

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Кудрин А.С.

старший преподаватель кафедры трудового и социального права Пермского филиала,
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации (Россия), аспирант юридического факультета,
Пермский государственный национальный исследовательский университет (Россия),
614990, Россия, г. Пермь, бульвар Гагарина, д. 10, antoune@yandex.ru

УДК 316.334.22

ББК 60.561.23

Цель. Изучение достойного труда как правового явления, направленного на согласование интересов работников и работодателей, обеспечение устойчивого общественного развития, определение некоторых проблем его достижения.

Методы. Общие методы научного исследования (диалектический, метафизический); общенаучные методы исследования (анализ, синтез, системный метод); частнонаучные методы (исторический, сравнительный, формально-юридический, социологический).

Результаты и научная значимость. Выявлен ряд негативных факторов, препятствующих эффективной реализации Концепции Достойного Труда в России. Проведен социологический опрос, характеризующий понимание гражданами феномена «достойный труд», его природы и конкретного содержания, значимости для каждого работника.

Новизна. На основе проведенного социологического исследования среди различных профессиональных и половозрастных групп раскрыты особенности понимания гражданами достойного труда, его содержания и проблем достижения в современной России.

Ключевые слова: трудовые отношения, достойный труд, Международная организация труда, Концепция Достойного Труда.

Kudrin A.S.

IMPLEMENTATION OF DECENT WORK CONCEPT IN MODERN RUSSIA: SOCIOLOGICAL SURVEY

Aim. To study decent work as a legal phenomenon, aimed at harmonizing interests of employees and employers, providing sustainable social development, and also identifying certain problems.

Methods. General methods of scientific research (dialectical, metaphysical); general scientific methods of research (analysis, synthesis, systematic method); particular scientific methods (historical, comparative, formal-legal, sociological).

Results and scientific significance A number of obstacles to the effective implementation of the decent work concept in Russia are identified. A sociological survey was conducted revealing citizens' understanding of the "decent work" phenomenon, its nature, specific content and the importance for each employee.

Novelty. Based on the sociological survey of various professional, sex and age groups features of understanding by citizens of decent work, its content and achievement problems in modern Russia are disclosed.

Key words: labor relations, decent work, International Labour Organization, the concept of decent work.

В литературе в качестве труда понимается целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов труда для удовлетворения своих потребностей [1, с. 1369]. Выступая одним из социальных явлений, труд объективно порождает общественную систему, представляющую собой совокупность связей по управлению процессами труда в целях создания материальных и духовных благ (общественную организацию труда). В связи с этим, Н.Г. Александров и А.Д. Зайкин полагают, что «для общественно-трудовых отношений любой общественно-экономической формации характерны специфические для данного исторического типа: а) формы привлечения к труду и распределения труда (трудовых функций) между людьми в совместном труде на предприятиях (в хозяйствах); б) методы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда; в) характер регулирования продолжительности труда и других условий жизни трудящихся во время труда; г) характер и форма участия трудящегося в распределении продуктов труда. Из этих элементов и состоит общественная (или социальная) организация труда» [2, с.6-7]. Следует отметить, что в противовес общественной организации существует техническая организация труда, представляющая собой совокупность организационно-технических отношений между людьми в процессе совместного труда, а также совокупностью объектов природы, на которых направлен процесс труда.

Воздействие права на общественную организацию труда обуславливает и возникновение трудовых правоотношений.

По этому поводу Л.Ю. Бугров полагал, что «коллективный труд – не просто соединение труда личностей, а труд, обладающий специфическими свойствами, например, разделения и кооперации труда. Отрицать специфику свойств коллективного труда невозможно, следовательно, нельзя не признавать социальные объединения трудящихся своеобразными субъектами отношений именно по поводу труда. В свою очередь, этот вывод обуславливает и более общий – существуют особые отношения по поводу труда коллективов трудящихся» [3, с. 23].

По мысли А.С. Пашкова, «трудовые отношения – волевые общественные отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производства» [4, с. 12]. В то же время В.Н. Толкунова полагала, что трудовое правоотношение – «добровольная юридическая связь работника с работодателем, по которой работник обязан лично выполнять регулярно оговоренную трудовую функцию в общем трудовом процессе производства (работать по определенной специальности, квалификации, должности), подчиняясь правилам внутреннего трудового распо-

рядка данного производства, а работодатель обязан своевременно и систематически оплачивать его труд по реальному вкладу и создавать условия труда не ниже предусмотренных законодательством, трудовым и коллективными договорами, соглашениями» [5, с. 61]. И.К. Дмитриева указывает, что «трудовое правоотношение – это возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права общественно-трудовое отношение, по которому один субъект – работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект – работодатель обязан предоставить работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда» [6, с. 82].

Эффективное функционирование трудовых отношений, отражающих подчиненный характер наемного труда, требует наличия системы защиты работника от ухудшения его социального положения. На современном этапе общественного развития обозначенную функцию призвана выполнить концепция достойного труда, предложенная Международной Организацией Труда (МОТ) как воплощение гуманистических идеалов, признание высшей ценности человека труда.

Б. Хэппл полагает, что «отправной точкой формирования нового подхода к пониманию достойного труда послужили отчеты Генерального директора на 81-ой сессии (1994), где было обрисовано новое видение проблемы либерализации регулирования трудовых отношений в сочетании с уважением прав и основных свобод человека и гражданина» [7, с. 57]. Правовой основой данного подхода выступают «коренные конвенции» МОТ: Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию; Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров; Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности; Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде; Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда; Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области и занятий; Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте приема на работу, а также Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

Предполагается, что обозначенная концепция реализуется посредством решения четырех стратегических задач МОТ, основанных на признании равной ценности труда мужчин и женщин: создание новых рабочих мест; всеобщие гарантии прав в сфере труда; расширение прав в сфере социальной защиты; содействие эффективному социальному диалогу, способному согласовать интересы наемных работников и соб-

ственников средств производства во имя достижения социального компромисса.

Программа достойного труда отражает приоритеты в социальной, экономической и политической повестке дня отдельных стран и международной системы. В относительно короткие сроки данная концепция призвана обеспечить международный консенсус среди правительств, работодателей, трудящихся и гражданского общества по поводу того, что производительная занятость и достойная работа являются ключевыми элементами достижения справедливой глобализации, сокращения масштабов нищеты и достижению справедливого, всеобъемлющего и устойчивого развития.

В рамках проекта создания рабочих мест МОТ определяет направления политики, которые помогают создавать и поддерживать рабочие места, обеспечивающие возможность получения справедливого дохода, что нашло свое отражение в Глобальной программы занятости, разработанной при содействии трехсторонних участников МОТ – национальных правительств, работодателей и работников» [8].

Основной целью повестки дня является проведение эффективной социально-экономической политики национальных государств.

МОТ стимулирует развитие отношений трипартизма в государствах-членах путем поощрения социального диалога, в целях помощи в разработке и осуществлении национальной политики. Достижение справедливых условий занятости, достойные условия труда и развития на благо всех невозможно без активного участия трудящихся, работодателей и правительств, включая широкие усилия всех из них. Поощрение такого подхода выступает в качестве одной из стратегических целей МОТ, что дает возможность субъектам социального диалога (партнерства) адаптировать национальное трудовое законодательство для удовлетворения изменяющихся экономических и социальных потребностей и улучшения управления трудовыми ресурсами.

И ранее в научных трудах предпринимались попытки раскрыть содержание понятия «достойный труд». Еще в дореволюционной литературе существовали правовые исследования, затрагивавшие проблему достойного труда и вознаграждения за него. Так, П.И. Новгородцев и И.А. Покровский подчеркивали юридическое значение естественного права человека на существование и прямо связывали его с «достойным вознаграждением» за труд на уровне не ниже прожиточного минимума и социальной поддержкой со стороны государства [9].

В наше время, в частности, Л.А. Костин характеризует «достойный труд» как «высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность

в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие» [10, с.16].

С.С. Худякова полагает, что «сущность достойного труда в трудовправовой сфере следует искать не просто в прямом правовом закреплении притязаний работников к труду, predetermined пониманием «собственного человеческого достоинства», субъективной оценкой собственного «Я», а в корреспондировании подобного восприятия в деятельности государства, других субъектов нормотворчества, работодателей по установлению и реализации юридических гарантий трудовых прав и свобод, воспринимаемых работниками через призму «собственного достоинства» как адекватный и желаемый уровень безопасности и защищенности. Таким образом, трудовое право использует регулятивное и охранительное воздействие на отношения, возникающие по поводу реализации права на достоинство личности работника в процессе труда» [11, с. 51-52].

При анализе данных подходов, представляется, что достойный труд выступает в качестве сложного социального явления, лежащего в плоскости права, политики, экономики, духовной сферы жизни общества. При этом важнейшую роль в его реализации играет трудовое право в части установления императивных гарантий для работников, а также для обеспечения прав и законных интересов социальных партнеров в целом.

На основании изложенного, видится, что достойный труд следует охарактеризовать как многоаспектное понятие, охватывающее собой экономические, политические и правовые явления, создающее условия для эффективного и производительного труда, содействующее достижению общественного, культурного и технического прогресса в целях социальной защиты трудящихся и их семей, способствующее развитию сущностных сил человека, раскрытию творческого потенциала каждого. Государство как субъект, наделенный социальной властью, занимает ведущее место в регулировании отношений, возникающих в сфере труда, являющийся гарантом реализации концепции достойного труда.

Между тем, в современной России существует ряд факторов, препятствующих реализации концепции Достойного Труда:

1) Экономические (низкий уровень заработной платы, незначительное участие работников в распределении результатов труда собственником средств производства, экстенсивный характер развития отечественной экономики, недостаточное применение ин-

новационный методов хозяйственной деятельности). Так, Статья 7 Конституции Российской Федерации закрепляет, что «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». В этой связи ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет необходимость обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. Именно это направление государственной политики в сфере труда должно являться приоритетным. В Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятой 14 января 2011 года постановлением VII съезда ФНПР, подчеркивается, что «Российская действительность демонстрирует серьёзное противоречие в сфере заработной платы (крайне низкая оценка труда большинства работающих и завышенная оценка труда управленцев), обусловившее резкую дифференциацию заработной платы и крайне недостаточный уровень средней заработной платы, не соотносящийся с уровнем нагрузки на неё. Существенную роль в этом сыграло не обоснованное ни с экономической, ни с социальной точки зрения сдерживание минимального размера оплаты труда, устанавливаемого государством в качестве государственной гарантии, одного из основных элементов, характеризующих качество распределения социальной ответственности между государством и предпринимателями.

Под достойной заработной платой профсоюзы понимают заработную плату:

обеспечивающую экономическую свободу работающему человеку и его семье; создающую базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения; дающую возможность человеку развиваться, отдыхать, пользоваться достижениями цивилизации; отвечающую понятию справедливого распределения результатов труда; зарабатываемую в условиях, не унижающих достоинство человека; решающую проблему материальной базы для расширенного воспроизводства населения страны, обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами» [12].

В связи с этим, С.С. Худякова полагает, что «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) обеспечивает возможность работника защитить себя результатом своего труда: работник становится самообеспеченным, само-

достаточным и выступает на рынке, по сути, инвестором тех отраслей экономики, продукцией и услугами которых он пользуется... Сейчас в России удельный вес минимальной заработной платы составляет 22 % (в СССР – 27 %)» [13, с. 496].

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 создание благоприятных условий труда, анализ и оценка рабочих мест не только с точки зрения 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 признание и уважения достоинства работника работодателем и государством).

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

Выявление данных факторов, а также определение уровня знаний населения о Достойном труде стало целью проведения социологического опроса. С января по февраль в г. Перми студентами 2-го курса Пермского филиала РАНХ и ГС под руководством старшего преподавателя кафедры А.С. Кудриным были опрошены 80 человек в возрасте от 18 до 65 лет, занятых в следующих сферах: образование (10 чел. – 12,5%); сфера услуг и торговля (24 чел. – 30%); государственные и муниципальные служащие, работники государственных и муниципальных органов власти (22 чел. – 27,5%); студенты, работающие в свободное от учебы время, (16 чел. – 20%); самозанятые лица (индивидуальные предприниматели, адвокаты) (4 чел. – 5%); незанятые лица (4 чел. – 5%). В качестве респондентов выступили 53 женщины (66,3%) и 27 мужчин (33,7%). Средний возраст опрошенных составил 28,6 лет.

В результате проведенного социологического опроса были получены следующие результаты: о концепции достойного труда слышали лишь 8 человек (10% опрошенных).

На вопрос «Достойный труд, по Вашему мнению, это» 78 человек (97,5% опрошенных) полагают, что достойный труд, прежде всего, справедливая заработная плата (25 человек (31,25%) выбрали только этот пункт вопроса). Помимо этого, 26 человек (32,5%) указали равенство трудовых прав мужчин и женщин как необходимое условие достойного труда. Интересно, что данными респондентами оказались

только женщины. 28 человек (35%) связывают достойный труд с безопасными условиями труда. И лишь один опрошенный указал «создание новых рабочих мест» как условие достойного труда;

Свой труд (профессиональную или иную оплачиваемую деятельность) считают достойными 31 человек (38,75%), затруднились с ответом – 6 (7,5%). Среди причин, по которым опрошенные считают свой труд достойным, 27 человек (33,75%) написали «хорошая зарплата», 2 человека (2,5%) – «их ценят на работе и есть возможность профессионального роста», 1 респондент (1, 25%) отметил, что «любой труд является достойным», также 1(1,25%) опрошенный указал, что «его на работе все устраивает».

Среди причин (факторов), не позволяющих считать труд достойным, 33 (41, 25%) опрошенных отметили «низкая заработная плата или низкая оплата труда», 3 (3,75%) человека указали «конфликтные отношения с руководством», 2 (2,5%) человека – «отсутствие взаимопонимания с коллегами, напряженные отношения в коллективе», 2 (2,5%) человека – «невозможность карьерного роста и профессионального развития», 3(3,75%) человека – «большие нагрузки на работе, плохие условия труда, создаваемые работодателем».

На вопрос, можно ли считать наемный труд достойным, 52 (65%) опрошенных ответили «Да», 23 (28,75%) – «Нет», 5 (6,25%) человек затруднились ответить.

Среди проблем реализации концепции достойного труда в России 63 (78,75%) респондента видят «экстенсивный характер развития российской экономики и наличие в ней кризисных явлений», 10 (12,25%) – «несовершенство отечественного трудового законодательства», 4 (5%) – «отсутствие политической воли», «низкая культура работодателей»; «труд не может быть достойным», «неблагоприятная экологическая ситуация в регионе и отсутствие развитой социальной инфраструктуры».

Тем самым социологический опрос показал низкую осведомленность граждан о концепции достойного труда и выявил ряд особенностей. Так, например, самым главным в плане понимания сущности достойного труда выступает размер заработной платы или иного трудового дохода. Именно этот параметр определяет отношение людей к своей профессиональной деятельности (работе) – чем выше доход, тем работа достойней. Граждане с невысоким уровнем заработка не считают свой труд достойным.

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 работни-

ков 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, признание ценности наемного труда и его непосредственного исполнителя – человека.

Литература:

1. Советский энциклопедический словарь. М.: «Советская энциклопедия». 1600 с.
2. Александров Н.Г., Зайкин А.Д. Труд и право. М.: Знание, 1973. 192 с.
3. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. 236 с.
4. Пашков А.С. Трудовое право России. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1994. 288 с.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. М.: ТК Велби, 2002. 320 с.
6. Дмитриева И.К. Российское трудовое право: учебник для вузов. М.: ИНФРА М-НОРМА, 1997. 415 с.
7. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2005. 302 p.
8. Официальный сайт Международной организации труда [электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--it/index.htm> (дата обращения 21.02.2014)
9. Новгородцев П. И., проф., Покровский, И. А., проф. О праве на существование: Социально-философские этюды. М. – СПб.: Издание т-ва М. О. Вольф, 1911. 48 с.
10. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005. 422 с.
11. Худякова С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып.



1(7). Пермь, 2010. С. 48 – 56.

12. Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» [электронный ресурс]. URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html> (дата обращения 22.02.2014).
13. Худякова С. С. К вопросу о праве работников на справедливую заработную плату // Пермский конгресс ученых-юристов: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. Пермь. 2010. С. 494 – 497.

References:

1. The Soviet Encyclopedic Dictionary. M.: “Soviet Encyclopedia”. 1600p.
2. Aleksandrov N.G., Zaikin A.D. Labor and right. Znanie, 1973. 192 p.
3. Bougrov L. Yu. Problems of labor freedom in Labor Law of Russia. Perm. Perm. Univ. publ.; Information-legal agency INPEA, 1992. 236 p.
4. Pashkov A.S. The labor law of Russia. SPb.: St. Petersburg University Press, 1994. 288 p.
5. Tolkunova V.N. Employment law: a course of lectures. M.: TC Welby, 2002. 320 p.
6. Dmitrieva I.K. The labor law of Russia: a textbook for high schools. Moscow: INFRA-M NORMA, 1997. 415 p.
7. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2005. 302 p.
8. Official website of the International Labour Organization [e-resource]. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--it/index.htm> (access date 21.02.2014)
9. Novgorodtsev P.I., Prof., Pokrovsky, I.A., Prof. On the right to exist: Social and philosophical studies. M. - SPb.: comp.MO Wolf publ., 1911. 48.
10. Kostin L.A. Decent work in the XXI century // Decent work - the highest goal and vital necessity: a round table «Decent Work in the XXI century». November 25, 2005 Commemorative Lomonosov readings dedicated to the 250th anniversary of M.V. Lomonosov Moscow State University. M.: TEIS, 2005. 422 p.
11. Khudyakova S.S. Decent work: content of the concept from the perspective of labor law // Bulletin of the Perm University. Juridical sciences. Issue. 1(7). Perm, 2010. P. 48 - 56.
12. FITUR Program «Decent work - the basis of human well-being and country development» [e-resource]. URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html> (access date 22.02.2014).
13. Khudyakova S. S. On the issue of the right of workers to fair wages // Perm Congress of legal scholars: abstr. of reports. of Intern. scientific. - pract. conf. Perm. 2010. P. 494 - 497.