



УДК 338.2

Р.И.Чернева, к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «ВГУВТ»
603950, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5

ПРОБЛЕМЫ ДОСТИЖЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Ключевые слова: достойный труд, справедливая оплата труда, уровень жизни, качество жизни, условия труда.

В статье актуализируется Концепция достойного труда, которая появилась в конце XX века в ответ на требования экономических преобразований происходящих в мировой экономике в целом. В статье приводятся основные признаки рыночных преобразований, обосновывается необходимость достижения достойного труда, рассматривается его понятие, основные характеристики и проблемы реализации. Предлагаются пути достижения достойного труда.

Развитие современной экономики происходит в рамках процессов глобализации. Интеграция в мировое сообщество влечет необходимость формирования основ инновационной экономики и постиндустриального общества. Происходят существенные изменения в содержании труда работников, значительно повышаются требования к их квалификации, меняются условия формирования человеческого капитала, по своим характеристикам соответствующего современным требованиям экономики. По-прежнему актуальны проблемы повышения производительности труда, справедливой его оплаты, создания благоприятных и безопасных условия труда, совершенствования регулирования социально-трудовых отношений. Приоритетной целью должно оставаться достижение высокого уровня и качества жизни людей.

Поэтому в числе основных задач, нуждающихся в теоретическом осмыслении, состоят: уточнение понятия «труд», вопросы повышения производительности труда и совершенствование методов ее измерения, разработка мер по совершенствованию регулирования трудовых отношений.

В общем виде труд это деятельность человека по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в продукты и блага, предназначенные для удовлетворения личных и общественных потребностей. Одновременно труд является основой жизнедеятельности и развития человека и его самореализации.

Новые явления в сфере труда и организации общества находят свое отражение в научных дискуссиях. Многие отечественные и зарубежные авторы отмечают, что идеи К. Маркса об историческом проявлении *всеобщего труда* сбываются в современном развитом капиталистическом обществе. Постепенно исчезает ручной и механизированный труд, значительно сокращается материальное производство, развиваются сферы услуг, управления, информации, науки, массовых коммуникаций и т.п. По мнению К. Маркса труд будущего - это всеобщий труд, реализующий такие качества человека как ум, волю, нравственность и эстетические чувства. Это деятельность, не разорванная на производство стоимости и потребительной стоимости и не опосредованная рыночным способом распределения произведенных благ. Такой труд инициируется сообща. В его

основе лежат всеобщие, общечеловеческие мотивы, а не частный интерес человека или группы людей. [1].

Происходят коренные изменения в организации труда и организации производства. На смену тейлоризму и фордизму идет организация гибких производств. Меняется структурная организация общества, происходит появление новых видов труда. Значительные изменения стали результатом долгих трансформаций в общественной и экономической жизни. На смену господства двух секторов экономики (добывающей и обрабатывающей промышленности) над сферой услуг и отношениям «наемный работник – работодатель», которые регулировались развитым трудовым правом в области наемного коллективного труда, идут значительные изменения, в том числе негативного характера. Так, работодатели из сферы малого и среднего бизнеса стали игнорировать нормы трудового права, отмечаются значительные нарушения в сфере охраны и безопасности труда.

Глобализация повлекла изменения в мировом разделении труда, перемещение основных производств в страны и регионы с наличием дешевых трудовых ресурсов. Ярким примером такого перемещения производственных мощностей, капитала и изменений в разделении труда стали транснациональные корпорации и транснациональные банки. Например, модернизация экономики таких стран как Индонезия, Китай, Индия и появлением там новой рабочей силы, способной трудиться в условиях новой технической и технологической базы, внедрения гибких производственных систем, что потребовало от работников новых качеств, способностей и образования. Они обладают новыми креативными, информационными, культурными качествами и приносят работодателям повышенную добавочную стоимость. И трудятся в жесточайших условиях конкуренции на рынке труда.

Меняются основные функции формирования, распределения, размещения и использования трудовых ресурсов. В развитых странах реструктуризация рабочей силы происходит со сдвигом в высокотехнологические отрасли. Значительные миграционные потоки усиливают конкуренцию на внутренних рынках труда. Иммигранты готовы работать за меньшую заработную плату с большей производительностью. [2].

В настоящее время среди специалистов ведется активный спор об экономической сущности заработной платы. Однозначным же по-прежнему остается тот факт, что размер заработной платы должен быть таковым, чтобы обеспечить нормальное материальное положение работника и его семьи, и обеспечить ей приемлемый уровень и качество жизни. На величину заработной платы влияет значительное число факторов: уровень экономического развития страны, количество и качество труда отдельного работника, эффективность коллективной работы. Применительно к отечественной ситуации в абсолютном большинстве случаев утверждение принципов достойного труда требует существенного повышения заработной платы. При этом современная тенденция такова, что с ростом образовательного и профессионально-квалификационного уровня работников растет их потребность в содержательности и привлекательности труда, что служит мощным внутренним стимулом к работе, дает работнику возможность проявить свои способности, знания, опыт, умения и проявляется, в ряде случаев, в виде отказа от дополнительного вознаграждения в пользу наличия возможности выбора вида и места занятости, графика работы, перерывов для обучения и расширения навыков, наличия времени для увлечений, семьи и хобби.

Изменения в экономике делают актуальным проведение новой политики в сфере труда. Появляются такие понятия как «качество трудовой жизни», «социальная инженерия», «управление человеческими ресурсами», а также новые подходы к организации оплаты и стимулирования труда.

Названные ранее изменения в содержании труда обусловили появление *концепции достойного труда*. Достойный труд понимается в качестве более емкого, комплексного понятия, расширяющего общепринятое ранее понятие «труд». Появление новой трактовки

труда относится к 1999 г. Когда на Международной конференции труда Генеральный директор МОТ Х. Сомавия выступил с докладом «Достойный труд» [3].

Достойный труд включает в себя важнейшие качественные характеристики [4]:

- отсутствие дискриминации и преследований на рабочем месте,
- возможность реализовать свое право голоса;
- нормальные условия труда, отсутствие вреда здоровью, угрозы жизни работника.

[5];

- адекватные зарплата и социальная защита работника.
- достижение удовлетворенности трудом.

Между тем в нашей стране на современном этапе развития можно выделить ряд факторов, тормозящих реализацию концепции достойного труда. По мнению ряда авторов [6,7] данные факторы следует объединить в следующие группы:

1. Экономические факторы: низкий уровень заработной платы, экстенсивный характер развития отечественной экономики, недостаточное применение инновационных методов хозяйствования, возобновившиеся массовые задержки заработной платы, крайне низкая оценка труда большинства работающих, резкая дифференциация заработной платы и крайне недостаточный уровень средней заработной платы, не соотносящийся с уровнем нагрузки на нее, сдерживание минимального размера оплаты труда, устанавливаемого государством в качестве государственной гарантии, одного из основных элементов, характеризующих качество распределения социальной ответственности между государством и предпринимателями. В странах с развитой рыночной экономикой большая часть вновь созданной стоимости (национального дохода) становится собственностью работника. Этот показатель составляет 75 - 80% новой стоимости в национальном доходе. Такая рыночная пропорция (75% - заработная плата, 25% прибыль) дает возможность работнику быть самообеспеченным, выступать на рынке в роли инвестора тех отраслей экономики, продукцией и услугами которых он пользуется. Поэтому целесообразным представляется закрепление на законодательном уровне распределительных механизмов и гарантий, обеспечивающих право работников на денежную долю в результатах собственного труда в целях повышения жизненного уровня населения и развития человеческого потенциала.

2. Организационные - необходимость создания благоприятных условий труда, анализ и оценка рабочих мест с точки зрения не только охраны труда, но и возможности повышения производительности труда путем внедрения новой техники и технологии, финансовой поддержки рационализаторских предложений работников.

3. Социокультурные и социально-психологические: необходимость признания и уважения достоинства работника работодателем и государством.

4. Политические; необходимость поддержки публичной властью социального партнерства между наемными работниками и собственниками средств производства.

По мнению специалистов, в условиях рыночной экономики, характеризующейся циклическим характером развития, важным вопросом представляется управление рынком труда с целью оптимизации занятости населения для достижения уровня достойного жизни и труда. Подобная задача должна решаться одновременно государством, представителями сообщества работодателей и сообщества работников.

Многие специалисты склоняются к тому, что в начале перехода к рынку, проблемы труда оказались на втором плане реформирования экономики. В этот период государство практически уклонилось от выполнения своих основных задач – нивелирования негативных воздействий рыночной экономики на человека и необходимость его социальной и экономической поддержки. Все меры госрегулирования были сведены к законодательному контролю минимального размера оплаты труда, формирование величины минимального прожиточного уровня различных групп населения и оказание посильной помощи малоимущим и малообеспеченным слоям российского общества. Сейчас в России удельный вес минимальной заработной платы составляет 22% (в СССР - 27%)" [8].

Для решения давно назревших проблем необходимо[9,10]:

- восстановить статус и значимость министерство по труду, возобновить достаточное его финансирование и его учреждений;
- вернуть поддержку профсоюзов на предприятиях и в организациях, пересмотрев свое отношение к ним и обеспечив им экономическую и административную независимость на предприятиях и в организациях;
- принять меры по возобновлению контроля за качеством подготовки специалистов для народного хозяйства, потребность в которых будет увеличиваться по мере продвижения российской экономикой к достижению достойного труда;
- осуществлять регулирование соотношения в доходах между крайними группами населения;
- создать условия для выполнения заработной платой, как экономической категорией, всех ее функций (воспроизводственной, статусной, плановой, социальной, распределительной, стимулирующей), способствовать воссозданию ее роли в перераспределении трудовых ресурсов между отраслями экономики;
- пополнить до общепринятых в развитых странах список выполняемых государством задач на рынке труда, не допускать прежнего «невмешательства» органов власти в решение проблем занятости и безработицы, гибкого и быстрого реагирования на изменяющиеся условия на рынках труда и усложнения взаимоотношений на них;
- признать факт наличия низкой производительности труда и необоснованно низкой в данном ключе его оплаты, принять меры для решения данной проблемы;
- осуществлять на деле, а не словах поддержку малого и среднего предпринимательства, способного взять на себя решение ряда вышеназванных проблем, как это происходит в странах с развитой экономикой.
- необходимо обеспечить разработку и выполнение поэтапного достижения достойного труда с целью производства необходимых технических средств для сокращения видов труда, не вписывающихся в концепцию достойного труда;
- возобновить в полной мере деятельность по контролю в области охраны и условий труда, в частности, к традиционным проблемам охраны труда добавить контроль за его содержательностью и привлекательностью.

В то же время в условиях нового этапа социально-экономического развития России назрела острейшая необходимость обновления как правового регулирования социально-трудовых отношений, так изменения организационных форм производственно-трудовой деятельности внутри предприятий и организаций. Возникает достаточно серьезная проблема разграничения ответственности за решение поставленных задач и определение конкретных направлений участия в них как государства, так и работодателей и работников.

В том, что ведущая роль в этом процессе должна принадлежать государству, ни у кого не должно вызывать сомнений, так как только ему под силу. Реализация концепции достойного труда должна привести в конечном итоге к повышению производительности труда, следовательно, и к увеличению прибыли как в масштабе государства, так и отдельных предприятий. При этом является ясным тот факт, что государству в реализации концепции достойного труда необходимо будет опираться на поддержку частного бизнеса. В этой сфере в обозримом будущем экономические факторы будут продолжать выступать в качестве ограничительных рычагов, поэтому необходимо создавать такие условия для предпринимателей, чтобы им, приходясь отказываться от части прибыли в краткосрочной перспективе, видеть реальные результаты их вклада в достижение достойного труда и высокого уровня жизни в будущем.

Таким образом, в настоящее время в России возрастает необходимость согласования интересов различных социальных групп, имеющих противоположные интересы в экономической сфере. Прежде всего, речь идет о сбалансированности интересов работников и работодателей по вопросам применения наемного труда, сглаживания социальной напряженности и обеспечения общественной справедливости.

Правовым выражением такого баланса выступает феномен достойного труда, предложенный Международной организацией труда как средство согласования интересов между наемным трудом и капиталом в целях достижения эффективного социального и экономического развития и обеспечения нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации.

Создание МОТ Концепции достойного труда следует признать как важнейший способ международного воздействия на трудовые отношения в национальных государствах в целях повышения социальной защищенности работников, недопущения их эксплуатации, признания ценности наемного труда и его непосредственного исполнителя - человека.

Список литературы:

- [1] Баранов В. Всеобщий труд и личность // Человек и труд. – 2008. - № 6. – с. 50-52.
- [2] Соболевская А.А., Попов А.К. Новые формы труда в современной экономике. - // Труд за рубежом. – 2007. - № 3. – С. 3-22.
- [3] Достойный труд. Доклад Генерального директора МОТ. Женева, 1999.
- [4] Костров В.Н., Телегин А.И., Митрошин С.Г. Моделирование и продвижение новых технологий в паромно-транспортной логистической системе / Вестник Волжской государственной академии водного транспорта. 2008. № 24. С. 132–136.
- [5] Полин Баред – Рид. Неотъемлемые признаки достойного труда – нормальные условия работы, справедливая зарплата, адекватная социальная защита, отсутствие дискриминации, право голоса. - // Человек и труд. – 2003. - № 3. – с. 4-10.
- [6] Костин Л. Достойный труд – не привилегия для избранных, а настоятельная необходимость для каждого занятого. - // Человек и труд. – 2007. - № 4. – с. 12 - 17.
- [7] Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд - высшая цель и жизненная необходимость: Круглый стол "Достойный труд в XXI веке". Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (25 ноября 2005 г.). М.: ТЕИС, 2005. 422 с.
- [8] Официальный сайт Международной организации труда. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (дата обращения: 20.05.2016).
- [9] Худякова С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского Университета. Сер.: Юрид. науки. 2010. Вып. 1(7). С. 48 - 56.
- [10] Чернева Р.И. Достойный труд и заработная плата как основа устойчивого экономического роста. - // Экономика и предпринимательство. 2014. № 1-3 (42-3). С. 800-804.

THE PROBLEM OF ACHIEVING DECENT WORK

R. I. Cherneva

Key words: decent work, fair wages, living standards, quality of life, working conditions.

The article actualizarea the Concept of decent work, which appeared in the late twentieth century in response to the demands of the economic transformations occurring in the global economy as a whole. The article presents the main characteristics of the market reforms, the necessity of achieving decent work as a concept, the main characteristics and implementation issues. The ways of achieving decent work