
ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

УДК 331.2

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД И ЕГО ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА – ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

М.В. Удальцова

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
E-mail: mss@nsuem.ru

В статье рассматривается понятие достойного труда, его место в оценке уровня развития общества и условия, при которых возможно его осуществление в современном российском обществе. Показывается значение трудовой мотивации как фактора профессиональной и личностной социализации.

Ключевые слова: достойный труд, ценность труда, культура труда, трудовая мотивация, модели трудового поведения, новые формы труда, производительность труда, безработица.

WORTHY LABOUR AND WORTHY COMPENSATION – CHALLENGES OF THE MODERN RUSSIAN SOCIETY

M.V. Udaltsova

Novosibirsk State University of Economics and Management
E-mail: mss@nsuem.ru

The article considers the notion of worthy labour, its place in the evaluation of level of development of society, and conditions for its realization in the modern Russian society. The value of labour motivations as a factor of professional and personal socialization is revealed.

Key words: worthy labour, value of labour, culture of labour, labour motivation, models of labour behaviour, new forms of labour, productivity of labour, unemployment.

Проблема – не в новых идеях, а в том,
чтобы отойти от старых, которые
проникли ... в плоть и кровь.

Дж.М. Кейнс

Развитие любого общества всегда связано с людьми и их благосостоянием, которое включает в себя способность формировать не только собственную жизнь, но и жизнь будущих поколений. Для оценки развития общества использование ВВП как единственного показателя явно недостаточно, тем более что сам рост ВВП может иметь высокое или низкое качество (за счет роста высо-

котехнологичных производств или некой сырьевой «иглы»). В данном случае нужны многоаспектные показатели, в том числе труд, его качество, социально-трудовые отношения в целом.

Труд на протяжении тысячелетий заполняет собой все существование человечества, является одним из основных видов деятельности человека и его ценностей. Уже поэтому необходимо осмысление его содержания, условий организации, места в системе ценностей человека на различных этапах развития общества. Только в этом случае его можно рассматривать как важный оценочный показатель развития.

Для современного общества наиболее адекватным подходом к труду как оценочному показателю, отвечающему потребностям развития, международным сообществом в лице МОТ предложено понятие «достойный труд». Оно характеризует наиболее эффективное сочетание таких признаков, как требования к условиям труда в их самом широком смысле слова и критерии Концепции человеческого развития. Исходя из этого достойный труд – это:

- высокоэффективный труд в хороших производственных и безопасных условиях;
- труд при свободной и мотивирующей организации труда, дающей возможность в полной мере проявить свои способности, навыки, мастерство;
- труд с достойной оплатой при справедливом распределении результатов деятельности;
- труд, при котором права работников защищены и при котором они активно участвуют в деятельности организации, могут внести наибольший вклад в общее благополучие.

В подобном понимании *достойный труд – это эффективный, продуктивный, достойный по оплате и условиям труд*, может быть не только источником дохода, достаточного для качественной жизни работника и его семьи, но и важнейшей формой реализации творческих возможностей человека, способом его социализации, самовыражения, сферой признания и коммуникации, т.е. *сферой человеческого развития* в самом полном смысле этого слова, а следовательно, и *мерилом общественного развития*. Достойный труд позволяет человеку обеспечить себе уровень доходов, направленных на индивидуальное развитие, на инвестиции в образование, в здоровье, на повышение качества жизни. Достойный труд позволяет государству сосредоточиться на поддержке социально уязвимых и нетрудоспособных категорий населения, а следовательно, обеспечить большее равенство возможностей для человеческого и социального развития. Достойный труд во многом формирует ценностные установки и ориентации, препятствует формированию и распространению девиантного и криминогенного поведения.

Цель экономической деятельности, важной компонентой которой является трудовая деятельность, – не только произвести продукт и доход, но и использовать их для улучшения качества жизни и расширения гражданских свобод. В связи с этим важными характеристиками являются *культура труда, этика повседневного трудолюбия и профессионального долга, самореализации личности в профессии и обществе*. Однако возможности их реализации в современном российском обществе ограничены. Эффективным труд будет только тогда, когда сформируются *адекватные* мотивации и образцом для подражания будет честный предприниматель, работающий не только для себя, но и из

чувства долга и самой *потребности в труде*, когда в России будут выработаны свои, российские формы экономической жизни, учитывающие специфику российских модернизационных процессов и адаптацию к ним. В целом мотивация эффективного трудового поведения и культура труда – это две стороны одной «медали». Как известно, трудовая мотивация – это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности и во многом он зависит от содержания труда, от способностей социально обусловленной структуры личности работника, от политики, содержания общественного сознания, от социальной структуры общества и др. В связи с изменением этих параметров общественного развития трансформируются представления о *ценности труда*, выражающей ориентацию интересов и предпочтений различных социальных групп и индивидов. В соответствии с этим формируются те или иные *модели трудового поведения*. Для советского общества были характерны две модели: либо «жертвенный героизм», либо «сверхвысокий результат в престижной области деятельности», и обе они выступали средствами достижения какого-либо результата в идеологической пропаганде [3].

В современной России в культуре труда сочетаются несовместимые ценности: коллективизм – индивидуализм, общественное – частное, прошлое – будущее, судьба (рок) – человеческая активность, свобода «от ...» – свобода «чего-то», эффективность – справедливость [5]. Этот симбиоз ценностей отразился на формулировке идеи эффективного труда и повышения профессионального уровня работника в Декларации участников межрегионального общественного движения «Собор Православных Промышленников и Предпринимателей» (19 января 2009 г.), а именно: бедный, растрачивающий свои способности без пользы или употребляющий их в корыстных целях, не менее безнравственен, чем богатый, который отказывается жертвовать часть дохода на общественные нужды ... Бедный человек обязан достойно вести себя, стремиться к эффективному труду, повышать свой профессиональный уровень, чтобы выйти из бедственного состояния. Государство, общество и бизнес должны помогать ему в этом [3, с. 80].

Сегодня возникают новые гибкие формы трудовой деятельности:

- «заемный» труд (массовый характер в России с 1998 г.);
- «дистанционный» труд (примерно 2% от всего населения страны);
- сверхурочный труд (вторая, третья работа, любые подработки);
- труд по договорам гражданско-правового характера.

Эти формы труда пока не получили должного законодательного оформления. С одной стороны, новые формы трудовой деятельности предоставляют возможности получения дохода, трудовой социализации и реализации своих творческих и карьерных устремлений тем категориям работников, которые ранее рассматривались как неконкурентоспособные на рынке труда. С другой стороны, практика показывает, что новые гибкие формы труда объективно создают предпосылки для снижения социальной защищенности работников и «провала» социальной эффективности. В связи с этим особого внимания заслуживает «*дистанционный*» труд, противоречивые последствия которого наиболее ощутимы.

К *преимуществам дистанционного труда* можно отнести:

- самостоятельность в работе, возможность творчества;
- освобождение от выполнения однообразных операций;

- независимость от состояния локального рынка труда;
- появление новых возможностей для формирования полезных связей в сетевой экономике, более полный доступ к необходимой информации;
- отсутствие нежелательных контактов, неизбежных в офисе, на рабочем месте в организации;
- телеработник остается в кругу семьи и может участвовать в выполнении домашних обязанностей.

К негативным последствиям дистанционного труда относятся:

- полная незащищенность этого вида труда со стороны государства;
- уровень оплаты на 30–40% ниже того, что имеет постоянный сотрудник;
- нерегулярность заказов;
- ограничение непосредственного делового общения и потеря навыков «живого» общения;
- увеличение напряженности в семейных отношениях, так как у работников «работа всегда с ними»;
- виртуализация рабочих мест затрудняет объединение работников в профсоюзы для защиты своих прав.

Следует заметить, что многие социокультурные формы и процессы, характерные для трудовых отношений в условиях рыночной экономики в России, реализуются очень специфично, «по-русски». Например, значение личного успеха признается, но не как следствие активного и упорного труда, а как результат таких действий: «выпросил», «подарили», «обобрал» и т.д. Характерен также не социальный оптимизм, а пессимизм, проявляющийся в убеждении, что старое лучше нового, благосостояние не ассоциируется с результатами упорной трудовой деятельности (либо «герой», либо «подлец»). И в целом формируется слабая деятельностная мотивация эффективного трудового поведения, работники не могут быть уверены в завтрашнем дне и не рассматривают свое рабочее место как долговременное и перспективное.

Свой вклад в формирование подобной трудовой мотивации вносит и российская реклама, особенно телевизионная. В ней очень мало собственно труда или труда как фона жизни персонажей. Рекламируются отдых, возможность достижения моментального результата без приложения труда; общение преподносится как основной вид деятельности современного человека; насаждается идея неработающей жены и вообще нетрудового предназначения «настоящей женщины».

По данным опросов, проведенных различными социологическими центрами, подтверждается тенденция вынесения труда из сферы жизненных интересов молодежи. Труд не ощущается ею как ценность (даже как инструментальная). Среди основных ценностей молодежи труд в 1960–1970 гг. занимал 2–3-е места, а сегодня – 12-е место. А среди главных в жизни ценностных ориентаций – семья, любовь, друзья, здоровье, материальная обеспеченность, не подкрепленная желанием трудиться [3]. Если в 90-е годы XX века 37% молодежи хотели заниматься бизнесом, то в 2000-е – это эпоха чиновников. С 2001 г. последовательно увеличивается число тех, кто хочет работать в органах государственной власти: среди молодежи сегодня таких 18%, среди более старшего населения – почти 40% [6].

К сожалению, и сам труд в России в последние годы становится менее профессиональным, менее интеллектуальным. Общая квалификация специ-

алистов в России снижается, что является следствием следующих процессов: продолжающаяся «утечка мозгов», невысокий уровень оплаты интеллектуального труда, старение кадров профессионалов, отсутствие достаточного кадрового резерва, разрушение системы профессионально-технического образования.

Кроме того, на трудовую мотивацию в России во многом перестала действовать и защитная функция трудового права. Чаще всего трудовое законодательство нарушается на малых предприятиях, особенно применительно к молодежи. С 1 февраля 2002 г. был введен новый трудовой кодекс. Формально он стал самым лояльным к работникам во всей Европе. Но на практике он оказался неприспособленным к российским условиям: нет внятных пояснений отдельных статей, много противоречивых (неоднозначных) трактовок, иногда избавиться от действительно плохих работников просто невозможно.

Европейскими специалистами определены коэффициенты корреляции между *удовлетворенностью трудом* в целом и *оценками* отдельных его элементов. В России эти коэффициенты следующие: связь с оценкой интереса к работе – 0,639, оценкой удовлетворенности режимом работы – 0,574, оплаты труда – 0,315, оценкой наличия стресса на работе – 0,238, оценкой стабильности работы – 0,231. Наиболее тесные связи выявлены между общей удовлетворенностью трудом и интересной работой, оценкой временного режима труда. Остальные частные оценки заметно слабее связаны с общей удовлетворенностью трудом [8].

Тем не менее и в российском обществе сегодня формируется *мотивация эффективного трудового поведения*. Прежде всего это относится к *среднему классу*, который, к сожалению, пока немногочисленен. Исследования Института социологии РАН «Городской средний класс в современной России» выявили, что для 67% опрошенных представителей среднего класса труд является источником к существованию, для 63% – способом самореализации, для 33% – труд дает возможность общения, для 21% – способ получения общественного одобрения и признания и только для 3% респондентов труд является неприятной обязанностью [1]. Средний класс более успешен в карьере, чем представители других слоев общества, хотя в целом, согласно данным ВЦИОМ, карьера вообще мало заботит среднестатистического россиянина [4]. Очевидно, социально-экономические преобразования в области труда и трудовых отношений прежде всего должны быть направлены на стимулирование процессов формирования предпринимательства (как части среднего класса) и среднего класса в целом. Данное направление социально-экономической политики, на наш взгляд, будет способствовать развитию достойного труда и его достойной оплаты.

Самостоятельное значение имеет и политика на рынке труда. Следует перейти от политики консервации занятости к политике стимулирования создания новых рабочих мест и мобильности рабочей силы. Составные элементы этой политики:

- от снижения безработицы к эффективной занятости;
- от создания дешевых и неквалифицированных рабочих мест к рабочим местам с достойной оплатой и высокой квалификацией труда [2].

Конечно, безработица в определенной мере тормозит и экономическое, и социальное развитие общества, требует отвлечения государственных ре-

сурсов на социальные программы поддержки безработных. На конец марта 2010 г. в России в качестве безработных было 7,2 млн человек [7]. Однако в борьбе с безработицей пытаются использовать *временную занятость*. Безусловно, отдельным людям это *временно поможет*. Общественные работы спасают тех, у кого нет никакой квалификации (или она очень низкая). Но для большинства безработных *низкоквалифицированный труд не интересен*. Российскому обществу не нужны профессионалы, подметающие улицы и двор.

Более того, в настоящее время политика на рынке труда сводится к регулированию открытой (регистрируемой) безработицы с целью поддержания формально высокого уровня занятости. Сама же *занятость не реструктурируется*: консервируются старые неэффективные рабочие места, сохраняется архаичная структура экономики, низкая производительность труда; формируется и хронически воспроизводится группа «работающих бедных». Сегодня Россия отстает по производительности труда в отдельных отраслях от Евросоюза и США более чем в 30 раз! Так, в российской ракетно-космической отрасли промышленности средняя производительность труда составляет 14,8 тыс. долл. в год на человека, в то время как в США – 493,5 тыс. долл. [7]. В связи с этим необходимы *качественные программы переобучения, преимущественно для долговременных рабочих мест в инфраструктурных и сервисных секторах экономики*. Формированию новых рабочих мест достойного труда будет способствовать и введение в число критериев оценки инвестиционных проектов показателя «создаваемые рабочие места» с заработной платой, превышающей стоимость прожиточного минимума в 3 раза [2].

Таким образом, для реализации Концепции достойного труда и его достойной оплаты необходим взвешенный комплексный подход к организации социально-трудовых отношений и прежде всего следует изменить отношение к рабочей силе как рядовому виду ресурсов наряду с информацией, капиталом, материалами. Необходимо и самим субъектам трудовой деятельности активно участвовать в конструировании модели эффективного трудового поведения. Напрашивается вывод, сделанный профессором Преображенским в известном романе М. Булгакова: «... разруха – в головах ...».

Литература

1. Городской средний класс современной России. Аналитический доклад. М.: Институт социологии РАН, 2006. 163 с.
2. Доклад о развитии человеческого потенциала в РФ 2010. М.: Весь мир, 2010. 152 с.
3. Жижко Е.В. Трансформация трудовой этики в современной России. Красноярск: Изд-во СФУ, 2009. 225 с.
4. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3 (83), июль–сентябрь 2007.
5. Штомпка П. Культурная травма в посткоммунистическом обществе // Социологические исследования. 2001. № 2. С. 5.
6. <http://www.trud.ru/article/02-04-2010/239343> trud v rossii bolshe chem. zabota.htm
7. <http://www.nkc.ru/ru/jobnews/176.htm>
8. <http://www.ecsocman.hse.ru>

Bibliography

1. Gorodskoj srednij klass sovremennoj Rossii. Analiticheskij doklad. M.: Institut Sociologii RAN, 2006. 163 p.
2. Doklad o razvitii chelovecheskogo potenciala v RF 2010. M.: Ves' mir, 2010. 152 p.
3. Zhizhko E.V. Transformacija trudovoj jetiki v sovremennoj Rossii. Krasnojarsk: Izd-vo SFU, 2009. 225 p.
4. Monitoring obwestvennogo mneniya: jekonomicheskie i social'nye peremeny. № 3 (83), ijul'–sentjabr' 2007.
5. Shtompka P. Kul'turnaja travma v postkommunisticheskom obwestve // Sociologicheskie issledovanija. 2001. № 2. P. 5.
6. <http://www.trud.ru/article/02-04-2010/239343> trud v rossii bolshe chem. zabota.htm
7. <http://www.nkc.ru/ru/jobnews/176.htm>
8. <http://www.ecsocman.hse.ru>