



УДК 316.334.22

## Основные признаки социальной незащищенности труда в России

А. Н. Кочетов

Кочетов Алексей Николаевич, доктор исторических наук, профессор кафедры социологии молодежи, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, karataeva-m@mail.ru

В статье рассматриваются факторы, разрушающие социальную защиту труда в России, которые создают социальную напряженность и антагонизм власти и трудового народа. Эксплуатация наемных работников неизбежна при любом общественном строе, независимо от того, кто их эксплуатирует – частный собственник или государство, но главным критерием социально ориентированного государства должна быть защищенность труда. Незащищенность проявляется, прежде всего, в следующих факторах: занижение цены труда и нарушение закона стоимости рабочей силы; произвол работодателей в распределении фонда оплаты труда в организациях; дискриминация работников при приеме и увольнении; распространение заемного труда

**Ключевые слова:** социальная защита, цена труда, дискриминация работников, произвол работодателей, заемный труд.

Поступила в редакцию: 10.02.2020 / Принята: 10.03.2020 / Опубликована: 31.08.2020

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

### The Main Signs of Social Insecurity of Labor in Russia

A. N. Kochetov

Aleksey N. Kochetov, <https://orcid.org/0000-0001-6180-5994>, Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia, karataeva-m@mail.ru

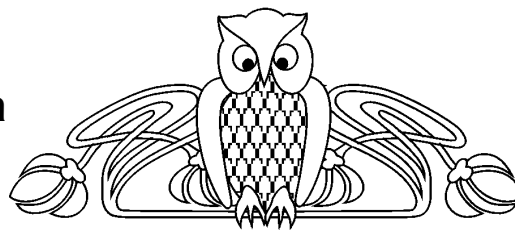
The article deals with the factors that destroy the social protection of labor in Russia and create social tension and antagonism between the government and the working people. Exploitation of employees is inevitable under any social order, regardless of who exploits them – the private owner or the state, but the main criterion of the socially-oriented state should be the protection of labor. Insecurity is manifested primarily in the following factors: underestimation of the price of labor and violation of the cost of labor law; arbitrariness of employers in the distribution of the wage fund in organizations; discrimination of workers under the admission and dismissal; the spread of borrowed labor.

**Keywords:** social protection, labor price, discrimination of workers, arbitrariness of employers, borrowed labor.

Received: 10.02.2020 / Accepted: 10.03.2020 / Published: 31.08.2020

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2020-20-3-268-273>



Российское правительство вынуждено признать падение доходов населения РФ. Но оно не хочет признать истинную причину, которая заключается в инертности и пропагандистской сущности его социальной политики. Бедность и образ жизни большинства населения на уровне выживания, возникшие в результате реформ 1990-х гг., приобрели устойчивый характер и в силу «эффекта привыкания» стали нормой.

Реальные располагаемые денежные доходы населения России падают пятый год подряд – с 2014 г. В 2018 г., согласно Росстату, они сократились еще на 0,2%<sup>1</sup>.

Основную социальную особенность российского общества на всем протяжении его исторического развития подметил еще В. О. Ключевский: «...государство пухло, народ хирел». Позже об этом писал Н. А. Бердяев: «...это продолжает быть верным и для советского коммунистического государства, где интересы народа приносятся в жертву мощи и организованности советского государства»<sup>2</sup>. Чтобы завуалировать это состояние, советская пропаганда воспевала «человека труда». Указанная историческая социальная традиция сохраняется и сейчас, в России она неизменна при любом общественном строе. В России могут оценить предприимчивость, новацию, инициативность и даже криминальный талант, но никогда адекватно не оценивали честный добросовестный труд и достойно его не оплачивали.

В современном марксизме идея освобождения труда трансформировалась в идею защиты труда. Эксплуатация наемных работников неизбежна при любом общественном строе, независимо от того, кто их эксплуатирует – частный собственник или государство, но главным критерием уровня социального прогресса должна быть *реализованная на практике* защищенность труда. Поэтому любой аспект этой проблемы особо актуален. Актуальность этой темы подчеркнул М. Делягин в декабре 2016 г.: «...незащищенность труда в России – тупик для экономического развития страны»<sup>3</sup>. Я согласен с этим тезисом и делаю акцент на социальном аспекте этой проблемы. Система социальной защиты в РФ прописана в нормативных актах, довольно полно представлена в научной литературе и учебных пособиях. Но вопрос в том, в какой мере она реализуется на практике? В статье не ставится задача еще раз проанализировать эту систему, *новизна подхода* в данном случае состоит в том,



чтобы выделить признаки, которые стали факторами, разрушающими социальную защиту наемных работников. В ней по пунктам выделяются те из них, которые, на наш взгляд, являются основными и соединяют в себе финансовую и правовую составляющие. В общественном сознании трудовой части населения сложилось мнение, что такой защищенности в реальной жизни нет. Задача данной статьи – выявить, в каких конкретных показателях заключается социальная незащищенность труда наемных работников, и через них обнаружить несоответствие между официально декларируемым механизмом социальной защиты труда и реальными практиками. Источники – официальная статистика, нормативные документы, аналитические материалы из Интернета и публикации. Их достаточно для раскрытия этих показателей и не требуется дополнительных самостоятельных исследований.

Выделяем четыре параметра:

- 1) занижение цены труда и нарушение закона стоимости рабочей силы;
- 2) произвол работодателей в распределении фонда оплаты труда в организациях;
- 3) дискриминация работников при приеме и увольнении;
- 4) распространение заемного труда.

Разберемся с каждым из них подробнее.

1. На рынке труда ставки заработной платы определяются законом равновесной цены труда. Но конъюнктура спроса и предложения определяет только колебания цены труда. В ее основе должен лежать закон стоимости рабочей силы, по которому уровень квалификации работника изначально включается в величину труда. Следовательно, всегда, независимо от этой конъюнктуры, цена труда высококвалифицированных работников должна быть выше. *Государственная политика в области заработной платы не должна игнорировать основные законы формирования цены труда.*

Занижение цены труда напрямую связано с тем, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который устанавливается законодательно как социальный норматив, в действительности таковым не является и его размер всегда был ниже прожиточного минимума. Но и «прожиточный минимум» в России, который определяется в регионах, не должен быть ориентиром для МРОТ, потому что отражает минимальный уровень потребления человека. По рекомендации Международной организации труда (МОТ), он должен достигать 50% средней зарплаты. Размер МРОТ в России – произвольно заниженная величина, ничем не обоснованная и противоречащая законам стоимости рабочей силы и равновесной цены труда.

В 2016 г. МРОТ составлял 6204 руб. при прожиточном минимуме 9776 руб. (63% от этой величины). С 2009 г. показатель МРОТ стал уменьшаться по отношению к величине про-

житочного минимума вопреки поставленной задаче о выравнивании этих величин<sup>4</sup>. В феврале 2018 г. принято решение довести МРОТ в 2019 г. до уровня прожиточного минимума – 11 163 руб. Согласно Федеральному закону от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», МРОТ в 2019 г. составил 11 280 руб.<sup>5</sup> 24 октября 2019-го Госдума решила его увеличить в 2020 г. до 12 130 руб. Но увеличение МРОТ не касается работников, получающих зарплату выше этого уровня.

Под ответ на вопрос, почему рядовой персонал в России получает так мало, пытаются подвести научную базу. Главная причина – низкая производительность труда, говорит А. Гогунова, руководитель группы аналитиков консалтинговой компании Korn Ferry Nau Group (KFNG) в России и СНГ. Как подсчитала ОЭСР, в 2016 г. производительность труда в США оценивалась в 63 долл. в час на человека, в странах ЕС – 48, в Польше – 29, тогда как в России – 24 долл. в час на человека. *Но этот стандартный показатель не годится для оценки производительности интеллектуального труда. По нему нельзя измерить и оценить труд учителей, врачей, профессоров вузов, научных работников и других, которые получают зарплату меньше некоторых охранников.*

Росстат представляет следующие данные о средней зарплате всех занятых в России: 2007 г. – 13 593 руб., 2010 г. – 20 952 руб., 2017 г. – 39 167 руб., 2018 г. – 40 691 руб.<sup>6</sup> Но в большинстве регионов она не превышает 30 тыс. руб.

С 2007 по 2018 г. номинальная зарплата всех занятых выросла почти в 3 раза, «бюджетников» (включая госслужащих) – в 2 раза и в 2018 г. составляла около 30 тыс. руб. Цены, по данным Росстата, за это время также выросли приблизительно в 3 раза. По майским указам президента номинальное увеличение заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы составило в 2019 г. 6% от предыдущего года. Но, во-первых, это решение не означает создание механизма индексации оплаты труда. Во-вторых, «зарплаты учителей и медиков привязаны к уровню региональных доходов. Поэтому доведение их доходов до должного уровня – это приоритетная цель для местных бюджетов. Именно регионы должны изыскивать возможности для дополнительного роста зарплат бюджетников»<sup>7</sup>. Но большинство местных бюджетов не располагают необходимыми средствами. В-третьих, это никак не компенсирует огромное отставание зарплат «бюджетников» в предыдущие годы и не решит проблемы.

Судя по выступлению заместителя председателя Правительства РФ Т. Голиковой в рамках X Гайдаровского форума, никто «наверху» не видит здесь проблемы. Она заявила, что «работники, имеющие любое высшее образование, имеют самый низкий риск бедности» (0,51).



Можно догадаться, какие должностные персоны с «любым высшим образованием» попали в эту выборку Росстата. Этот сомнительный показатель не может опровергнуть очевидный факт несправедливого занижения оплаты интеллектуального труда.

*Индекс потребительских цен Росстата не отражает истинного роста цен на товары.* Во-первых, индекс потребительских цен строится только по 99 продовольственным товарам. Средний ассортимент супермаркета составляет 5–7 тыс. наименований. Во-вторых, Росстат включает самый дешевый товар в категории, анализируется самая низкая стоимость на товар из списка. По данным независимых аналитиков, цены на продукты питания в разные годы за этот период росли на 30–50% в год<sup>8</sup>. В-третьих, цены на товары первой необходимости, которые составляют основу жизни человека, растут во много раз быстрее, чем на товары длительного пользования, которые тоже включены в индекс потребительских цен. Росстат включает в «индекс» изменение стоимости 503 товаров и услуг. Но большинство населения не потребляет и трети этих услуг, они составляют незначительную часть их бюджета.

*Занижение цены труда происходит потому, что не исполняется закон об индексации заработной платы.* Вопреки мировой практике, российское министерство финансов считает, что индексация зарплат станет причиной взлета инфляции. На наш взгляд, нельзя считать индексацию зарплат «госбюджетников» причиной роста инфляции. Индексация не означает роста реальной заработной платы, а лишь ее номинальное увеличение в соответствии с индексом роста потребительских цен. Увеличение номинального размера заработной платы бюджетников (а их 12 млн вместе с «управленцами» из 70 млн занятого трудом населения) не может оказывать существенного «давления» на потребительский рынок. Скорее, рост личных доходов и расходов богатых и обеспеченных предпринимателей в большей мере может повлиять на рост цен. О «поголовной» индексации зарплат всех работающих по найму речи не идет. Этот механизм должен применяться как инструмент против явного нарушения закона стоимости рабочей силы, которое состоит в несоответствии зарплаты работника уровню его квалификации и степени сложности его труда. Несправедливость в оплате труда касается в основном высококвалифицированных специалистов с высшим образованием, прежде всего «бюджетников».

Ложный теоретический постулат о повышении зарплаты как причины роста цен и инфляции уже давно пропагандируется либералами. Все согласны, что надо стабилизировать цены. Но правительство не предложило в этом направлении ни одной меры. Дело в том, что экономика, созданная в 1990-е гг., рассчитана на постоянный

рост цен и существование инфляции. Падение курса рубля по отношению к доллару выгодно компрадорам, «олигархам», которые экспортируют свою продукцию за рубеж, поскольку затраты на оплату труда они производят в рублях, а прибыль получают в долларах. Развитие производства, ориентированного на внутренний потребительский рынок, сдерживается низкой покупательной способностью большинства населения из-за низкой зарплаты. Кроме того, это развитие тормозится также политикой Центробанка, который отказывается инвестировать в национальное производство денежные средства, полученные от продажи сырья. *По всем экономическим законам, индексация заработной платы наемных работников увеличивает их покупательный спрос и стимулирует развитие экономики, что само по себе содержит антиинфляционную направленность.*

В 2007 г. Минфин РФ заявил, что индексация зарплат, заложенная в единой тарифной сетке (ЕТС), себя не оправдала. Но она себя не оправдала в силу того, что была единой для всех профессионально-отраслевых категорий «бюджетников», не учитывала принципиальной разницы между ними по характеру, содержанию и критериям оценки их труда. Необходимо было создать систему различных профессионально-отраслевых тарифных сеток: отдельно для образования, отдельно для здравоохранения, отдельно для научно-исследовательских организаций и т.д.

2. С отменой ЕТС сложился произвол работодателей в оплате труда наемных работников. Они субъективно и чаще всего несправедливо распределяют фонд оплаты труда не только в частных, но и в государственных организациях. В результате резко возросла дифференциация зарплат между руководителями и рядовыми работниками. В 2017 г. в Трудовой кодекс внесена поправка № 347, где установлена предельная разница между зарплатой руководителей и подчиненных – в 8 раз – для государственных и автономных организаций<sup>9</sup>. Но это тоже много. В Европе эта разница составляет 3–3,5 раза. Кроме того, в указанной поправке оговорен ряд условий, при которых эту разницу можно увеличивать в акционерных и частных предприятиях, и это превышение может быть в десятки раз. В такой ситуации уровень квалификации потерял свое значение, зато возрос фактор степени приближенности отдельных персон к работодателю, к «хозяйину». Указанная дифференциация усиливает социальное неравенство, и показатели этого неравенства имеют тенденцию к его росту. Эксперт из Российского государственного гуманитарного университета в телевизионной передаче на ОТР в декабре 2018 г. привел такие цифры: в 1995 г. 1% населения России принадлежало 28% совокупного богатства, сейчас – 47%. Одним из способов уменьшения катастрофической со-



циальной поляризации в России могло бы стать введение прогрессивной шкалы налогообложения на доходы физических лиц, как в других странах. Но правительство отвергает эту меру.

Социальная поляризация, конечно, в первую очередь, создается нетрудовым неравенством, концентрацией капиталов и доходов от прибыли, что по своей сущности является несправедливым, но характерным для «дикого» капитализма. Критерий социальной справедливости важнее критерия неравенства, потому что неравенство бывает несправедливым и справедливым. *Справедливое – по труду, прежде всего, по степени его сложности и квалификации.* Равенство тоже может быть несправедливым – «уровниловка». Справедливым работник считает соответствие между выполненной работой и произведенной оплатой. Несправедливо он расценивает как несоответствие между ними. Величина этого несоответствия, по восприятию человека, и представляет собой меру несправедливости.

В трудовых коллективах советского периода квалификационный статус каждой должности был нормативно закреплён, в том числе и по оплате труда. Позднее ЕТС также нормировала квалификационный статус в «бюджетной» сфере. Сейчас в большинстве организаций этот статус размыт. В таких условиях произвол работодателей в распределении фонда оплаты труда разрушает справедливое трудовое неравенство и становится дополнительным фактором социальной поляризации.

Эту несправедливость пытаются оправдать зарубежные эксперты. По мнению управляющего директора Antal Russia М. Гермерсхаузена, «высокие вознаграждения топ-менеджеров российских компаний объясняются тем, что они руководят компаниями в условиях высокой неопределённости рынка и они получают доплату за риск уголовного преследования по обвинениям в экономических преступлениях. Этот риск выше, чем в Европе или США»<sup>10</sup>. Получается, что наши руководители должны получать надбавку за их вороватость. Кроме того, по мнению этих экспертов, в слишком высокой дифференциации зарплат виноваты сами рядовые работники: согласно докладу Boston Consulting Group, «люди не готовы учиться и развиваться, потому что не верят в то, что это поможет им продвинуться по службе и заметно увеличить доход»<sup>11</sup>. Станный и ложный вывод. Он не может быть отнесен к высококвалифицированным профессионалам на рядовых должностях научных работников, преподавателей, врачей, инженеров и других работников умственного труда. В отношении производственной сферы следует согласиться с С. Бирюлиным, гендиректором Sapiens Consulting, что зарплаты руководителей и топ-менеджеров слишком высоки, несмотря на низкую производительность труда. В России их вознаграждения привязаны не к производитель-

ности труда, а к доле фонда оплаты труда в выручке<sup>12</sup>. И чем эта доля ниже, тем лучше для них, потому что тогда в выручке выше доля прибыли, из которой в основном складывается их доход. *В отличие от частных компаний, в бюджетных организациях руководители и их приближенные своей высокой доход получают в рамках фонда оплаты труда, увеличивая до предела себе зарплату.*

3. В ст. 2 Трудового кодекса РФ сформулирован запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. Он предусматривает:

– при приеме – «в создании требований к потенциальным наемным работникам с указанием возраста кандидатов, оказании предпочтения сотрудникам одного пола»;

– при увольнении признаки дискриминации со стороны работодателя: «– инициирование в одностороннем порядке процедуры увольнения лиц пенсионного возраста и работников с детьми в возрасте до 3 лет; – настаивание на увольнении по собственному желанию; – умышленное доведение до разрыва трудового контракта путем морального давления на работника; – наложение дисциплинарных взысканий без состава правонарушения с последующим увольнением».

Основное внимание уделяется гендерной дискриминации и защите материнства. Однако в России сложились более глубокие виды дискриминации, которые не может предотвратить нынешний Трудовой кодекс. О гендерной дискриминации написано много. Однако, на наш взгляд, эта проблема ушла в прошлое. В последнее время в России сложилась тенденция при назначении на руководящие должности среднего и низового уровня (а иногда и высшего) отдавать предпочтение женщинам. Этому способствует посреднический характер нашей экономики, системы занятости и преобладание офисной бюрократии с ее формализмом и конформизмом, к чему женская адаптивная психология более приспособлена.

При приеме на работу более злободневной стала дискриминация по возрасту, которая, прежде всего, связана с незащищенностью квалификации выпускников вузов и колледжей. В поведении работодателей существует противоречие. С одной стороны, они отказывают в трудоустройстве выпускникам из-за того, что у них нет стажа, с другой – отказывают работникам предпенсионного возраста с большим стажем и опытом работы. Как говорят результаты исследования «Статус и профессиональное будущее руководителей в возрасте 50+ хедхантинговой компании “Контакт” (InterSearch Russia)», «в современной России число сотрудников старше 50 лет на позициях высшего и среднего менеджмента в компаниях не превышает 5%, а 35,5% работодателей вообще не принимают на работу руководителей старше 50 лет»<sup>13</sup>. *И в первом, и во втором случае невостребованной становится квалифика-*



ция. Здесь проявляется еще одно противоречие в поведении работодателей. Отказывая выпускникам вузов и не обладая достаточно большим количеством рабочих мест с соответствующей степенью сложности труда, они, тем не менее, предъявляют завышенные квалификационные требования при приеме на свои вакансии. Чаще всего, этим работодателям не нужна сама по себе профессиональная квалификация, они требуют наличия любого вузовского диплома независимо от полученной специальности.

Что касается дискриминации при увольнении, то в данной ситуации Трудовой кодекс РФ не защищает работника от произвола работодателя. Полный перечень законных оснований, по которым работник может быть уволен по желанию только нанимателя, содержится в ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основные из них: ликвидация предприятия, сокращение трудового штата, нарушение трудовой дисциплины, несоответствие квалификации сотрудника занимаемой им должности и др. В случае необоснованного увольнения предусмотрено обращение в трудовую инспекцию, но на практике оно не защищает работника. Если даже инспекция станет на сторону работника, то в возникшем конфликте руководитель найдет способ, как в дальнейшем избавиться от него. Чтобы облегчить увольнение неугодных сотрудников, работодатели заключают трудовые договора не дольше, чем на один год, используют внеочередные аттестации, принуждают сотрудников писать заявления об увольнении по собственному желанию с открытой датой. Более того, Минтруд заявил, что рассмотрит предложение бизнес-сообщества о распространении нормы об увольнении «по утрате доверия» на коммерческие компании. Сейчас эта норма действует лишь в отношении госслужащих. Предложение Минтруда вызвало возмущение у профсоюзов. Если данная норма пройдет, то это будет означать полное бесправие наемных работников.

4. С конца 1990-х гг. в России резко возросло использование заемного труда. Заемный труд – это работа, которую сотрудник выполняет по распоряжению своего начальника, но в интересах другого лица, не являющегося его официальным работодателем. Как правило, «заемные работники» формально числятся в штате кадрового агентства. С ним у сотрудника заключен договор на выполнение работы, через него происходит начисление заработной платы. Между компанией-нанимателем и агентством заключены дополнительные договоры. Фирма-наниматель платит кадровому агентству, которое «сдает в аренду» сотрудника.

До принятия в 2016 г. Федерального закона № 116-ФЗ<sup>14</sup> в нашей стране заемным трудом были заняты несколько миллионов человек, и их число не уменьшается. Это по оценке разных аналитиков, Росстат не дает точных данных. Но-

вый Закон регламентирует данную сферу и говорит о том, что «объектом аренды может быть имущество, но никогда – человек». Трудовой кодекс РФ в 2016 г. дополнен статьей 56.1. По ней принимать сотрудников «взаимы» можно только при соблюдении следующих условий: «– сотрудник может работать в принимающей фирме не более девяти месяцев; – заработная плата заемных сотрудников должна быть не меньше, чем у оформленных по трудовому договору; – заемным сотрудникам, должна выплачиваться компенсация за работу с вредными и опасными условиями труда»<sup>15</sup>. При направлении своего сотрудника для работы в новую фирму по договору частное агентство занятости заключает с «заемным работником» дополнительное соглашение к трудовому договору. *Форма заемного труда освобождает работодателя от всякой обязанности социальной защиты работников.* Работодатель может в любое время расторгнуть срочный трудовой договор, он не регламентирует режим работы, условия труда. «Заемные» сотрудники не могут в полной мере воспользоваться всеми возможностями действующего трудового законодательства, социального страхования.

Приведенные показатели позволяют сделать следующие выводы.

Указанные факторы, разрушающие систему социальной защиты труда, соединяют финансовую, правовую и социальную составляющие. Существующий Трудовой кодекс не может устранить эти факторы и на практике защитить наемных работников. Проблему занижения цены труда и произвола работодателей в этой сфере можно решить путем введения отраслевых тарифных сеток и контроля государственных органов за оплатой труда.

В развитых странах от произвола работодателей наемных работников защищают профсоюзы и конвенции МОТ. В России, по закону, увольнение обязаны согласовывать с профсоюзной организацией, но профсоюзные функционеры в трудовых коллективах полностью подчинены работодателям. А в большинстве коммерческих структур их вообще нет. Именно отсутствие в России независимых отраслевых профсоюзов является главным препятствием в решении данной проблемы, нет силы, которая противостояла бы вседозволенности работодателей.

Социальная незащищенность труда усиливает социальную поляризацию, разрушая справедливое неравенство по труду, порождает антагонизм между работодателями и наемными работниками, между богатыми и бедными. Это вытекает из самой сущности либерально-олигархического общества, которое по своей природе отвергает принцип социальной справедливости. По показателям социальной защиты либерально-олигархический строй современной России – это шаг назад по сравнению с советским тоталитарным обществом.



## Примечания

- <sup>1</sup> См.: Реальные доходы населения. 2018. URL: <http://investorschool.ru/realnye-dokhody-naseleniya-rossii-dinamika-s-2000-po-2017> (дата обращения: 11.06.2019).
- <sup>2</sup> Бердяев Н. А. Истоки и смысл русского коммунизма. М.: Наука, 1990. С. 9.
- <sup>3</sup> Делягин М. Бесправие труда – удавка для России // Московский комсомолец. 2016. 10 дек.
- <sup>4</sup> См.: Минимальный размер оплаты труда в России. 2017. URL: <http://www.ru.wikipedia.org> (дата обращения: 20.01.2018).
- <sup>5</sup> См.: О минимальном размере оплаты труда : федер. закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
- <sup>6</sup> См.: Средняя зарплата в России в 2018 г. URL: <https://advokat-tmy.ru/banki/srednyaya-zarplata-v-rossii-v-2018-godu> (дата обращения: 28.10.2018).
- <sup>7</sup> См.: Кому повысят зарплату с мая 2019 – 2020 года // EKSystems. URL: <https://eksystems.ru/komprovysyat-zarplatu-s-maya2019-2020-goda> (дата обращения: 14.10.2019) ; Повышение зарплат бюджетникам в 2019 году в России. URL: <http://rf.biz/2018-00-00/19930-povyshenie-zarplat-bjudzhetnikam-v-2019-godu-v-rossii-poslednie-novosti-27.html> (дата обращения: 28.11.2018).
- <sup>8</sup> См.: Рост цен. URL: <http://rabkor.ru/columns/analysis/2013/06/13/inflation> ; <https://25signals.ru/reference/statistika-urovnya-inflyacii> (дата обращения: 05.11.2018).
- <sup>9</sup> См.: Новая редакция ТК РФ с изменениями на 2020 год. URL: <http://tkodeksrf.ru/> (дата обращения: 09.02.2020).
- <sup>10</sup> Система оплаты труда в России несправедлива // Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/11/02/740295-oplati-truda-rossii> (дата обращения: 04.12.2018).
- <sup>11</sup> Россия 2025 : от кадров к талантам. URL: <https://yandex.ru/search/> (дата обращения: 04.12.2018).
- <sup>12</sup> См.: Система оплаты труда в России несправедлива.
- <sup>13</sup> Статус и профессиональное будущее руководителей в возрасте 50+ хедхантинговой компании «Контакт». 2018. URL: <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-indicators/1989512-pochemu-v-rossii-diskriminiruyut-rabotnikov-starshego-vozrasta> (дата обращения: 04.12.2018).
- <sup>14</sup> См.: Закон о запрете заемного труда. 2016. URL: <https://korholding.ru/zakonob-zaprete-zaemnogo-truda> (дата обращения: 09.02.2020).
- <sup>15</sup> Заемный труд. 2016. URL: <https://www.business.ru/article/586-zaemnyy-trud-v-2016-godu-mojno-li-ispolzovat> (дата обращения: 06.02.2019) ; Закон о запрете заемного труда. URL: <https://korholding.ru/zakonob-zaprete-zaemnogo-truda> (дата обращения: 14.10.2019).

## Образец для цитирования:

Кочетов А. Н. Основные признаки социальной незащищенности труда в России // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2020. Т. 20, вып. 3. С. 268–273. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2020-20-3-268-273>

## Cite this article as:

Kochetov A. N. The Main Signs of Social Insecurity of Labor in Russia. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2020, vol. 20, iss. 3, pp. 268–273 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2020-20-3-268-273>