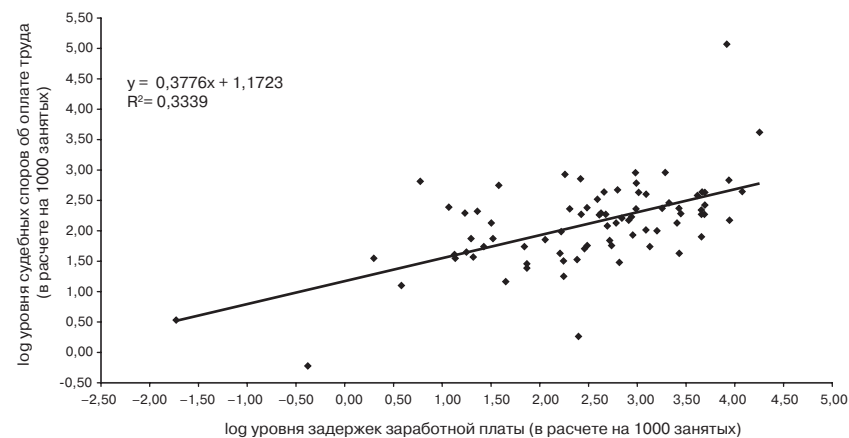


Рис. 1. Взаимосвязь между уровнем судебных споров об оплате труда и уровнем задержек заработной платы, по регионам РФ, 2005 г.

В среднем по стране на каждую тысячу работников, которым задерживали заработную плату, приходилось свыше 700 исков по вопросам оплаты труда. Это соотношение может быть истолковано двояким образом. Оно может означать: 1) что подавляющее большинство работников, сталкиваю-

¹³ Подробнее см.: *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001; *Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000).* М.: ТЕИС, 2002.

щихся с невыплатами заработной платы, немедленно обращаются за помощью в суды; 2) что значительная часть таких исков касается не задержек заработной платы, а других аспектов оплаты труда. Второе предположение представляется нам более правдоподобным. Так, оно подтверждается анализом взаимосвязи между задержками заработной платы и судебными исками об оплате труда в отдельных регионах.

Как видно из рис. 1, на региональном уровне между этими показателями существует статистически значимая положительная связь: увеличение количества работников с задержанной заработной платой на 1% сопровождается увеличением потока исков примерно на 0,4%. Вместе с тем напрашивается вывод, что задержки заработной платы являются не единственной и, возможно, не всегда главной причиной споров об оплате труда. Практикой задержек объясняется примерно треть региональных вариаций в количестве судебных споров об оплате труда. Нельзя исключить, что в 2000-е гг. произошла определенная переориентация этих споров — от дел по поводу задержек заработной платы к другим видам дел. (В частности, предметом судебного рассмотрения могли становиться невыплаты компенсаций уволенным работникам, а также нарушения требования о том, что выплаты заработной платы должны производиться с периодичностью не реже двух раз в месяц.)

Что касается трудовых споров о восстановлении на работе, то в 2001—2005 гг. их уровень оставался практически неизменным: 0,5—0,6 в расчете на 1000 всех занятых и 0,8—0,9 в расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях. Если же принять за базу численность выбывших работников, то окажется, что в эти годы из каждой тысячи уволенных с исками в суд обращались примерно трое. В данном случае никакого усиления «искровой активности» работников не обнаруживается: скорее, можно говорить о некотором ее ослаблении.

Региональная дифференциация. В 2001—2005 гг. общий уровень трудовых споров повысился в 58 регионах, а снизился — в 21; уровень споров по оплате труда повысился в 51 регионе, а снизился — в 28; наконец, уровень споров о восстановлении на работе повысился в 19 регионах, а снизился — в 60. Таким образом, в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации степень конфликтности в отношениях между работниками и работодателями по поводу оплаты труда возросла, тогда как степень конфликтности по поводу увольнений — понизилась.

Региональную дифференциацию в общем уровне трудовых споров можно оценить как весьма значительную: коэффициент вариации достигал 98—103% (табл. П1). В среднем за период 2001—2005 гг. безусловным лидером по частоте трудовых споров выступала Магаданская область (с показателем около 200 судебных дел в расчете на 1000 всех занятых, что предпо-

лагает участие в «тяжбах» с работодателями примерно каждого пятого работника). За ней следовали другие регионы Дальневосточного федерального округа (ДФО) — Чукотский АО, Сахалинская, Камчатская и Амурская области, а также ряд регионов Северо-Западного федерального округа (СЗФО) — республики Карелия и Коми, Мурманская и Архангельская области (с показателями, лежавшими в диапазоне от 30 до 70 дел на 1000 всех занятых). Противоположный полюс был представлен экономически наиболее благополучными регионами страны — Москвой, Санкт-Петербургом, Московской и Нижегородской областями (в них из каждой тысячи занятых в «тяжбах» с работодателями участвовали от 1 до 4 работников). При переходе к показателям, рассчитанным по отношению к численности персонала крупных и средних предприятий, состав крайних групп практически не меняется — с единственной оговоркой, что и в той, и в другой появляются некоторые из республик Северного Кавказа.

В целом складывается достаточно внятная и внутренне согласованная картина: наиболее «конфликтными» оказываются северные и некоторые другие отдаленные территории с тяжелыми климатическими условиями, где, во-первых, работники имеют множество дополнительных законодательных льгот и гарантий и, во-вторых, большинство локальных рынков труда носят, как правило, замкнутый и слабо диверсифицированный характер. С одной стороны, здесь работникам есть за что «бороться», а с другой — им практически «некуда деваться». Оба эти обстоятельства могут усиливать стимулы к тому, чтобы занимать более жесткую позицию по отношению к нарушениям трудовых прав со стороны работодателей. Напротив, наименее «конфликтными» оказываются богатые регионы с диверсифицированной экономикой и динамичными рынками труда. В условиях, когда перед работниками открыты широкие возможности альтернативной занятости, «стратегия конфронтации» становится менее привлекательной, чем «стратегия ухода». Быстро сменив место работы, работник может выиграть больше, чем вступив в затяжное судебное разбирательство со своим нынешним работодателем. Что касается национальных республик, то здесь, по-видимому, многое определяется позицией региональных властей: в одних случаях (Ингушетия, Северная Осетия) они могут поощрять, а в других (Дагестан) — тормозить использование судебной системы для решения трудовых споров.

Как можно заключить из данных, представленных в табл. П1, дифференциация в региональных уровнях споров об оплате труда является еще более значительной: коэффициенты вариации достигают 151—165%.

Как же распределяются российские регионы с точки зрения распространенности конфликтов, связанных с оплатой труда? В верхней части списка мы вновь обнаруживаем северные регионы ДФО и СЗФО (с абсолютным

рекордом Магаданской области — 160 исков в расчете на 1000 всех занятых, или 265 исков в расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях), в нижней — регионы с наиболее развитой и диверсифицированной экономикой (с абсолютным рекордом Москвы — 0,8 иска в расчете на 1000 всех занятых, или 1,7 иска в расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях).

Дифференциация в региональных уровнях споров о законности увольнений существенно ниже: коэффициенты вариации составляют порядка 60—70%. В группу регионов с самыми высокими уровнями споров о восстановлении на работе (в расчете на 1000 всех занятых) входят все те же северные регионы ДФО и СЗФО — Чукотский АО, Магаданская, Камчатская, Сахалинская и Амурская области, республики Карелия и Коми, а также некоторые национальные образования — такие как республики Ингушетия, Тыва, Хакасия и Алтай. В них уровень судебных споров о незаконных увольнениях в 2001—2005 г. превышал единицу (максимум наблюдался в Чукотском АО — более 3 исков в расчете на 1000 всех занятых). Реже всего такие споры возникали в богатых регионах с диверсифицированной экономикой. В пятерку наиболее «спокойных» субъектов федерации входили Москва и Санкт-Петербург, Московская, Новгородская и Нижегородская области. Здесь соответствующие показатели находились на отметке 0,2—0,3, т.е. к помощи судов прибегали не более 2—3 из каждых 10 тыс. работников. Ранжирование по показателям, рассчитанным по отношению к численности уволенных работников, дает сходную картину — состав как лидеров, так и аутсайдеров меняется незначительно.

Большой интерес представляет оценка ситуации с трудовыми спорами о незаконных увольнениях в контексте международных сопоставлений. В табл. 5 приведены данные о роли судов в решении таких споров по 13 развитым странам¹⁴.

По частоте трудовых споров, связанных с увольнениями (0,5 на 1000 всех занятых, или 0,9 на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях), Россия значительно опережает такие страны как США, Дания и Австрия, где количество поданных исков относительно невелико (соответствующие показатели составляют 0,22, 0,04 и 0,07). Однако отсюда было бы не совсем корректно делать вывод о том, что Россия является страной, где работники более активно прибегают к защите своих прав в суде. США отличает либеральная модель регулирования законодательства о защите занятости, при которой работодатели осуществляют кадровую политику, преимущественно исходя из экономической целесообразности, и могут в любое время уволить работника без предварительного уведомления или выплаты

¹⁴ Аналогичные данные по спорам об оплате труда отсутствуют.

Таблица 5. Роль судов в информенте трудового законодательства в странах с развитой экономикой

Страны	Трудовые споры по поводу законности увольнений в судах на 1000 занятых	Доля судебных, выигранных работниками	Определение незаконного увольнения (1)	Возможности восстановления на работе (2)
Западная Европа				
Австрия	0,07	...	1	1
Дания	0,04	...	0	1
Франция	5,1	74	1,5	0
Германия	5,1	...	12	1,5
Ирландия	1,1	16	0	1
Италия	0,5	51	0	2
Нидерланды	1,5	1
Испания	5,4	72	02	0
Великобритания	1,8	38	0	0
Северная Америка				
США	0,22	48	0	...
Канада	0,80	48	0	...
Океания				
Австралия	1,50	57	0	...
Новая Зеландия	0,6	62	0	...

(1) 0 — в случае, если возможности работника или сокращение рабочего места являются законной причиной увольнения; 1 — если при увольнении следует принимать во внимание пол или стаж работника; 2 — перед увольнением необходимо предложить переобучение; 3 — если способности работника не могут быть причиной для увольнения.

(2) работник имеет право на восстановление на рабочем месте даже при несогласии работодателя. 1 — если выбор предлагается работнику редко; 2 — когда этот выбор применяется часто; 3 — когда он всегда применяется.

Источник: Bertola J., Boeri T., Cazes S. Employment Protection in Industrial Countries: the Case for New Indicators // International Labour Review. 2000. Vol. 139. No. 1. P. 180.

выходного пособия. Поэтому там работникам очень сложно доказать суду неправомерность действий работодателя. Одна из немногих причин, по которым уволенный работник может попытаться найти защиту в суде, — это доказать факт дискриминации по расовому или гендерному признаку. Понятно, что процент подобных дел в общем числе увольнений не может быть значительным. Низкие показатели трудовых споров по поводу увольнений

в Дании и Австрии связаны с тем, что в этих странах данная проблема решается преимущественно через коллективно-договорную систему.

Чаще всего работники прибегают к защите судебной системы в случае незаконного увольнения в Германии и Франции (показатель 5,1 на 1000 занятых), т.е. по сравнению с нашей страной это происходит в 10 раз чаще. В данном отношении Россия наиболее близка к Италии (0,5) и Новой Зеландии (0,6). Однако здесь надо учитывать, что для большинства работников этих стран действует правило об обязательном досудебном рассмотрении споров об увольнении, что неизбежно снижает общее число судебных исков.

Подытоживая, можно констатировать, что на фоне других стран российские работники относительно редко прибегают при расторжении трудовых отношений к защите судебной системы. Чем можно объяснить такую не слишком высокую распространенность обращений в суды о восстановлении на работе? Здесь можно выделить несколько факторов.

Во-первых, это доступность судебной защиты: количество судей, степень их загруженности, географическое расположение судов, действующая процедура рассмотрения дел и т.д. В российских условиях эти факторы очень часто способствуют повышению издержек, возникающих при попытках работников использовать судебную систему. (Впрочем, как мы убедились, это не мешает им достаточно активно обращаться в суды по вопросам, связанным с оплатой труда.) Во-вторых, активность работников при защите своих трудовых прав может ограничиваться достаточно коротким сроком, в течение которого они имеют право обратиться в суд. Они должны успеть сделать это в течение 1 месяца с момента подписания приказа об увольнении. В-третьих, на желание работников обратиться в суд влияет длительность судебного процесса. Хотя законодательно этот срок ограничен, на практике он далеко не всегда соблюдается. В-четвертых, большое значение имеет развитие досудебной системы разрешения трудовых конфликтов. Здесь многое зависит от отношения отдельных работодателей к разрешению возникающих трудовых конфликтов в досудебном порядке. В-пятых, значительное влияние на готовность работников обращаться в суды может оказывать эффективность деятельности Государственной службы занятости (ГСЗ) и более конкретно — ситуация в регионе с выплатами пособий по безработице. Если работник знает, что сотрудники ГСЗ обладают большим банком вакансий и могут оперативно подыскать новое рабочее место, а пособия по безработице выплачиваются в полном объеме и в срок, то в этом случае он может не «держаться» за старое рабочее место, даже если он считает свое увольнение незаконным.

В-шестых, низкие показатели споров об увольнении могут быть связаны с особенностями российского трудового законодательства. Во мно-

гих странах главным «наказанием» работодателя за незаконное увольнение является выплата работнику значительной денежной компенсации. Практика возвращения работников на прежнее рабочее место не имеет широкого распространения, а в тех странах, где действует подобная норма, выбор обычно остается за самим работником. В России признание судом увольнения незаконным автоматически ведет к восстановлению работника на прежнем рабочем месте с выплатой ему средней заработной платы за вынужденный прогул. Работники, понимая, что даже при получении положительного решения суда, им будет трудно в дальнейшем находить общий язык с работодателем, могут отказываться от подачи иска. К тому же полученная компенсация за вынужденный прогул обычно исчисляется исходя из официальной заработной платы, тогда как значительная часть заработка может выплачиваться «в конверте».

Наконец, в-седьмых, решение прибегать или не прибегать к судебной защите прямо зависит от того, как работник оценивает перспективы своего трудоустройства после увольнения. В случае, если на рынке труда имеется большое число вакансий и проблема нового трудоустройства не стоит в регионе остро, работник, даже если он считает свое увольнение незаконным, может предпочесть не обращаться в суд, а потратить имеющиеся время и силы на поиск нового рабочего места. Возможно, последняя причина является наиболее значимым фактором, объясняющим межрегиональную дифференциацию в относительных показателях трудовых споров о восстановлении на работе.

3. Роль Государственной инспекции труда в информменте трудового законодательства

Государственная инспекция труда (ГИТ) входит в Федеральную службу по труду и занятости, которая в свою очередь является структурным подразделением Министерства здравоохранения и социального обеспечения. ГИТ имеет свои подразделения во всех российских регионах; ее деятельность регулируется Трудовым кодексом, где ей посвящен специальный раздел.

3.1. ГИТ как регулятор трудовых отношений

Важнейшей функцией ГИТ является осуществление контроля за исполнением трудового законодательства. Однако ее деятельность не ограничивается исключительно контрольными функциями. В Трудовом кодексе за-

креплена обязанность хозяйствующих субъектов выполнять предписания ГИТ и исправлять выявленные нарушения. В противном случае инспекторы ГИТ могут направить дело в судебные инстанции.

Органы ГИТ проводят три вида проверок: комплексные, когда на отдельном предприятии инспектируется выполнение всех основных положений трудового законодательства; тематические — когда они проходят выборочно по отдельным разделам законодательства о труде; и наконец, так называемые целевые, когда инспекторы выезжают на предприятия для расследования несчастных случаев, для проверки жалоб и обращений граждан. Последний вид проверок является наиболее распространенным — на каждые 10 комплексных или тематических проверок (их доля примерно одинакова) приходится 15 целевых. ГИТ осуществляет проверки как в соответствии с заранее разработанным планом, так и в случае возникновения на предприятиях каких-либо чрезвычайных обстоятельств.

В принципе контролирующая деятельность ГИТ не ограничивается крупными и средними предприятиями, а предполагает организацию проверок на предприятиях всех форм собственности, включая малые предприятия, ПБОЮЛы, а также предприятия, находящиеся в собственности иностранных владельцев. В поле зрения контролирующих организаций должны попадать предприятия всех отраслей экономики. Региональные отделения ГИТ стремятся привлекать к проверкам другие организации, в частности, прокуратуру, другие различные контролирующие органы, а также профсоюзы.

ГИТ призвана проверять исполнение всех направлений трудового законодательства. Однако ряд разделов законов о труде имеет в работе инспекций труда приоритетное значение. Центральное место в их деятельности занимает мониторинг ситуации с охраной труда. Важность этого направления находит свое подтверждение в структуре инспекций, где контролем за состоянием охраны труда на предприятиях занимается специальный штат сотрудников. В отчетности ГИТ охране труда посвящен отдельный раздел. Второй по значимости раздел трудового законодательства, на котором сосредоточено внимание ГИТ, — это вопросы заработной платы, в частности, своевременность ее выплат.

Вопросы несправедливого увольнения также входят в компетенцию ГИТ (в отчетах это проходит по статье «Соблюдение трудовых договоров»), хотя они и не имеют приоритетного значения. Сотрудники ГИТ должны следить не только за правомочностью увольнений, но и контролировать законность заключения срочных трудовых договоров. Правда, поправки, принятые в октябре 2006 г. к Трудовому кодексу, лишили ГИТ возможности решать вопрос о правомочности применения срочных контрактов. В настоящее время, согласно статье 58 ТК, такое право остается только у судебных инстанций.

3.2. Масштабы деятельности

В 2001—2005 гг. общая численность инспекторов ГИТ сократилась более чем на 10% — с 3,8 тыс. до 3,4 тыс. (табл. 6). Сокращение штата ГИТ сопровождалось пропорциональным сокращением масштабов ее деятельности: количество проведенных проверок уменьшилось с 255,6 тыс. до 252,2 тыс.; количество выявленных правонарушений — с 2,2 млн. до 1,9 млн.; количество выданных предписаний об устранении нарушений — с 231 тыс. до 213 тыс.; количество лиц, восстановленных на работе при содействии ГИТ, — с 2,5 тыс. до 1,5 тыс. Однако количество гражданских исков по трудовым спорам, направленных в суды от имени ГИТ, увеличилось в 2,5 раза (с 0,8 тыс. до 2 тыс.), а количество удовлетворенных исков — в 1,7 раза (с 0,6 тыс. до 1 тыс.). При этом процент удовлетворенных исков снизился — с 72% до 50%.

Таблица 6. Абсолютные показатели деятельности ГИТ, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Численность инспекторов ГИТ	3834	3826	3811	3450	3358
Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	255749	255040	264618	270032	252014
Количество выявленных нарушений	2157553	2119379	2191522	2173945	1949767
Количество выданных предписаний об устранении нарушений	230516	233080	239495	239070	213012
Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ	2470	2290	2197	2484	1546
Количество исков о гражданских правонарушениях, направленных ГИТ в суды	811	1926	4170	3021	1959
Количество исков по направлению ГИТ, удовлетворенных судами	585	823	2688	1177	976
Доля удовлетворенных исков от общего числа исков, поданных от имени ГИТ, %	72,1	42,7	64,5	39,0	49,8

Результативность работы ГИТ в значительной степени зависит от нагрузки, приходящейся на одного сотрудника. С 2001 г. по 2005 г. в расчете на одного инспектора количество проверок выросло с 67 до 75; количество выявленных правонарушений — с 560 до 580; количество выданных предписаний об устранении нарушений — с 60 до 63; количество поданных судебных исков — с 0,2 до 0,9 (табл. 7). В то же время в расчете на одного инспектора количество восстановлений на работе, осуществленных при содействии ГИТ, сократилось — с 0,64 до 0,46. Таким образом, хотя сокращение штата ГИТ было в значительной мере компенсировано увеличением нагрузки, приходящейся на одного инспектора, полностью компенсировать ослабление ее организационного потенциала это не смогло. Впрочем, не исключено, что здесь сказался перенос акцентов в деятельности инспекторов — все большее переключение их внимания с вопросов трудовых отношений на вопросы охраны труда.

Таблица 7. Удельные показатели деятельности ГИТ, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Количество проверок организаций, проведенных ГИТ, в расчете на одного инспектора	66,7	66,7	69,4	78,3	75,0
Количество выявленных нарушений в расчете на одного инспектора ГИТ	563	554	575	630	581
Количество выданных предписаний об устранении нарушений в расчете на одного инспектора ГИТ	60	61	63	69	63
Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ, в расчете на одного инспектора	0,6	0,6	0,6	0,7	0,5
Количество исков о гражданских правонарушениях, направленных ГИТ в суды, в расчете на одного инспектора	0,2	0,2	0,5	1,1	0,9
Количество исков по направлению ГИТ, удовлетворенных судами, в расчете на одного инспектора	0,1	0,2	0,2	0,7	0,3

3.3. Зона охвата

Что происходило с относительными показателями работы ГИТ в 2001—2005 гг. и насколько сильно они варьировались по отдельным регионам?

Основные тренды. Динамика относительной численности сотрудников ГИТ за пятилетний период отражена в табл. 8. При обращении к представленным в ней оценкам тенденция к ослаблению «институциональной мощности» ГИТ предстает особенно зримо.

Таблица 8. Относительные показатели информента, осуществляемого ГИТ, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Количество инспекторов ГИТ:					
в расчете на 100 тыс. всех занятых	5,9	5,9	5,8	5,2	4,9
в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	9,3	9,4	9,6	8,9	8,8
в расчете на 1000 организаций	1,2	1,1	1,0	1,0	0,8
Количество проверок организаций, проведенных ГИТ:					
в расчете на 100 тыс. всех занятых	4,0	3,9	4,0	4,1	3,7
в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	6,2	6,3	6,7	7,0	6,6
в расчете на 1000 организаций	73,4	68,9	65,9	64,4	55,5
Количество выявленных нарушений:					
в расчете на 1000 всех занятых	33,3	32,4	33,4	32,7	28,6
в расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	48,0	52,3	52,1	55,5	51,1
в расчете на 1000 организаций	8,4	8,3	8,3	8,1	7,7
Количество выданных предписаний об устранении нарушений:					
в расчете на 1000 всех занятых	3,6	3,6	3,7	3,6	3,1
в расчете на 1000 занятых на крупных и средних предприятиях	5,59	5,73	6,06	6,15	5,58
в расчете на 1000 организаций	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ:					
в расчете на 10 тыс. всех занятых	0,4	0,4	0,3	0,4	0,2
в расчете на 10 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4
в расчете на 10 тыс. уволенных работников	2,0	1,9	1,8	2,1	1,3
Количество исков о гражданских правонарушениях, направленных ГИТ в суды:					

Окончание табл. 8

	2001	2002	2003	2004	2005
в расчете на 100 тыс. всех занятых	1,25	2,95	6,35	4,55	2,87
в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	2,0	4,7	10,6	7,8	5,1
Количество исков по направлению ГИТ, удовлетворенных судами:					
в расчете на 100 тыс. всех занятых	0,9	1,3	4,1	1,8	1,4
в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	1,4	2,0	6,8	3,0	2,6
Доля исков по направлению ГИТ, удовлетворенных судами, %	72	43	64	39	50

Если в 2001 г. на 100 тыс. всех занятых приходилось около 6 инспекторов ГИТ, то в 2005 г. — около 5. В расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях падение выглядит не столь резким, но тоже весьма ощутимым: 9,3 сотрудника в 2001 г. и 8,8 в 2005 г. (Такая более сглаженная динамика объясняется тем, что, как уже было сказано выше, занятость в формальном секторе российской экономики, несмотря на начавшийся подъем, демонстрировала тенденцию к постепенному сжатию.)

Если обратиться к такому важному индикатору, как количество инспекторов ГИТ в расчете на одну организацию, то в 2001 г. этот показатель составил 1,1 сотрудника ГИТ, а в 2005 г. — уже только 0,74. Перевернув эти оценки, можно сказать, что количество организаций, находившихся в зоне контроля одного инспектора, увеличилось с 900 до 1350, т.е. почти в 1,5 раза. Естественно, это не могло не сказаться на эффективности инфорс-мента, осуществлявшегося этим институтом.

Интенсивность проверок за 2001—2005 гг. также несколько ослабла. В 2001 г. они охватывали примерно 4 работников из 100 тыс. всех занятых, в 2005 г. — 3,7. Более резкое падение обнаруживается при обращении к показателю, характеризующему долю предприятий, на которых в течение календарного года проходили проверки ГИТ. В 2001 г. такими проверками было охвачено 7,3% от общего числа предприятий и организаций, тогда как в 2005 г. — только 5,6%, что означало падение активности контроля примерно на одну пятую. Более сильная отрицательная динамика оценок, рассчитанных исходя из количества предприятий и организаций, по сравнению с оценками, рассчитанными исходя из численности занятых, означает, что с течением времени проверки ГИТ все больше смещались в сторону самых крупных предприятий. При таких показателях охвата на то, чтобы проверить всех работодателей хотя бы один раз, потребуется примерно 20 лет. Если же учесть, что внимание ГИТ явно смещено в сторону

самых крупных организаций, то отсюда можно заключить, что значительная часть российских работодателей вообще никогда не сталкивается с ее проверками.

Сходные тренды выявляются при обращении к другим индикаторам, характеризующим деятельность ГИТ. В расчете на 1000 всех занятых количество нарушений, зафиксированных ГИТ, уменьшилось с 33,3 в 2001 г. до 28,6 в 2005 г., а количество выданных предписаний — с 3,6 до 3,1. При каждой проверке стало выявляться меньше нарушений — 8,4 в 2001 г. и 7,7 в 2005 г., а также выдаваться меньше предписаний — 0,90 в 2001 г. и 0,85 в 2005 г.

Частота восстановлений на работе, осуществленных при содействии ГИТ, также постепенно снижалась: она снизилась с 3,8 в 2001 г. до 2,3 в 2005 г. при расчете на 100 тыс. занятых, или с 6,0 до 4,1 при расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях, или с 20 до 13 при расчете на 100 тыс. уволенных. Таким образом, из каждой тысячи уволенных работников обратно на свое рабочее место при содействии ГИТ возвращался примерно один.

Чем можно объяснить такую динамику относительных показателей деятельности ГИТ? Возможны две интерпретации, не исключающие друг друга. Возможно, что она объясняется увеличением нагрузки на одного инспектора, но возможно также, что дело в возросшей «законопослушности» работодателей. Поскольку речь идет об экономике, находившейся в состоянии активного подъема, вторая гипотеза представляется достаточно правдоподобной.

Согласно российскому законодательству, если предприятия игнорируют требования инспекторов ГИТ об исправлении выявленных нарушений, то последние могут обратиться в суд. Как видно из представленных оценок, ГИТ достаточно редко использует этот инструмент контроля. Количество гражданских исков, направлявшихся в суды от имени ГИТ, составляло всего 3,6 в расчете на 100 тыс. всех занятых, или 5,3 в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях (усредненные оценки за весь период 2001—2005 гг.). Трудно сказать, являлись ли столь низкие показатели судебных разбирательств следствием законопослушности предприятий, готовых скрупулезно выполнять все предписания ГИТ, или же следствием того, что из-за сложностей, возникающих при подготовке судебных исков, и длительности процедуры разбирательства трудовые инспекции стараются как можно реже прибегать к помощи судебных властей для исправления выявленных нарушений.

В то же время нельзя не отметить, что за рассматриваемый период уровень исков, поданных от имени ГИТ, заметно повысился: при расчете на 100 тыс. всех занятых — с 1,3 в 2001 г. до 3,6 в 2005 г., при расчете на

100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях — с 1,5 в 2001 г. до 5,1 в 2005 г. Аналогичным образом выглядят оценки по искам, которые были удовлетворены судами: рост с 0,9 до 1,9 при использовании данных об общей занятости и с 1,4 до 3,2 при использовании данных о занятости в формальном секторе экономики. Однако при ближайшем рассмотрении выясняется, что практически весь этот рост был обеспечен стремительным взлетом «исковой активности» трудовых инспекций в Южном федеральном округе. Важно также напомнить, что рост числа судебных исков, поданных от имени ГИТ, сопровождался, как было отмечено, заметным снижением их результативности: суды стали чаще их отклонять.

Региональная дифференциация. За 2001—2005 гг. уровень обеспеченности сотрудниками ГИТ при расчете на 100 тыс. всех занятых снизился в 71 регионе, а при расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях — в 56. Таким образом, тенденция к падению их относительной численности была практически повсеместной. На фоне общего снижения относительной численности сотрудников ГИТ сохранялись значительные различия в значениях этого показателя между отдельными регионами.

В табл. П2 приведено ранжирование субъектов Российской Федерации по уровню обеспеченности сотрудниками ГИТ. Представленные в ней оценки позволяют сделать вывод о том, что для наиболее экономически развитых регионов характерна относительно меньшая их «плотность». Последнее место по этому показателю занимала Москва (3,0 инспектора в расчете на 100 тыс. всех занятых), далее следовали Башкортостан и Санкт-Петербург (3,9), затем — Тюменская (4,5) и Самарская (4,7) области. (При оценке на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях в группу с самой низкой насыщенностью сотрудниками ГИТ входили те же регионы.) Контрасты оказываются еще более резкими, если исходить из оценок среднего числа организаций, находящихся в зоне контроля одного инспектора. Здесь абсолютным рекордсменом оказывается Москва, где на одного сотрудника ГИТ приходилось почти 6 тыс. (!) предприятий, а на втором месте Санкт-Петербург — около 3 тыс. организаций.

Группа с наиболее высокой обеспеченностью работниками ГИТ состоит преимущественно из национальных республик и регионов Дальнего Востока. Это — Чукотский АО (19,7 инспекторов на 100 тыс. всех занятых), Магаданская область (18,0), Еврейская АО (13,7) и Камчатская область (13,4), а также Ингушетия (25,0), которая занимала в этом списке первое место. В этих регионах обеспеченность инспекторами ГИТ превышала среднероссийский уровень в 3—5 раз, а по отношению к Москве превышение достигало 7—8-кратного размера. Состав группы лидеров остается практически тем же, если использовать оценки, рассчитанные исходя из численности занятых на крупных и средних предприятиях.

Однако картина заметно меняется, если мы переходим к показателям охвата организаций. Так, оказывается, что регионом, где на одного инспектора приходилось минимальное число организаций — меньше 150, являлась Курская область. За ней следовали Бурятия, где один инспектор должен был контролировать чуть более 200 организаций, Чукотский АО — около 300 и Еврейская АО — около 350 организаций.

Высокая насыщенность инспекторами ГИТ малонаселенных регионов и регионов с низкой плотностью населения может объясняться отрицательной экономией на масштабе — разбросанностью жителей по большой территории, что требует увеличения числа инспекций и, соответственно, численности их сотрудников. Однако подобное объяснение может быть правомочным только по отношению к регионам, расположенным за Уральским хребтом. Другое возможное объяснение связано с более высокой долей занятых в бюджетном секторе. «Бюджетные» рабочие места распределены по территории страны крайне неравномерно. В экономически слабо развитых субъектах Российской Федерации удельный вес работающих в здравоохранении, образовании и государственном управлении гораздо выше. Там на рабочих местах, финансируемых из бюджетных источников, занято более трети всех работающих. Региональные власти с помощью федерального правительства пытаются таким образом компенсировать нехватку рабочих мест, создаваемых на предприятиях частного сектора. Подобный подход должен среди прочего способствовать также и увеличению штата сотрудников ГИТ. Можно предположить, что именно этим объясняются высокие показатели насыщенности инспекторами ГИТ, характерные для некоторых национальных республик (наиболее яркий пример — Ингушетия).

Другие характеристики деятельности ГИТ по отдельным регионам представлены в табл. П3. Из приведенных в ней данных следует, что уровень проверок оказывается тем выше, чем больше обеспеченность региона сотрудниками ГИТ. Так, в республике Башкортостан или Москве, которые относятся к наименее «обеспеченным» с этой точки зрения регионам, в среднем за 2001—2005 гг. проводилось 2,0—2,2 проверки на 1000 всех занятых, тогда как в Чукотском АО и Магаданской области, которые находятся на противоположном конце ранжира, этот показатель был в 8—9 раз выше, достигая 15,7—18,6. (Состав лидеров и аутсайдеров опять-таки меняется очень мало, если от показателей, рассчитанных по отношению ко всем занятым, перейти к показателям, рассчитанным по отношению к занятым на крупных и средних предприятиях.)

Однако данные о том, сколько проверок приходилось в среднем на одно предприятие, выявляют новые интересные закономерности. В Москве в течение календарного года ГИТ удавалось проверить лишь 12 организаций

из каждой тысячи, в Санкт-Петербурге — 23. В то же время в Курской области этот показатель составлял 460 (т.е. в течение года проверялось практически каждое второе предприятие!), в Чукотском АО — свыше 350, в Бурятии — свыше 260. Отсюда можно сделать вывод, что результативность деятельности ГИТ зависит не только от частоты проверок, но и от степени концентрации занятости на крупных и сверхкрупных предприятиях. Там, где значительная часть рабочей силы сконцентрирована на крупнейших предприятиях, контрольные возможности ГИТ (за счет своеобразной экономики на масштабе) значительно расширяются.

Самые низкие уровни выявленных нарушений вполне предсказуемо фиксировались в тех регионах, где насыщенность инспекторами ГИТ была сравнительно меньше. Так, в Башкортостане количество выявленных нарушений в расчете на 100 тыс. всех занятых составляло чуть более 14, в республике Саха (Якутия) — около 17, в Москве — менее 20. На противоположном краю находились Смоленская область (77 нарушений в расчете на 100 тыс. всех занятых), Магаданская область (76), Ставропольский край и Амурская область (свыше 60). Таким образом, разрыв между минимальными и максимальными значениями был 5-кратным.

Меньше всего нарушений за одну проверку фиксировалось в Чукотском АО (менее 3), Новгородской и Мурманской областях, республике Тыва (чуть более 4). Лидировали Смоленская (около 17), Ульяновская, Самарская и Ростовская области (свыше 12). Как уже отмечалось, эти расхождения обусловлены тремя главными факторами: 1) различиями в степени «законопослушности» работодателей; 2) различиями в эффективности региональных подразделений ГИТ; 3) различиями в средних размерах проверяемых предприятий (чем меньше численность персонала проверяемого предприятия, тем меньше при прочих равных условиях будет число обнаруженных нарушений).

Как показывают приведенные данные, распределение регионов по частоте правонарушений имеет значительные отличия от их распределения по обеспеченности инспекторами. Сравним группы лидеров и аутсайдеров по этим показателям. В списке 20 наиболее «благополучных» с точки зрения соблюдения трудового законодательства регионов лишь 9 принадлежали к группе с низкой «обеспеченностью» инспекторами ГИТ, в то время как 11 субъектов Российской Федерации по этому показателю находились в середине списка. Если обратиться к группе с самым высоким уровнем выявленных нарушений, то здесь также не просматривается тесной связи с обеспеченностью инспекторами ГИТ. В двадцатку наиболее «злостных» регионов-нарушителей входила Московская область, где обеспеченность инспекторами ГИТ была одной из самых низких в стране, а абсолютный рекордсмен по уровню выявленных нарушений — Смоленская область —

по числу инспекторов в расчете на 100 тыс. всех занятых занимала 46-е место из 79.

По уровню выданных предписаний в группу «отстающих» преимущественно входили регионы, где при проверках нарушения фиксировались реже всего. Это — Башкортостан (1,4 на 100 тыс. всех занятых), Псковская область (1,8), Удмуртская Республика (1,9), Республика Саха (Якутия) (2,0) и Санкт-Петербург (2,1). Однако среди них нет Москвы, которая по этому показателю оказывается где-то в середине списка. Аналогичным образом в группу лидеров по уровню выданных предписаний преимущественно входили регионы, где при проверках нарушения фиксировались чаще всего: Магаданская область (9), Ингушетия (7,2), Пензенская область (7,0), Еврейская АО (6,8) и Мордовия (6,4).

Меньше всего предписаний на одну проверку выдавалось в Чукотском АО, Белгородской и Ленинградской областях: здесь многие проверки вообще обходились без выдачи предписаний. Наибольшей «суровостью» с этой точки зрения отличались инспектора ГИТ в Москве — 1,5 предписания на одну проверку, в Приморском крае, Волгоградской и Кемеровской областях — 1,2.

Насколько активной была деятельность ГИТ по восстановлению на работе незаконно уволенных работников? Об этом также можно судить по оценкам, представленным в табл. ПЗ. Реже всего возвращения на работу при содействии ГИТ происходили в Санкт-Петербурге, Башкортостане и Самарской области. Тройка аутсайдеров остается неизменной, какими бы показателями мы ни пользовались — рассчитанными по отношению ко всем занятым, по отношению к занятым на крупных и средних предприятиях или по отношению к уволенным работникам. Так, в среднем за 2001—2005 гг. из каждых 100 тыс. выбывших работников в Санкт-Петербурге при содействии ГИТ восстанавливались на работе 3 работника, в Башкортостане и Самарской области — 4.

Наибольшую активность в этой области демонстрировали трудовые инспекции ряда национальных республик. Так, в Северной Осетии из каждых 100 тыс. уволенных при содействии ГИТ возвращались обратно 23 работника, в республике Алтай — 13, в Тыве — 12. Не исключено, что власти некоторых национальных республик рассматривали это в качестве одного из важных способов борьбы с угрозой безработицы.

Данные о гражданских исках, направлявшихся органами ГИТ в суды, а также о решениях судов по этим искам отражены в последних двух столбцах табл. ПЗ. В 2005 г. в 35 из 79 регионов инспекторы ГИТ вообще не обращались в суды. Наиболее активно они использовали судебную систему в южных регионах страны. Здесь с огромным отрывом лидировали Краснодарский край (со средним показателем за 2001—2005 гг. 69 исков на

100 тыс. всех занятых), Астраханская область (35) и Ставропольский край (23). Относительная частота исков в этих регионах многократно превышала среднероссийский уровень. Однако даже в них активность ГИТ в подаче судебных исков едва ли можно признать значительной. Наименьшей «исковой» активностью отличались трудовые инспекции в Башкортостане (в среднем за 2001—2005 гг. 0,06 иска на 100 тыс. всех занятых), Самарской (0,06), Свердловской (0,10) и Оренбургской областях (0,10).

Одна из причин достаточно низкой активности в подаче судебных исков может состоять в том, что суды при рассмотрении споров далеко не всегда принимают сторону инспекций труда. Как уже упоминалось, в 2005 г. в целом по стране суды подтвердили обоснованность претензий ГИТ в отношении лишь примерно половины рассмотренных ими дел.

При переходе от показателей поданных исков к показателям удовлетворенных исков состав группы лидеров не меняется. В верхней части списка по-прежнему остаются Краснодарский край (35 удовлетворенных судебных исков в расчете на 100 тыс. всех занятых), Астраханская область (30) и Ставропольский край (13). Однако в нижней части отмечаются определенные сдвиги. В ряде регионов число поданных исков настолько мало, что судами не был удовлетворен ни один из них. Поэтому если мы ограничимся регионами, где имел место хотя бы один случай удовлетворения исков, поданных от имени ГИТ, то группа аутсайдеров будет выглядеть следующим образом: Нижегородская область — 0,06 удовлетворенных иска в расчете на 100 тыс. всех занятых, Алтайский край — 0,09, Оренбургская область — 0,10. Все указывает на то, что в подавляющем большинстве регионов инспекции предпочитали добиваться исправления выявленных нарушений не через суды, а используя иные средства и каналы воздействия на работодателей.

4. Роль профсоюзов в информменте трудового законодательства

Контроль за соблюдением трудового законодательства в отношении наемных работников является одной из главных функций профсоюзов. В этом смысле они могут рассматриваться как важный элемент системы информмента трудовых отношений. Поскольку профсоюзы находятся в непосредственном контакте с работниками, зачастую именно они первыми получают информацию о различных нарушениях законов о труде со стороны работодателей. Распространяя в прессе или на собраниях информацию о выявленных нарушениях, они тем самым выполняют важную функцию мони-

торинга за соблюдением законодательства, с которой, собственно говоря, и начинается правоприменительная практика.

4.1. Профсоюзы как регулятор трудовых отношений

В России во время действия старого КЗоТа профсоюзы обладали правом вето на многие виды увольнений. К тому же профсоюзы могли непосредственно обращаться в суды для защиты нарушенных прав отдельных работников от их имени. Новый Трудовой кодекс в определенной степени сузил возможности профсоюзных организаций по защите интересов своих членов, прежде всего — при их увольнении. Во-первых, профсоюзы потеряли право вето при увольнении работников. Во-вторых, участие профсоюзов в судебных рассмотрениях трудовых споров было ограничено оказанием работникам-истцам юридической помощи.

Однако, несмотря на известные законодательные ограничения, профсоюзы по-прежнему обладают достаточным набором средств, с помощью которых они могут осуществлять мониторинг и контроль за степенью соблюдения законов о труде. Во-первых, через коллективно-договорную систему. Во-вторых, представители профсоюза на паритетных началах входят в комиссии по рассмотрению трудовых споров. В-третьих, в случае увольнения работников по сокращению штатов, включая массовые, работодатель должен учитывать мотивированное мнение профсоюзной организации (при этом сами профсоюзные активисты обладают защитой от увольнения). В-четвертых, у профсоюзов имеется такой канал разрешения трудовых споров, как инициирование забастовок. И наконец, как уже упоминалось, они могут оказывать помощь работникам при защите их интересов в суде.

От каких факторов зависит эффективность профсоюзов как механизма информмента трудового законодательства?

В первую очередь — от уровня юнионизации наемных работников. Важное значение имеет также степень охвата работников коллективными трудовыми договорами. По данным обследования, проведенного Центром трудовых исследований ГУ ВШЭ, для российского рынка труда характерны достаточно высокие показатели юнионизации и охвата коллективными договорами¹⁵. Профсоюзы функционируют на каждых трех из четырех предприятий формального сектора, а членами профсоюзных организаций являются около 66% занятых на них работников. Коллективные трудовые договоры действуют на подавляющем большинстве предприятий.

¹⁵ Капелюшников Р.И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности. Препринт WP3/2003/07. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 7—9.

В то же время было бы некорректно судить о возможностях профсоюзов по контролю за соблюдением законов о труде исходя только из официальных данных об их численности. Высокие показатели юнионизации и охвата коллективными договорами Россия унаследовала от советской системы, когда участие в профсоюзах было практически обязательным. Сам по себе этот факт еще недостаточен, чтобы делать вывод о сильном влиянии профсоюзов на систему трудовых отношений. В действительности воздействие этого института на политику предприятий, в том числе уровень занятости и оплату труда, зависит не столько от численности профсоюзов, сколько от их активности в отстаивании интересов своих членов.

Необходимо подчеркнуть, что в российских условиях эффективность работы профсоюзов по защите трудовых прав своих членов в значительной мере определяется организационными возможностями профсоюзных организаций и прежде всего — наличием у них профессиональных юристов. Помимо штатных юристов, профсоюзы имеют возможность привлекать внештатных правовых инспекторов труда, численность которых в 2,5 раза превышает число юристов, находящихся в штате профсоюзных организаций¹⁶. Функции профсоюзных юристов состоят в консультировании работников по поводу законодательно установленных норм, оказании правовой помощи членам профсоюза на стадии досудебного рассмотрения трудовых споров через комиссии по трудовым спорам.

4.2. Масштабы деятельности

Динамика выявленных профсоюзами нарушений законов о труде отражена в табл. 9. За рассматриваемое пятилетие их общее число увеличилось почти в 3 раза — с 27,8 до 75,4 тыс. Это может свидетельствовать как о резком уменьшении «законопослушности» российских работодателей, так и об усилении активности профсоюзов. (Учитывая недостатки профсоюзной статистики, о которых мы говорили выше, это может быть также всего лишь результатом улучшения отчетности в рамках Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР); данное объяснение представляется наиболее правдоподобным.) Интересно отметить, что этот тренд не был линейным: пик выявленных профсоюзами нарушений пришелся на 2003 г., когда их количество достигло почти 100 тыс., после чего оно уменьшилось примерно на 20%.

¹⁶ «О практике участия российских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности по защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». Информационный сборник 1—2. М.: ФНПР, 2005. С. 10.

Таблица 9. Общие характеристики деятельности профсоюзов, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Количество нарушений трудового законодательства, выявленных профсоюзами	27770	31856	97385	64264	75356
Количество работников, восстановленных на работе при содействии профсоюзов	1831	1883	2659	2481	2076

О действенности контроля со стороны профсоюзов за проблемой незаконных увольнений можно судить по количеству осуществленных с их помощью восстановлений на работе. В течение рассматриваемого периода оно оставалось сравнительно небольшим и достаточно стабильным — 1,8 тыс. в 2001 г. и 2,1 тыс. в 2005 г. (пик был достигнут в 2003 г. — 2,7 тыс.). Напомним, что только крупными и средними предприятиями ежегодно осуществляется порядка 12 млн. увольнений, в том числе в связи с сокращением штатов — около 700 тыс.

4.3. Зона охвата

Основные тренды. За период с 2001 г. по 2005 г. уровень выявленных профсоюзами нарушений увеличился более чем вдвое: с 43 до 111 в расчете на 100 тыс. всех занятых, или с 67 до почти 198 в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях (табл. 10).

У показателей восстановления на работе относительные оценки были значительно ниже, а их динамика — намного более вялой. При расчете на 100 тыс. всех занятых количество восстановлений на работе при поддержке профсоюзов возросло лишь на 7% (с 2,8 в 2001 г. до 3,0 в 2005 г.), а при расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях — на 20% (с 4,4 в 2001 г. до 5,4 в 2005 г.). Таким образом, с помощью профсоюзов на прежних рабочих местах удавалось восстановиться лишь одному работнику из каждых 20—30 тыс. Даже если мы пересчитаем этот показатель по отношению к численности уволенных работников, масштабы возвращения на прежние рабочие места останутся достаточно скромными: менее 20 в расчете на 100 тыс. выбывших. Другими словами, профсоюзы способствовали восстановлению на работе одного работника из каждых 5 тыс. уволенных.

Региональная дифференциация. Региональные показатели информанта, осуществляемого профсоюзами, представлены в табл. П4. Они позволяют сделать вывод о том, что их активность в различных регионах страны сильно отличалась.

Таблица 10. Относительные показатели информента трудового законодательства, осуществляемого профсоюзами, 2001—2005 гг.

	2001	2002	2003	2004	2005
Уровень нарушений трудового законодательства, выявленных профсоюзами:					
в расчете на 100 тыс. всех занятых	42,9	48,7	148,3	96,8	110,5
в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	67,4	78,3	246,5	165,4	197,5
Уровень восстановлений на работе, осуществленных при содействии профсоюзов:					
в расчете на 100 тыс. всех занятых	2,8	2,9	4,0	3,7	3,0
в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	4,4	4,6	6,7	6,4	5,4
в расчете на 100 тыс. уволенных работников	14,8	15,2	21,5	20,5	17,4

Фиксируемый профсоюзами среднегодовой уровень нарушений в расчете на 100 тыс. всех занятых варьировался от 3,7 в Сахалинской области до 850 в Костромской. Таким образом, разрыв между крайними точками достигал 200 раз. Список как регионов-«нарушителей», так и регионов, где нарушения трудового законодательства фиксировались редко, представляет собой достаточно пеструю картину. К числу регионов, где количество выявленных нарушений наибольшее, помимо Костромской области, относятся Московская, Читинская, Архангельская, Курская и Рязанская области: в них оно составляло от 250 до 800 и более случаев на 100 тыс. всех занятых. Проблема нарушений трудового законодательства, по свидетельствам профсоюзов, наименее остро стоит в Сахалинской, Ивановской, Тульской и Кировской областях, республиках Карачаево-Черкесия и Хакасия (менее 7 нарушений в расчете на 100 тыс. всех занятых). В середине списка находятся наиболее благополучные с экономической точки зрения субъекты Российской Федерации — Санкт-Петербург, Свердловская и Саратовская области, Республика Татарстан.

Дифференциация регионов по уровню исполненных требований о восстановлении на работе является еще более выраженной. К числу самых «законопослушных» регионов по данным профсоюзов относились Ивановская, Тверская, Владимирская и Калининградская области, а также Республика Коми (0,5—0,7 восстановлений на 100 тыс. всех занятых), к числу самых «незаконопослушных» — Пензенская, Орловская и Волгоградская области, а также республики Алтай, Марий Эл и Мордовия (от 10 до 40 восстановлений на 100 тыс. всех занятых).

Состав противоположных полюсов мало меняется, если от показателей в расчете на 100 тыс. занятых перейти к показателям в расчете на 100 тыс. уволенных работников. И в этом случае аутсайдерами оказываются Ивановская, Тверская, Владимирская и Калининградская области, а также Республика Коми, а лидерами — Пензенская и Орловская области, а также республики Дагестан, Марий Эл и Мордовия. Если в «отстающих» регионах обратно на работу при содействии профсоюзов возвращались 2—3 работника, то в «передовых» — от 75 до 250 работников из 100 тыс. уволенных. Но даже в регионе-рекордсмене — Пензенской области — профсоюзам, как видим, удавалось помочь менее чем трем выбывшим работникам из каждой тысячи.

Рассмотрение профсоюзной статистики по нарушениям трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что она отражает лишь «верхушку айсберга». Представляется, что количество выявленных нарушений в значительной степени определяется воздействием субъективного фактора, под которым мы подразумеваем как обеспеченность региональных профсоюзных организаций юридическими кадрами, так и активность региональных профсоюзов при защите интересов наемных работников.

5. Судебная система, ГИТ и профсоюзы: сравнительный анализ

Картина, которая вырисовывается при использовании альтернативных источников данных о состоянии правоприменительной практики на российском рынке труда, оказывается неоднозначной. Как же соотносились масштабы и результаты деятельности различных механизмов информента, призванных обеспечивать исполнение трудового законодательства?

Основные тренды. Вряд ли неожиданным является тот факт, что динамика нарушений трудового законодательства по трем разным источникам не совпадает. Согласно судебной статистике, пик нарушений (зарегистрированных) был достигнут в 2005 г., согласно статистике ГИТ — в 2001 г., а согласно статистике профсоюзов — в 2003 г.

Масштабы нарушений, выявляемые судебной статистикой, статистикой ГИТ и статистикой профсоюзов, также сильно отличаются. Результаты сопоставительного анализа представлены в табл. 11.

Таблица 11. Сравнительные характеристики различных механизмов инфорсmenta трудового законодательства, 2001—2005 гг., %

	2001	2002	2003	2004	2005
Трудовые споры, рассмотренные судами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	24,0	30,2	30,2	29,8	37,0
Иски о гражданских правонарушениях, направленные в суды от имени ГИТ, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	0,2	0,3	0,6	0,5	0,3
Восстановленные на работе при содействии ГИТ как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	7,0	6,3	6,5	7,3	4,6
Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	1,3	1,5	4,4	3,0	3,9
Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	5,4	5,0	14,7	9,9	10,4
Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	5,2	5,2	7,9	7,3	6,2
Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа работников, восстановленных на работе при содействии ГИТ	74,1	82,2	121,0	99,9	134,3

Из них следует, что число нарушений, выявляемых ГИТ, в 3—4 раза превышало общее число трудовых споров, рассмотренных судами. Хотя постепенно разрыв сокращался: если в 2001 г. трудовые споры, разбиравшиеся судами, составляли 24% от числа нарушений, установленных ГИТ, то в 2005 г. — уже 37%. Это, как мы видели, было связано с разнонаправленными изменениями в масштабах деятельности этих институтов: активизация деятельности судебной системы сопровождалась определенным затуханием деятельности ГИТ.

В то же время нужно учитывать, что в поле зрения этих институтов попадают разные по характеру и серьезности правонарушения. ГИТ концентрируется преимущественно на относительно «легких» правонарушениях, которые могут быть исправлены в досудебном порядке и которым ни ра-

ботники, ни работодатели не придают критически важного значения. Такой вывод можно сделать из того факта, что иски, с которыми ГИТ обращались в суды, составляли мизерную величину — менее 1% от общего числа трудовых споров, которые рассматривались судами. Основной поток обращений в суды шел от работников напрямую, минуя органы ГИТ.

Этот результат позволяет отвергнуть высказанное ранее предположение о том, что рост общего числа трудовых споров, рассматривавшихся судами, мог быть связан с активизацией деятельности ГИТ. В 2001—2005 гг. вклад ГИТ оставался незначительным, так что этим никак не мог объясняться рост общего числа судебных споров по вопросам трудовых отношений в 1,5 раза.

Об этом же говорит и сравнение количества восстановлений на работе, осуществленных при содействии ГИТ, с общим количеством судебных разбирательств о восстановлении уволенных сотрудников на прежнем месте работы: первый показатель составлял лишь 5—7% от второго. Другими словами, основная масса возвращений на работу, осуществлявшихся через суды, происходила в индивидуальном порядке и не имела отношения к деятельности органов ГИТ. Причем с течением времени вклад ГИТ последовательно уменьшался: с 7,6% в 2001 г. до 4,6% в 2005 г.

Сравнив данные профсоюзной статистики с данными судебной статистики и статистики ГИТ, мы можем также ответить на вопрос, много или мало нарушений выявлялось профсоюзами. Как видно из табл. 11, количество нарушений, фиксируемых профсоюзами, составляло крайне незначительную часть от аналогичных показателей по отчетности судебных департаментов или отчетности ГИТ. Так, по отношению к нарушениям трудового законодательства, выявлявшимся ГИТ, они составляли всего лишь 1—4%. (Впрочем, нельзя не отметить определенной его активизации, произошедшей в самые последние годы: если в 2001 г. «профсоюзные» нарушения составляли лишь 1,3% от нарушений, выявляемых ГИТ, то в 2005 г. — уже 3,9%.) Также весьма скромными были результаты деятельности профсоюзов по сравнению с деятельностью судебной системы: фиксируемые ими нарушения составляли 5—15% от общего числа трудовых споров, рассматривавшихся судами. Таким образом, в российских условиях именно этот институт инфорсmenta оказывается, по-видимому, наиболее слабым.

Подобный факт не может вызвать особого удивления, учитывая, что штат профсоюзных юристов очень немногочислен. Количество сотрудников юридической службы регионального отделения ФНПР составляет в среднем 10 человек¹⁷. И если даже к ним добавить внештатных инспекто-

¹⁷ Информационная записка «О работе правовых служб членских организаций ФНПР в 2005 г.» М.: ФНПР, 2005. С. 2.

ров труда, ясно, что такими силами невозможно отследить все нарушения трудового законодательства. Во многих региональных организациях количество юристов намного ниже среднего — всего лишь один-два сотрудника. По численности работников юридической службы (около 20 человек) выделяются лишь несколько региональных отделений ФНПР: Московское, Свердловское и Пензенское.

Сделанный вывод подтверждается сравнением восстановлений на работе, осуществленных по требованию профсоюзов, с количеством дел о восстановлении на работе, рассмотренных судами. Очевидно, что по сравнению с судебной системой роль профсоюзов в контроле за незаконными увольнениями была слабее. В то же время активность профсоюзов в этой области мало уступала активности ГИТ или даже превосходила ее: так, в 2005 г. количество работников, восстановленных на работе по требованиям профсоюзов, было примерно на треть больше числа работников, восстановленных на работе при содействии ГИТ.

В любом случае мы можем констатировать, что основной поток обращений работников в суды носил «неинституционализированный» характер: в подавляющем большинстве случаев они обращались в суды в индивидуальном порядке, не прибегая к содействию ГИТ или профсоюзов.

Региональная дифференциация. Каково относительное значение различных механизмов инфорсменты трудового законодательства для отдельных регионов?

Роль судебной системы по сравнению с ролью ГИТ, похоже, относительно слабее в Москве, Московской области, Ставропольском крае и Смоленской области, где все трудовые споры, рассмотренные судами, не достигали даже 10% от общего числа нарушений, выявленных ГИТ (табл. П5). Противоположный полюс представлен Магаданской и Мурманской областями, республиками Карелия и Саха (Якутия), а также Чукотским АО, где число трудовых споров, рассмотренных судами, даже превышало число нарушений, выявленных ГИТ.

Если говорить о судебных исках, инициированных ГИТ, то в значительной части регионов они вообще не практиковались. И даже в регионе с максимальной исковой активностью трудовых инспекций — Ставропольском крае — они составляли чуть более 5% от всех трудовых споров, которые рассматривались в судах.

Данные о незаконных увольнениях работников, которыми занимались органы ГИТ, подтверждают вывод о чрезвычайно сильной дифференциации регионов в данном отношении. Численность работников, восстановленных при содействии ГИТ на прежнем месте работы, составляла по отношению к общему числу судебных споров о восстановлении на работе от 1,2% в Томской области до примерно 40% в Псковской области, Адыгее и

Ставропольском крае и даже 60% в Северной Осетии. В целом складывается впечатление, что наиболее сильная вовлеченность ГИТ в судебные разбирательства характерна для регионов ЮФО.

Относительная пассивность профсоюзов на фоне активности ГИТ характерна для Сахалинской, Тульской, Ивановской областей, республик Хакасия и Тыва: в них нарушения, фиксируемые профсоюзами, составляли 0,1—0,2% от нарушений, выявленных органами ГИТ. Наибольшую активность профсоюзы демонстрировали в Рязанской и Костромской областях, где аналогичный показатель достигал почти 30%. Другими словами, инфорсмент, осуществлявшийся профсоюзами, был в этих регионах сопоставим по своему значению с инфорсментом ГИТ.

По сравнению с активностью судов профсоюзы выглядели наиболее «инертными» в той же Сахалинской области: в ней нарушения, фиксируемые профсоюзами, составляли всего лишь 0,1% от общего числа трудовых споров, которые рассматривались судами. Решительнее всего действовали профсоюзы в Рязанской области, где число зафиксированных ими нарушений на треть превышало общее число судебных разбирательств по вопросам трудовых отношений.

В защите незаконно уволенных работников профсоюзы сильнее всего — примерно в 10 раз — уступали органам ГИТ в Калининградской области и республике Тыва. В то же время они были на порядок активнее трудовых инспекций в Самарской, Пензенской и Волгоградской областях, а также в республиках Мордовия и Марий Эл.

Крайне слабым инструментом защиты работников от незаконных увольнений на фоне активности судов были профсоюзы Тверской и Калининградской областей, а также республик Коми и Тыва, где численность работников, которых удавалось «отстоять» профсоюзам, не достигала даже 1% от численности судебных дел о незаконных увольнениях. Напротив, в самых «профсоюзно-активных» регионах — Пензенской и Орловской областях, республиках Мордовия и Марий Эл — аналогичный показатель составлял от 30% до почти 90%!

Как видим, общая картина получается крайне пестрой. Представленные данные позволяют высказать предположение, что на региональном уровне различные механизмы инфорсменты трудового законодательства действуют вне какой-либо тесной связи друг с другом: сравнительно высокая активность судов может наблюдаться на фоне низкой активности ГИТ и профсоюзов; сравнительно высокая активность ГИТ — на фоне низкой активности судов и профсоюзов, сравнительно высокая активность профсоюзов — на фоне низкой активности судов и ГИТ.

Анализ относительных показателей, характеризующих интенсивность деятельности различных институтов инфорсменты в отдельных регионах,

свидетельствует, что сколько-нибудь значимой корреляции между ними не наблюдается. Мы оценивали тесноту связи между самыми различными парными комбинациями, включавшими такие показатели, как общий уровень трудовых споров, рассмотренных судами; уровень нарушений, выявленных органами ГИТ; уровень судебных исков, поданных от имени ГИТ; уровень нарушений, зафиксированных профсоюзами; уровень судебных споров о восстановлении на работе, уровень восстановлений на работе, осуществленных при содействии ГИТ; уровень восстановлений на работе, осуществленных по требованию профсоюзов. Более или менее значимая связь прослеживалась только между частотой судебных споров о восстановлении на работе и частотой восстановлений на работе, осуществленных при содействии ГИТ. Но даже в этом случае доля объясненных вариаций составляла всего лишь 12%. Во всех остальных случаях R^2 не превышал 0,01—0,03, а независимые переменные нередко входили в регрессионные уравнения с отрицательным знаком. Это означает, что на одну и ту же объективную ситуацию, которая складывалась на региональных рынках труда, различные институты инфорсmenta реагировали по-разному — в зависимости от присущих им установок и имеющегося у них организационного потенциала.

Заключение

На протяжении последних 15 лет экономисты всего мира активно изучали, как законодательство, защищающее занятость, влияет на функционирование рынка труда. Интерес к этим вопросам подстегивался устойчиво высокой безработицей во многих странах и замедлением темпов создания рабочих мест даже на фоне значительных темпов экономического роста. И хотя экономическая теория недвусмысленно говорит о том, что рост трудовых издержек, вменяемых таким законодательством, должен подавлять создание рабочих мест, соответствующие эмпирические исследования далеко не всегда давали однозначные результаты, согласующиеся с теорией. Почему так происходило?

Одна из самых важных причин — невнимание к различиям в эффективности инфорсmenta трудового законодательства между отдельными странами. Исследователи, как правило, ставили знак равенства между формальной буквой закона и фактическим соблюдением законов. (Отчасти потому, что фактическое соблюдение законодательства трудно измерить, отчасти потому, что в развитых странах этот зазор относительно невелик.)

Однако переходные экономики — это принципиально другой случай. Для них учет фактора инфорсmenta является обязательным. Действительно, трудно ожидать сильного влияния на функционирование рынка труда законодательства, которое на практике по большей части игнорируется. Все это в полной мере относится и к России. Хотя российское законодательство о труде носит общенациональный характер, социально-экономическая и политическая неоднородность территориальных единиц порождает неоднородность в степени его соблюдения.

Настоящая работа впервые вводит в научный оборот объективные оценки степени инфорсmenta трудового законодательства — как для всей страны, так и для отдельных регионов. Предметом нашего анализа были три ведущих института, призванных обеспечивать контроль за исполнением законов о труде, — судебная система, Государственная инспекция труда и профсоюзы. Мы выявили значительные вариации в эффективности и характере инфорсmenta по регионам России. Более того, серьезные расхождения в деятельности трех этих институтов обнаруживаются также и внутри отдельных регионов: на изменения, происходящие на локальных рынках труда, они реагируют неодинаковым образом. Это находит свое выражение в слабой связи между показателями инфорсmenta, осуществляемого судами, ГИТ и профсоюзами. Существуют все основания полагать, что такой «разнонаправленный» инфорсмент еще больше усиливает вариации в фактическом соблюдении требований закона.

Нам удалось также выявить некоторые общие закономерности в распределении регионов по показателям инфорсmenta трудового законодательства. Лидерами по частоте зарегистрированных нарушений обычно оказываются, во-первых, регионы, расположенные на севере страны и, во-вторых — некоторые национальные республики. Наиболее богатые регионы с диверсифицированной экономикой и динамичными рынками труда являются в этом отношении аутсайдерами — в них показатели зарегистрированных нарушений трудового законодательства находятся, как правило, на достаточно низкой отметке. Это не свидетельствует о слабости институтов инфорсmenta в этих регионах, а, скорее, означает, что здесь у них возникает меньше поводов для вмешательства.

Наше исследование показало, что в российских условиях инфорсмент, осуществляемый тремя ведущими институтами — судебной системой, инспекциями труда и профсоюзами, имеет глубоко локальный, вариативный характер. В разных регионах они охватывают существенно различные как в количественном, так и в качественном отношении сегменты рабочей силы. И предложение услуг этими институтами, и спрос на них со стороны работников колеблются от региона к региону в чрезвычайно широком диапазоне. Вместе с тем наши наблюдения заставляют предполагать, что межре-

гиональные вариации носят не случайный характер, а обусловлены особенностями функционирования местных экономик и местных рынков труда.

Взаимодействие между системой инфорсменты и рынком труда представляет собой сложную научную проблему, которая в последние годы привлекает все большее внимание экономистов. Анализ этой проблемы, к которому мы намерены обратиться в последующих исследованиях, позволит существенно расширить наши представления о специфической российской модели рынка труда, сформировавшейся на начальном этапе переходного процесса. Представленные результаты можно рассматривать как первый шаг в этом направлении.

Приложение

Таблица III. Относительные показатели инфорсменты трудового законодательства, осуществляемого судебной системой, по регионам РФ (без автономных округов), в среднем за 2001—2005 гг.

Регионы РФ	Общий уровень трудовых споров		Уровень трудовых споров об оплате труда		Уровень трудовых споров о восстановлении на работе		
	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 уволенных работников
Российская Федерация	9,6	16,1	7,7	12,8	0,5	0,9	2,8
Белгородская обл.	8,1	12,5	6,5	10,1	0,6	1,0	2,9
Брянская обл.	13,0	21,9	11,3	19,1	0,6	1,0	3,3
Владимирская обл.	11,7	19,1	9,7	15,9	0,4	0,6	1,7
Воронежская обл.	9,7	16,3	7,3	12,3	0,5	0,9	3,0
Ивановская обл.	12,9	21,1	5,8	9,8	0,4	0,7	1,9
Калужская обл.	5,5	9,8	4,3	7,7	0,4	0,7	2,2
Костромская обл.	14,3	22,4	10,6	16,9	0,5	0,8	2,4
Курская обл.	14,2	23,7	12,4	20,7	0,6	0,9	3,0
Липецкая обл.	8,4	12,7	6,4	9,6	0,5	0,8	2,8
Московская обл.	3,8	6,6	3,0	5,2	0,2	0,4	1,4
Орловская обл.	12,5	19,4	9,7	15,0	0,5	0,8	2,7
Рязанская обл.	6,2	10,4	5,5	9,1	0,3	0,5	1,9
Смоленская обл.	7,0	11,5	5,1	8,6	0,5	0,9	3,2
Тамбовская обл.	16,2	26,9	14,5	24,1	0,6	0,9	3,2
Тверская обл.	10,1	16,3	8,8	14,2	0,5	0,8	2,2

Регионы РФ	Общий уровень трудовых споров		Уровень трудовых споров об оплате труда		Уровень трудовых споров о восстановлении на работе		
	в расчете на 1000 занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 уволенных работников
Тульская обл.	12,2	20,6	10,7	18,1	0,6	1,0	3,4
Ярославская обл.	6,0	9,1	4,5	6,9	0,4	0,7	2,2
Москва	1,5	3,1	0,8	1,7	0,3	0,6	2,4
Республика Карелия	28,3	43,8	19,3	30,0	0,9	1,4	3,7
Республика Коми	22,8	32,2	15,6	22,1	1,4	1,9	5,3
Архангельская обл.	24,4	36,7	17,4	26,2	0,9	1,3	3,8
Вологодская обл.	7,6	11,5	5,7	8,6	0,5	0,8	2,4
Калининградская обл.	6,9	15,1	4,7	10,2	0,9	2,0	5,3
Ленинградская обл.	6,0	11,2	4,8	8,9	0,4	0,7	2,2
Мурманская обл.	25,7	42,2	18,7	30,6	0,8	1,3	5,0
Новгородская обл.	4,7	7,8	3,2	5,3	0,3	0,5	1,5
Псковская обл.	7,2	12,5	5,8	10,1	0,4	0,6	1,9
Санкт-Петербург	2,4	4,6	1,7	3,2	0,3	0,6	2,0
Республика Адыгея (Адыгея)	8,0	14,3	6,9	12,5	0,5	0,9	3,0
Республика Дагестан	2,3	5,4	1,3	3,2	0,6	1,3	10,4

Регионы РФ	Общий уровень трудовых споров		Уровень трудовых споров об оплате труда		Уровень трудовых споров о восстановлении на работе		
	в расчете на 1000 занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 уволенных работников
Республика Ингушетия	28,2	55,6	24,6	48,3	2,3	4,8	90,8
Кабардино-Балкарская Республика	5,3	10,9	4,4	9,2	0,3	0,7	2,9
Республика Калмыкия	11,3	18,0	8,8	14,1	0,7	1,1	3,9
Караево-Черкесская Республика	8,8	17,4	6,7	13,1	0,5	1,1	4,7
Республика Северная Осетия — Алания	13,7	28,5	8,4	17,0	0,5	0,9	4,2
Чеченская Республика	10,8	19,1	9,9	17,4	0,4	0,7	2,0
Краснодарский кр.	4,4	8,4	3,5	6,7	0,4	0,7	2,5
Ставропольский кр.	8,8	15,9	7,5	13,6	0,5	0,9	3,0
Астраханская обл.	12,4	22,8	9,9	18,3	0,6	1,1	3,3
Волгоградская обл.	7,3	13,7	5,2	9,8	0,4	0,7	2,1
Ростовская обл.	9,2	13,8	8,0	11,9	0,5	0,8	2,6
Республика Башкортостан	9,4	15,4	7,4	12,2	0,5	0,8	2,5
Республика Марий Эл	11,3	16,6	9,7	14,3	0,5	0,7	2,7
Республика Мордовия							

Регионы РФ	Общий уровень трудовых споров		Уровень трудовых споров об оплате труда		Уровень трудовых споров о восстановлении на работе		
	в расчете на 1000 занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 уволенных работников
Республика Татарстан (Татарстан)	5,9	8,5	5,0	7,2	0,3	0,4	1,7
Удмуртская Республика	12,9	18,4	10,7	15,3	0,5	0,7	2,4
Чувашская Республика	15,4	24,6	13,9	22,4	0,5	0,8	2,7
Кировская обл.	18,2	28,3	14,0	21,8	0,5	0,8	2,4
Нижегородская обл.	11,2	17,9	9,7	15,7	0,4	0,6	2,1
Оренбургская обл.	11,0	17,7	9,8	15,8	0,5	0,8	2,8
Пензенская обл.	11,0	20,3	9,3	17,2	0,5	0,9	3,0
Пермская обл.	7,9	12,2	6,3	9,9	0,6	0,9	2,9
Самарская обл.	5,7	9,1	4,6	7,4	0,4	0,6	2,0
Саратовская обл.	12,0	20,7	10,9	18,7	0,4	0,6	1,9
Ульяновская обл.	16,4	25,2	13,9	21,4	0,5	0,7	2,4
Курганская обл.	15,6	25,9	13,5	22,5	0,6	1,0	3,1
Свердловская обл.	8,4	12,7	6,5	9,8	0,5	0,8	2,6
Томская обл.	7,4	10,4	5,7	8,0	0,6	0,9	2,7
Челябинская обл.	9,9	15,1	8,4	12,7	0,5	0,8	2,5
Республика Алтай	6,3	10,5	4,0	6,6	1,1	1,8	6,5
Республика Бурятия	11,9	19,7	8,4	13,8	0,9	1,4	5,0
Республика Тыва	19,8	29,6	14,1	21,1	2,0	3,0	14,5

Регионы РФ	Общий уровень трудовых споров		Уровень трудовых споров об оплате труда		Уровень трудовых споров о восстановлении на работе		
	в расчете на 1000 занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 работников крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 всех занятых	в расчете на 1000 крупных и средних предприятий	в расчете на 1000 уволенных работников
Республика Хакасия	14,1	24,0	10,2	17,4	1,1	1,8	5,3
Алтайский кр.	12,6	20,7	10,4	17,2	0,7	1,2	3,4
Красноярский кр.	13,4	20,5	10,8	16,6	0,8	1,2	3,9
Иркутская обл.	14,0	21,8	10,6	16,6	0,8	1,3	3,9
Кемеровская обл.	7,4	10,7	4,7	6,8	0,8	1,1	2,9
Новосибирская обл.	6,6	10,5	5,1	8,1	0,6	0,9	2,7
Омская обл.	7,3	12,6	5,7	9,8	0,4	0,8	2,3
Томская обл.	11,4	19,3	9,6	16,1	0,7	1,1	3,4
Читинская обл.	16,4	27,8	13,2	22,5	0,8	1,4	5,0
Республика Саха (Якутия)	21,0	28,1	16,7	22,3	0,9	1,2	3,6
Приморский кр.	17,5	34,3	14,0	27,4	0,8	1,5	4,2
Хабаровский кр.	14,3	23,9	11,7	19,5	0,9	1,6	4,2
Амурская обл.	22,6	39,3	19,2	33,5	1,1	1,9	5,7
Камчатская обл.	22,4	43,9	17,0	33,2	1,2	2,3	6,4
Магаданская обл.	173,9	289,2	159,2	264,7	1,8	3,0	8,8
Сахалинская обл.	27,7	51,4	16,2	30,1	1,2	2,2	4,8
Еврейская обл.	12,2	22,5	9,1	16,9	0,8	1,5	4,0
Чукотский АО	52,6	68,6	37,4	49,1	2,8	3,5	10,5

Таблица П2. Удельные показатели информента трудового законодательства, осуществляемого Государственной инспекцией труда (ГИТ), по регионам РФ (без автономных округов), в среднем за 2001—2005 гг.

Регионы РФ	Количество про- верок в расчете на одного инспектора	Количество про- явленных нару- шений в расчете на одного инспектора	Количество вы- данных предпи- саний в расчете на одного инспектора	Количество вос- становлений на работе в расчете на одного инспектора	Количество ис- правлений в рас- чете на одного инспектора	Количество ис- полненных в рас- чете на одного инспектора
Российская Федерация	71	580	63	0,60	0,65	0,34
Белгородская обл.	83	642	45	0,52	0,06	0,05
Брянская обл.	73	578	50	0,48	0,01	0
Владимирская обл.	63	726	66	0,46	0,05	0,01
Воронежская обл.	71	621	63	0,53	0,03	0
Ивановская обл.	76	691	76	0,36	0	0
Калужская обл.	90	457	82	0,45	1,07	0,25
Костромская обл.	75	447	61	0,91	0,07	0,04
Курская обл.	69	525	66	1,77	0,74	0,57
Липецкая обл.	67	555	75	0,68	0,04	0
Московская обл.	74	811	56	0,24	0,02	0,01
Орловская обл.	72	724	76	0,67	0,01	0
Рязанская обл.	75	407	62	0,61	0,19	0,03
Смоленская обл.	75	1236	66	0,86	0,00	0
Тамбовская обл.	84	397	77	1,10	0,06	0,01
Тверская обл.	91	844	73	0,47	0	0
Тульская обл.	68	527	71	0,35	0	0
Ярославская обл.	69	421	45	0,20	0	0
Москва	73	662	109	0,27	0,04	0,04
Республика Карелия	46	310	43	0,37	0	0

Продолжение табл. П2

Регионы РФ	Количество про- верок в расчете на одного инспектора	Количество нару- шений в расчете на одного инспектора	Количество вы- данных предпи- саний в расчете на одного инспектора	Количество вос- становлений на работе в расчете на одного инспектора	Количество ис- правлений в рас- чете на одного инспектора	Количество ис- полненных в рас- чете на одного инспектора
Республика Коми	68	634	65	0,64	0,01	0
Архангельская обл.	48	481	45	0,29	0,03	0,02
Вологодская обл.	66	295	43	0,66	0	0
Калининградская обл.	61	397	58	0,66	0	0
Ленинградская обл.	85	584	46	0,85	0	0
Мурманская обл.	65	278	45	0,57	0	0
Новгородская обл.	62	252	35	0,43	0,02	0,02
Псковская обл.	39	329	28	2,19	0,09	0,04
Санкт-Петербург	62	527	54	0,10	0	0
Республика Адыгея (Адыгея)	54	485	57	2,23	0,12	0,08
Республика Дагестан	60	381	50	0,29	0,06	0,05
Республика Ингушетия	49	213	30	0,15	0,28	0,16
Кабардино- Балкарская Республика	73	386	68	0,59	0,05	0,04
Республика Калмыкия	41	322	41	0,71	0,05	0,04
Караево- Черкесская Республика	75	368	47	0,64	1,32	0,90

Регионы РФ	Количество проверок в расчете на одного инспектора	Количество выявленных нарушений в расчете на одного инспектора	Количество выданных предписаний в расчете на одного инспектора	Количество составлений на работе в расчете на одного инспектора	Количество направленных в суды, в расчете на одного инспектора	Количество исковых, удовлетворенных судами, в расчете на одного инспектора
Республика Северная Осетия — Алания	61	349	62	4,12	0,02	0,01
Чеченская Республика	—	—	—	—	—	—
Краснодарский кр.	85	617	69	0,93	14,31	7,19
Ставропольский кр.	97	1060	104	2,50	4,08	2,36
Астраханская обл.	77	639	72	1,25	5,14	3,55
Волгоградская обл.	42	458	51	0,27	0,62	0,45
Ростовская обл.	74	929	67	0,31	0,09	0,03
Республика Башкортостан	52	376	36	0,19	0	0
Республика Марий Эл	59	578	70	0,35	0,01	0
Республика Мордовия	96	678	93	0,89	0,01	0,01
Республика Татарстан (Татарстан)	63	733	55	0,16	0	0

Регионы РФ	Количество проверок в расчете на одного инспектора	Количество выявленных нарушений в расчете на одного инспектора	Количество выданных предписаний в расчете на одного инспектора	Количество составлений на работе в расчете на одного инспектора	Количество направленных в суды, в расчете на одного инспектора	Количество исковых, удовлетворенных судами, в расчете на одного инспектора
Удмуртская Республика	62	477	39	0,68	0,09	0,05
Чувашская Республика	63	407	59	1,93	0,50	0,22
Кировская обл.	77	558	55	0,62	0,13	0,10
Нижегородская обл.	72	535	70	0,14	0,01	0
Оренбургская обл.	63	491	61	1,50	0,00	0
Пензенская обл.	99	808	116	0,58	0,03	0,03
Пермская обл.	62	465	55	0,25	0,06	0,05
Самарская обл.	55	680	65	0,13	0,01	0
Саратовская обл.	124	614	69	1,10	0,69	0,16
Ульяновская обл.	62	750	58	0,77	0,02	0,01
Курганская обл.	62	450	55	0,76	0,23	0,15
Свердловская обл.	66	565	63	0,27	0,01	0
Туменская обл.	81	668	52	0,53	0,17	0,09
Челябинская обл.	71	828	69	0,29	0,06	0,03
Республика Алтай	38	264	28	1,77	0,83	0,62
Республика Бурятия	55	267	38	1,11	0	0
Республика Тыва	55	231	50	1,59	0,20	0,10
Республика Хакасия	117	704	64	0,52	0,01	0,01
Алтайский кр.	63	428	55	0,42	0,02	0

Регионы РФ	Количество проверок в расчете на одного инспектора	Количество выявленных нарушений в расчете на одного инспектора	Количество выданных предписаний в расчете на одного инспектора	Количество составлений на работе в расчете на одного инспектора	Количество восстановлений на работе в расчете на одного инспектора	Количество направленных в суды, в расчете на одного инспектора	Количество иссков, удовлетворенных судами, в расчете на одного инспектора
Красноярский кр.	62	413	47	0,38	0,02	0,01	0,01
Иркутская обл.	77	486	74	0,61	0,77	0,15	0,15
Кемеровская обл.	62	570	75	0,53	0,06	0,01	0,01
Новосибирская обл.	97	750	82	1,25	0,67	0,55	0,55
Омская обл.	83	461	70	0,58	1,17	0,52	0,52
Томская обл.	68	665	61	0,16	0,04	0,03	0,03
Читинская обл.	61	480	65	0,50	0,01	0,01	0,01
Республика Саха (Якутия)	43	287	34	0,43	0,01	0,01	0,01
Приморский кр.	57	551	68	0,33	0,05	0,01	0,01
Хабаровский кр.	101	555	55	0,34	0,12	0,09	0,09
Амурская обл.	116	991	93	2,00	0,01	0	0
Камчатская обл.	65	279	39	0,50	0,04	0,02	0,02
Магаданская обл.	88	420	51	0,20	0,02	0	0
Сахалинская обл.	68	426	59	0,39	1,08	0,14	0,14
Еврейская обл.	58	306	49	0,57	0,36	0,36	0,36
Чукотский АО	100	247	12	0,11	0,02	0,02	0,02

Таблица П3. Относительные показатели информсента трудового законодательства, осуществляемого Государственной инспекцией труда (ГИТ), по регионам РФ, в среднем за 2001—2005 гг.

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество восстановлений на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество иссков, направленных ГИТ в суды		Количество иссков, удовлетворенных судами		
	на 100 тыс. занятых	на 1000 персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	
Российская Федерация	5,5	9,2	0,9	3,9	6,5	8,2	3,50	5,8	0,89	0,33	0,55	1,79	3,59	1,89	3,17
Белгородская обл.	5,2	8,1	2,2	4,3	6,7	7,8	2,31	3,6	0,54	0,27	0,42	1,22	0,50	0,45	0,70
Брянская обл.	6,4	10,6	2,0	4,7	7,7	8,0	3,22	5,3	0,69	0,31	0,50	1,69	0,17	0,17	0,26
Владимирская обл.	5,3	8,6	1,4	3,3	5,4	11,5	3,48	5,7	1,05	0,24	0,40	1,21	0,46	0,14	0,21
Воронежская обл.	5,4	9,0	1,2	3,8	6,4	8,9	3,40	5,7	0,89	0,28	0,47	1,67	0,37	0,37	0,60
Ивановская обл.	5,9	9,8	1,2	4,5	7,4	9,1	4,47	7,4	1,00	0,21	0,36	1,04			2,28
Калужская обл.	5,0	8,9	1,0	4,5	8,0	5,0	4,11	7,2	0,91	0,22	0,40	1,37	5,51	1,32	2,28
Костромская обл.	6,3	9,8	1,5	4,8	7,4	6,0	3,85	6,0	0,81	0,58	0,89	2,59	0,61	0,41	0,60
Курская обл.	6,9	11,4	6,7	4,7	7,8	7,7	4,54	7,5	0,96	1,22	2,03	6,69	8,29	9,72	15,35
Липецкая обл.	5,3	8,0	1,6	3,6	5,4	8,3	3,98	6,0	1,12	0,37	0,55	1,90	0,46	0,46	0,46

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Московская обл.	5,3	9,5	3,9	7,0	43	77	11,0	2,97	5,3	0,76	0,13	0,22	0,73	0,17	0,16	0,27
Орловская обл.	6,3	9,6	4,5	6,9	45	69	10,0	4,72	7,3	1,06	0,40	0,62	1,95	0,24	0,24	0,61
Рязанская обл.	5,8	9,6	4,3	7,2	23	39	5,4	3,56	5,9	0,82	0,35	0,58	2,03	1,38	0,36	0,61
Смоленская обл.	6,2	10,2	4,7	7,7	77	126	16,7	4,14	6,8	0,89	0,54	0,88	3,29	0,49	0,39	0,61
Тамбовская обл.	6,2	10,2	5,2	8,6	25	40	4,8	4,78	7,8	0,92	0,68	1,11	3,85	0,49	0,39	0,61
Тверская обл.	5,6	9,1	5,1	8,2	47	76	9,3	4,08	6,6	0,80	0,26	0,42	1,19			
Тульская обл.	6,3	10,5	4,2	7,0	33	55	7,8	4,40	7,4	1,06	0,22	0,36	1,25			
Ярославская обл.	4,8	7,3	3,3	5,0	20	31	6,0	2,16	3,3	0,65	0,10	0,15	0,48			
Москва	3,0	6,0	2,2	4,4	19	39	9,0	3,25	6,5	1,49	0,08	0,16	0,64	0,24	0,20	0,39
Республика Карелия	6,9	10,5	3,2	4,8	22	32	6,7	2,98	4,5	0,94	0,26	0,39	1,03			
Республика Коми	6,9	9,7	4,6	6,6	44	62	9,4	4,43	6,3	0,96	0,44	0,63	1,71	0,39	0,39	0,39

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Архангельская обл.	7,5	11,3	3,6	5,4	36	54	10,0	3,4	5,1	0,94	0,22	0,33	0,98	1,06	0,61	0,98
Вологодская обл.	5,6	8,5	3,8	5,6	17	25	4,4	2,4	3,6	0,65	0,38	0,57	1,82	1,06	0,61	0,98
Калининградская обл.	7,1	15,4	4,3	9,4	27	60	6,5	4,1	8,9	0,96	0,48	1,03	2,67	1,06	0,61	0,98
Ленинградская обл.	5,8	10,9	5,0	9,3	34	64	6,8	2,7	5,1	0,54	0,51	0,93	2,76	1,06	0,61	0,98
Мурманская обл.	6,3	10,5	4,1	6,9	18	29	4,3	2,8	4,7	0,69	0,38	0,61	2,37	1,06	0,61	0,98
Новгородская обл.	6,8	11,1	4,2	6,9	17	28	4,1	2,4	3,9	0,57	0,28	0,47	1,38	0,31	0,31	0,51
Псковская обл.	6,5	11,2	2,5	4,3	21	37	8,7	1,8	3,1	0,72	1,54	2,53	7,80	1,48	0,74	1,22
Санкт-Петербург	3,9	7,6	2,5	4,7	21	40	8,5	2,1	4,1	0,87	0,04	0,08	0,28	1,48	0,74	1,22

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, направленных ГИТ в суды		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 1000 организаций	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. всех занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Республика Адыгея (Адыгея)	6,9	12,4	1,5	3,7	6,7	81	33	60	9,0	3,9	7,0	1,05	1,61	2,86	9,55	1,49	1,60	2,67
Республика Дагестан	5,6	12,9	1,2	3,3	7,7	73	21	49	6,4	2,8	6,4	0,83	0,16	0,37	3,02	0,42	0,70	1,52
Республика Ингушетия	24,6	50,6	2,0	12,0	24,9	99	51	106	4,3	7,2	14,9	0,61	0,36	0,73	8,82	12,38	7,34	14,09
Кабардино-Балкарская Республика	6,7	13,7	2,0	4,9	9,9	142	26	53	5,3	4,6	9,3	0,94	0,39	0,80	3,35	0,84	0,67	1,32
Республика Калмыкия	9,2	14,7	1,2	3,8	6,1	52	29	47	7,7	3,7	6,0	0,98	0,63	1,00	3,53	1,28	1,72	2,72
Карачаево-Черкесская Республика	8,8	17,0	1,4	6,7	12,7	107	31	61	5,0	4,0	7,8	0,63	0,59	1,10	4,78	16,54	11,54	20,68

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, направленных ГИТ в суды		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 1000 организаций	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. всех занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Республика Северная Осетия – Алания	6,1	11,8	1,2	3,7	7,2	71	21	41	5,7	3,8	7,4	1,02	2,37	4,64	22,77	0,84	0,42	0,73
Чеченская Республика	5,0	8,8	1,0	4,2	7,4	84	31	54	7,4	3,5	6,1	0,83	0,48	0,82	2,37	68,68	35,33	62,85
Краснодарский кр.	5,7	10,9	0,7	5,5	10,5	69	61	116	11,1	6,0	11,4	1,09	1,42	2,72	9,00	23,23	13,12	25,57
Ставропольский кр.	6,5	11,7	1,8	5,0	8,9	135	42	75	8,4	4,7	8,4	0,94	0,81	1,46	4,76	34,99	30,18	52,25
Астраханская обл.	5,2	9,5	1,2	2,2	3,9	48	24	43	11,0	2,7	4,8	1,22	0,15	0,26	0,82	3,35	3,08	5,39
Волгоградская обл.	5,9	11,0	1,1	4,3	8,1	82	55	102	12,6	3,9	7,4	0,92	0,18	0,34	1,06	0,92	0,42	0,80
Ростовская обл.	3,9	5,6	1,1	2,0	2,9	54	14	21	7,3	1,4	2,0	0,70	0,07	0,11	0,36	0,06	0,06	0,06

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, направленных ГИТ в суды		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 1000 организаций	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. всех занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Республика Марий Эл	5,8	9,4	3,4	5,5	87	34	55	9,8	4,1	6,6	1,19	0,21	0,32	1,03	0,29	0,29	0,25	0,36
Республика Мордовия	6,9	9,9	6,6	9,5	201	47	67	7,1	6,4	9,3	0,98	0,61	0,89	3,31	0,25	0,25	0,25	0,36
Республика Татарстан (Татарстан)	4,8	6,8	3,0	4,3	70	35	50	11,7	2,6	3,7	0,86	0,08	0,11	0,43				
Удмуртская Республика	4,9	7,1	3,1	4,4	76	24	34	7,9	1,9	2,7	0,63	0,34	0,48	1,63	0,72	0,72	0,57	0,81
Чувашская Республика	5,4	8,3	3,4	5,3	112	22	34	6,5	3,1	4,9	0,93	1,03	1,62	4,94	2,70	2,70	1,15	1,74
Кировская обл.	5,6	8,6	4,3	6,6	99	31	48	7,4	3,1	4,8	0,73	0,35	0,53	1,61	1,20	1,20	1,38	1,98
Нижегородская обл.	5,5	8,5	3,9	6,1	93	29	45	7,4	3,8	5,9	0,97	0,08	0,12	0,42	0,15	0,15	0,06	0,10
Оренбургская обл.	4,9	7,8	3,1	4,9	78	24	38	7,8	2,9	4,7	0,96	0,73	1,16	4,15	0,10	0,10	0,10	0,15
Пензенская обл.	6,2	11,2	6,0	11,0	179	50	90	8,6	7,0	12,9	1,19	0,34	0,64	2,09	0,59	0,59	1,03	1,72

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, направленных ГИТ в суды		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 1000 организаций	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 10 тыс. всех занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Пермская обл.	5,8	8,9	3,6	5,5	88	27	41	7,5	3,1	4,9	0,89	0,14	0,22	0,73	0,46	0,46	0,38	0,59
Самарская обл.	4,7	7,4	2,6	4,1	41	32	50	12,4	3,1	4,8	1,19	0,06	0,10	0,35	0,06	0,06	0,06	0,06
Саратовская обл.	5,3	9,0	6,5	11,1	165	33	55	5,1	3,7	6,2	0,57	0,58	0,98	3,09	3,63	3,63	1,48	2,53
Ульяновская обл.	5,1	7,7	3,1	4,8	90	38	58	12,2	3,0	4,5	0,95	0,40	0,59	1,96	0,24	0,24	0,17	0,26
Курганская обл.	6,2	10,4	3,8	6,4	93	28	47	7,4	3,4	5,7	0,90	0,47	0,79	2,53	1,39	1,39	0,94	1,60
Свердловская обл.	5,5	8,4	3,6	5,5	69	31	47	8,5	3,5	5,3	0,95	0,15	0,23	0,73	0,10	0,10	0,10	0,10
Тюменская обл.	4,5	6,4	3,7	5,2	93	30	43	8,2	2,4	3,4	0,65	0,24	0,34	1,04	0,76	0,76	0,49	0,71
Челябинская обл.	5,6	8,6	3,9	6,0	84	46	71	11,8	3,8	5,9	0,98	0,16	0,25	0,79	0,61	0,61	0,49	0,77
Республика Алтай	12,9	21,3	4,9	8,1	39	34	56	6,9	3,6	6,0	0,74	2,23	3,69	13,32	10,72	10,72	10,07	16,69
Республика Бурятия	7,3	11,9	4,0	6,5	262	19	32	4,9	2,8	4,5	0,69	0,77	1,26	4,41				

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, направленных ГИТ в суды		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 1000 организаций	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. всех занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Республика Тыва	10,7	16,0	2,2	5,9	8,9	122	25	37	4,3	5,4	8,1	0,91	1,76	2,61	12,37	2,71	2,47	3,63
Республика Хакасия	5,6	9,4	1,7	6,5	10,9	194	38	65	6,0	3,5	5,9	0,55	0,30	0,48	1,36	0,41	0,41	0,67
Алтайский кр.	5,7	9,3	1,2	3,6	5,9	74	25	40	6,9	3,2	5,1	0,89	0,24	0,38	1,12	0,27	0,09	0,15
Красноярский кр.	6,6	10,1	1,7	4,1	6,3	106	27	42	6,7	3,1	4,7	0,76	0,25	0,38	1,24	0,23	0,16	0,25
Иркутская обл.	7,0	10,9	2,5	5,3	8,4	187	34	53	6,3	5,1	8,1	0,96	0,42	0,67	1,93	5,35	1,00	1,60
Кемеровская обл.	7,0	10,3	1,9	4,3	6,3	115	40	58	9,4	5,3	7,7	1,23	0,37	0,54	1,41	0,50	0,40	0,55
Новосибирская обл.	6,2	9,8	0,7	6,0	9,5	71	46	73	7,8	5,1	8,0	0,85	0,80	1,24	3,80	4,27	3,49	5,59
Омская обл.	5,3	9,2	1,2	4,4	7,6	97	24	42	5,5	3,7	6,4	0,84	0,32	0,54	1,69	6,16	2,80	4,84
Томская обл.	5,0	8,4	0,8	3,4	5,7	53	33	56	9,9	3,0	5,1	0,91	0,08	0,13	0,40	0,35	0,64	1,11
Читинская обл.	8,8	14,9	2,3	5,4	9,1	142	42	72	7,9	5,7	9,7	1,07	0,45	0,75	2,72	0,21	0,21	0,37

Количество проверок организаций, проведенных ГИТ	Количество инспекторов ГИТ		Количество проверок организаций, проведенных ГИТ		Количество выявленных нарушений		Количество выданных предписаний об устранении нарушений		Количество лиц, восстановленных на работе в результате вмешательства ГИТ		Количество исков, направленных ГИТ в суды		Количество исков, удовлетворенных судами					
	на 100 тыс. занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. занятых	на 1000 организаций	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 1000 занятых	на 1000 персонала КИСП	на 10 тыс. всех занятых	на 10 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП	на 100 тыс. всех занятых	на 100 тыс. персонала КИСП				
Республика Саха (Якутия)	5,8	7,8	1,2	2,5	3,4	51	17	22	6,7	2,0	2,6	0,78	0,25	0,33	0,94	0,22	0,21	0,28
Приморский кр.	6,4	12,6	1,3	3,6	7,2	74	35	70	9,7	4,4	8,6	1,20	0,21	0,42	1,15	0,38	0,15	0,31
Хабаровский кр.	9,0	15,1	2,0	9,1	15,2	197	50	83	5,6	4,9	8,2	0,55	0,30	0,50	1,35	1,47	1,06	1,73
Амурская обл.	6,1	10,8	1,7	7,1	12,5	196	61	106	8,5	5,7	10,0	0,80	1,23	2,16	6,51	0,23	0,23	1,04
Камчатская обл.	13,4	26,2	1,9	8,6	16,9	122	37	73	4,3	5,2	10,3	0,61	0,64	1,28	3,52	0,91	0,54	1,04
Магаданская обл.	18,0	29,6	1,9	15,7	26,0	169	76	124	4,9	9,3	15,1	0,61	0,36	0,61	1,76	1,82	1,82	1,82
Сахалинская обл.	7,7	14,4	1,5	5,3	9,8	101	33	62	6,3	4,6	8,5	0,86	0,29	0,54	1,19	10,48	1,79	3,32
Еврейская обл.	13,7	24,7	3,0	8,0	14,5	175	41	74	5,4	6,8	12,3	0,86	0,82	1,45	3,94	11,38	11,38	18,16
Чукотский АО	19,6	25,2	3,5	18,6	23,3	352	47	60	2,6	2,3	2,9	0,13	1,44	1,98	5,95	2,87	2,87	3,97

Таблица П4. Относительные показатели информента трудового законодательства, осуществляемого профсоюзами, по регионам РФ (без автономных округов), в среднем за 2001—2005 гг.

Регионы РФ	Уровень нарушений трудового законодательства, выявленных профсоюзами		Уровень восстановления на работе при содействии профсоюзов		
	в расчете на 100 тыс. всех занятых	в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на 100 тыс. уволенных работников
Российская Федерация	89,5	151,0	3,3	5,5	17,9
Белгородская обл.	35,3	44,7	2,5	3,8	11,3
Брянская обл.	110,0	180,5	3,4	5,5	18,7
Владимирская обл.	102,7	172,7	0,7	1,1	3,3
Воронежская обл.	136,0	229,9	4,0	6,7	24,0
Ивановская обл.	4,4	7,8	0,5	0,8	2,4
Калужская обл.	93,1	170,3	1,6	2,8	9,6
Костромская обл.	851,1	1442,0	3,5	5,7	16,5
Курская обл.	359,3	604,3	8,1	13,6	45,4
Липецкая обл.	61,9	94,5	4,4	6,6	21,8
Московская обл.	257,5	461,7	0,8	1,4	4,5
Орловская обл.	72,9	115,3	15,6	24,7	76,1
Рязанская обл.	700,5	1167,7	1,1	1,8	6,7
Смоленская обл.	198,7	328,1	2,6	4,2	15,9
Тамбовская обл.	9,4	16,7	1,0	1,7	5,7
Тверская обл.	31,8	51,8	0,6	0,9	2,7
Тульская обл.	4,1	6,7	1,6	2,6	9,1
Ярославская обл.	32,1	49,1	1,8	2,7	8,7
Москва	33,9	68,5	1,2	2,5	9,9

Продолжение табл. П4

Регионы РФ	Уровень нарушений трудового законодательства, выявленных профсоюзами		Уровень восстановления на работе при содействии профсоюзов		
	в расчете на 100 тыс. всех занятых	в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на 100 тыс. уволенных работников
Республика Карелия	53,2	84,4	4,7	7,1	18,6
Республика Коми	26,2	37,8	0,7	1,0	2,7
Архангельская обл.	289,5	433,0	4,6	6,8	20,3
Вологодская обл.	11,6	17,3	3,8	5,7	18,3
Калининградская обл.	8,6	19,1	0,7	1,5	4,0
Ленинградская обл.					
Мурманская обл.	30,3	48,6	2,2	3,7	13,9
Новгородская обл.	31,4	52,4	2,3	3,9	11,6
Псковская обл.	18,9	31,8	2,5	4,1	12,5
Санкт-Петербург	50,7	97,8	1,7	3,3	11,3
Республика Адыгея (Адыгея)	69,5	131,6	2,5	3,6	11,6
Республика Дагестан	87,5	167,5	8,0	18,4	143,8
Республика Ингушетия					
Кабардино-Балкарская Республика	77,9	159,2	3,8	7,7	
Республика Калмыкия	72,8	92,1	1,7	2,7	15,0

Регионы РФ	Уровень нарушений трудового законодательства, выявленных профсоюзами		Уровень восстановления на работе при содействии профсоюзов		
	в расчете на 100 тыс. всех занятых	в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на 100 тыс. уволенных работников
Карачаево-Черкесская Республика	8,3	16,3	1,6	3,2	14,0
Республика Северная Осетия — Алания	133,7	263,0	5,1	12,6	59,7
Чеченская Республика	97,8	172,4	1,4	2,5	7,2
Краснодарский кр.	49,3	99,2	1,8	3,1	10,3
Ставропольский кр.	33,8	62,6	2,1	4,0	12,6
Астраханская обл.	49,5	92,1	10,5	19,9	55,5
Волгоградская обл.	197,3	373,3	2,2	4,1	12,9
Ростовская обл.	33,9	50,7	2,2	3,2	10,6
Республика Башкортостан	216,6	358,6	15,0	23,0	72,9
Республика Марий Эл	82,3	122,3	33,6	48,3	171,7
Республика Мордовия	71,9	101,7	1,8	2,5	9,6
Республика Татарстан (Татарстан)	27,3	39,1	1,3	1,8	5,9
Удмуртская Республика					

Регионы РФ	Уровень нарушений трудового законодательства, выявленных профсоюзами		Уровень восстановления на работе при содействии профсоюзов		
	в расчете на 100 тыс. всех занятых	в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на 100 тыс. уволенных работников
Чувашская Республика	24,4	39,7	0,9	1,3	4,4
Кировская обл.	6,9	10,6	3,5	5,3	15,6
Нижегородская обл.	143,2	228,7	2,4	3,7	12,7
Оренбургская обл.	74,4	120,5	10,0	16,1	57,2
Пензенская обл.	34,8	64,3	43,6	79,0	259,1
Пермская обл.	28,9	44,8	2,5	3,9	12,8
Самарская обл.	195,1	309,2	7,8	12,4	42,6
Саратовская обл.	65,7	115,5	3,6	6,3	20,1
Ульяновская обл.	36,5	53,8	4,9	7,1	23,0
Курганская обл.	105,4	177,0	4,6	7,8	25,1
Свердловская обл.	60,6	92,5	1,5	2,3	7,3
Тюменская обл.	34,4	48,9	1,3	1,8	5,6
Челябинская обл.	14,6	22,8	0,8	1,2	3,8
Республика Алтай	665,1	1081,7	13,2	21,4	72,4
Республика Бурятия					
Республика Тыва	8,7	13,0	1,9	2,9	13,6
Республика Хакасия	6,7	11,3	1,8	3,2	9,1
Алтайский кр.	74,6	126,7	2,3	3,7	10,7
Красноярский кр.	133,8	207,1	2,8	4,3	13,8
Иркутская обл.	41,4	64,9	1,6	2,6	7,5

Регионы РФ	Уровень нарушения трудового законодательства, выявленных профсоюзами		Уровень восстановления на работе при содействии профсоюзов			
	в расчете на 100 тыс. всех занятых	в расчете на 100 тыс. занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на занятых на крупных и средних предприятиях	в расчете на 100 тыс. уволенных работников	
Кемеровская обл.	225,6	336,2	4,5	6,4	16,6	
Новосибирская обл.	75,0	122,4	3,8	6,2	18,0	
Омская обл.	30,6	53,1	3,3	5,8	16,2	
Томская обл.	138,9	233,1	2,3	3,9	11,4	
Читинская обл.	279,3	484,1	5,4	9,1	32,8	
Республика Саха (Якутия)	84,8	113,4	8,5	11,5	32,4	
Приморский кр.	49,4	97,9	2,1	4,1	11,1	
Хабаровский кр.	81,9	137,5	3,8	6,4	17,3	
Амурская обл.	99,3	171,6	5,5	9,4	28,8	
Камчатская обл.	73,8	145,5	4,8	9,5	26,8	
Магаданская обл.	161,7	253,8	3,7	6,0	17,2	
Сахалинская обл.	3,7	6,9	2,2	4,0	8,6	
Еврейская обл.	192,4	351,1	5,5	9,4	25,7	
Чукотский АО						

Таблица П5. Сравнительные характеристики информанта трудового законодательства, осуществляемого судебной системой, ГИТ и профсоюзами, по регионам РФ (без автономных округов), в среднем за 2001—2005 гг.

Регионы РФ	Трудовые споры, рассмотрены судами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	Иски о гражданских правонарушениях, направленные в суды от имени ГИТ, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов, как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов, как % от числа работников, восстановленных на работе при содействии ГИТ
Российская Федерация	30,2	0,32	2,8	9,1	6,3	102,3	
Белгородская обл.	24,3	0,06	1,1	4,8	3,8	89,8	
Брянская обл.	35,0	0,00	3,0	10,8	5,5	283,5	
Владимирская обл.	30,3	0,03	2,8	9,8	1,9	37,5	
Воронежская обл.	32,5	0,02	5,0	14,7	6,4	138,0	
Ивановская обл.	31,6	0,00	0,2	0,4	1,1	19,8	
Калужская обл.	24,5	1,12	3,6	15,8	3,5	63,0	
Костромская обл.	51,3	0,07	29,4	55,2	5,7	70,6	
Курская обл.	41,4	0,37	10,3	24,5	15,6	61,6	
Липецкая обл.	28,6	0,00	2,1	7,9	8,3	134,6	
Московская обл.	8,6	0,02	5,7	71,5	3,2	61,1	
Орловская обл.	27,8	0,01	1,6	5,0	30,3	289,1	
Рязанская обл.	27,2	0,18	28,6	130,3	3,5	54,2	
Смоленская обл.	9,2	0,00	2,6	28,8	4,9	52,6	
Тамбовская обл.	72,8	0,03	0,5	0,5	1,5	16,6	
Тверская обл.	21,3	0,00	0,6	3,6	0,9	27,4	

Регионы РФ	Трудовые споры, рассмотренные судами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	Иски о гражданских правонарушениях, направленные в суды от имени ГИТ, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановленные на работе при содействии ГИТ как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа работников, восстановленных на работе при содействии ГИТ
Тульская обл.	37,3	0,01	3,5	0,2	0,3	2,4	57,6	
Ярославская обл.	31,7	0,00	2,2	1,5	6,3	4,2	210,4	
Москва	7,9	0,23	2,7	1,8	23,4	4,2	148,2	
Республика Карелия	143,7	0,00	2,7	2,9	1,7	5,1	301,4	
Республика Коми	52,4	0,00	3,2	0,6	1,1	0,6	49,5	
Архангельская обл.	68,8	0,00	2,6	8,2	12,0	5,4	234,6	
Вологодская обл.	45,6	0,00	7,4	0,7	1,8	7,8	123,2	
Калининградская обл.	26,3	0,00	5,4	0,3	1,3	0,7	15,6	
Ленинградская обл.	17,4	0,00	12,3		0,7	2,7	31,9	
Мурманская обл.	143,7	0,00	4,5	1,7	0,7	2,7	31,9	
Новгородская обл.	27,6	0,02	9,5	1,8	4,9	5,6	105,7	
Псковская обл.	34,8	0,13	44,6	0,9	3,0	6,1	135,3	
Санкт-Петербург	11,6	0,00	1,6	2,4	22,2	6,2	572,3	
Республика Адыгея (Адыгея)	23,8	0,12	40,6	2,7	10,9		9,8	
Республика Дагестан	11,1	0,30	2,8	4,1	43,8	12,6	451,8	

Регионы РФ	Трудовые споры, рассмотренные судами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	Иски о гражданских правонарушениях, направленные в суды от имени ГИТ, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановленные на работе при содействии ГИТ как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа работников, восстановленных на работе при содействии ГИТ
Республика Ингушетия	61,8	0,08	3,1					
Кабардино-Балкарская Республика	20,3	0,06	12,0	3,1	26,6	11,3	101,7	
Республика Калмыкия	41,7	0,04	9,5	2,4	10,4	2,5	133,3	
Караево-Черкесская Республика	28,8	1,81	8,3	0,3	0,9		40,6	
Республика Северная Осетия — Алания	68,8	0,12	60,0	6,5	13,0	15,8	118,0	
Чеченская Республика	35,3	4,75	11,6	3,2	9,8	3,5	32,6	
Краснодарский кр.	7,3	5,38	36,8	0,9	12,0	3,6	12,9	
Ставропольский кр.	21,4	3,81	16,0	0,8	3,3	3,4	23,4	
Астраханская обл.	52,4	0,35	2,4	2,1	3,6	18,8	1107,7	
Волгоградская обл.								

Регионы РФ	Трудовые споры, рассмотренные судами, как % от общего числа нарушений, выявленных ГИТ	Иски о гражданских правонарушениях, направленные в суды от имени ГИТ, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановленные на работе при содействии ГИТ как % от числа трудовых споров о восстановлении на работе, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Нарушения трудового законодательства, зафиксированные профсоюзами, как % от общего числа трудовых споров, рассмотренных судами	Восстановления на работе по требованию профсоюзов как % от числа работников, восстановленных на работе при содействии ГИТ
Омская обл.	30,4	0,97	7,5	1,3	4,3	193,9
Томская обл.	34,8	0,01	1,2	4,2	13,0	403,3
Читинская обл.	39,1	0,01	5,3	7,0	17,9	203,9
Республика Саха (Якутия)	130,1	0,01	2,7	4,5	3,4	334,0
Приморский кр.	48,7	0,04	2,7	1,4	3,2	151,8
Хабаровский кр.	28,8	0,19	3,3	1,7	5,7	249,8
Амурская обл.	38,4		11,6	1,9	6,6	45,3
Камчатская обл.	60,7	0,06	5,5	1,6	3,7	89,1
Магаданская обл.	236,9		1,9	1,9	1,1	165,8
Сахалинская обл.	84,3	0,33	2,5	0,1	0,1	87,0
Еврейская обл.	30,8	0,41	10,1	4,7	16,3	67,3
Чукотский АО	118,1	0,01	4,3			

Препринт WP3/2007/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Н.Т. Вишневская, Р.И. Капелюшников

Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация

Публикуется в авторской редакции

Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 5,5.
Усл. печ. л. 4,7. Заказ № . Изд. № 655.

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок
