

ОТ ПРОГРАММЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА К КОНЦЕПЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

С. Ю. Головина,

заведующий кафедрой трудового права
Уральского государственного юридического университета
доктор юридических наук, профессор

Одним из основных направлений политики Международной организации труда (далее – МОТ) в последнее время стала реализация Программы достойного труда, которая впервые была представлена на рубеже веков – в 1999 г. Генеральным директором МОТ Хуаном Сомавиа на 87 сессии Международной конференции труда. Это событие положило начало пересмотру политических моделей управления занятостью и социальной защитой в экономически развитых странах.

Достойным называется производительный труд, который является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека. Четыре ключевых направления Программы достойного труда МОТ – это стимулирование создания рабочих мест, обеспечение гарантий трудовых прав, расширение социальной защиты, продвижение социального диалога. Однако, на наш взгляд, концепция достойного труда не уделяет должного внимания содержательной составляющей труда. Представляется, что сегодня, спустя двадцать лет, становится актуальной постановка вопроса о качестве трудовой жизни, обеспечивающей работнику не просто занятость и справедливые условия труда, но и возможность самоутверждения и самореализации, причем не только в трудовых отношениях, но и в других сферах его жизнедеятельности.

Концепция качества трудовой жизни (quality of work life) появилась еще раньше, чем Программа достойного труда, в 70-е годы XX столетия. Качество трудовой жизни работника определяется как степень удовлетворения его основных потребностей, к которым относятся не только потребности в материальных благах, но и потребность в характере и содержании труда, условиях труда, потребность в реализации способностей работника. Качество трудовой жизни рассматривается как один из компонентов качества жизни, отражающих не только уровень удовлетворения основных духовных и материальных потребно-

стей человека, но и характеристики его трудовой деятельности, включающие условия выполнения работы, сложность труда, его продолжительность, использование трудового потенциала работника, отношение к нему со стороны работодателя и коллег и другие параметры.

Жизнедеятельность человека можно условно разделить на четыре основные сферы: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь и семейно-родовая жизнь [1, с. 9]. И каждая из них требует определенного времени, физических и эмоциональных затрат. Но трудовая жизнь работника занимает в структуре его жизнедеятельности едва ли не ключевую позицию, поскольку именно от нее во многом зависит возможность самореализации человека в иных сферах жизни. Так, фактическое увеличение продолжительности рабочего времени за счет сверхурочных работ и работы в выходные и праздничные дни препятствует полноценному общению работника с семьей, занятиям спортом, культурному досугу, то есть духовной и семейной жизни. Низкая заработная плата не позволяет в полной мере реализовать экономические потребности индивида, повышать свой культурный уровень, заниматься профилактикой здоровья.

На сегодняшний день отсутствует единообразный научный подход к оценке качества трудовой жизни, исследователи выделяют различное количество индикаторов качества трудовой жизни [2, с. 42–44]. Например, известный российский экономист В. Д. Роик в качестве оцениваемых показателей качества трудовой жизни называет удовлетворенность трудом с точки зрения организации, содержания, оплаты, режимов труда и отдыха, профессиональной подготовки; гарантированность безопасных условий труда, включая производственную среду и нормальную интенсивность труда; доступность к системам социального страхования – пенсионного, медицинского, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [3, с. 34, 35].

Если обобщить позиции экономистов по исследуемому вопросу, то в самом общем виде к показателям качества трудовой жизни можно отнести условия труда на рабочем месте; уровень заработной платы; создание работодателем условий для развития личности работника; мотивацию к труду и удовлетворенность работников; производственную демократию. Как видим, во многом эти показатели перекликаются с элементами

Концепции достойного труда. Но принципиальным отличием теории качества трудовой жизни является то, что его уровень определяется не только объективными показателями, но и субъективной оценкой самого работника. То есть идея заключается в том, чтобы человеку были созданы такие условия занятости, которые позволяли бы в полной мере не только поддерживать свое экономическое благополучие, но и реализовать духовные потребности, иметь возможность уделять достаточное внимание семье, заниматься воспитанием детей, поддерживать свой личностный рост, осуществлять профессиональное развитие и строить карьеру.

Безусловно, важнейшим показателем качества трудовой жизни являются условия труда на рабочем месте. Их индикатором может служить уровень физического и психического комфорта на работе. За физический комфорт в трудовом законодательстве отвечает институт охраны труда, обеспечивающий здоровые и безопасные условия труда. С психическим комфортом дела обстоят посложнее: пока законодатель не учитывает его в ходе правовой регламентации трудовых отношений, хотя не секрет, что в трудовой среде объективно существуют случаи моббинга и харрасмента. И МОТ обращает внимание на недопустимость насилия на рабочих местах. Психическое насилие (моббинг) – воздействие на психоэмоциональное состояние (проявление дискриминации, психологическое давление, угрозы, унижения и т. п.). Домогательство (харрасмент) – действия, которые затрагивают личное пространство или нарушают неприкосновенность частной жизни. Не так давно появилась серьезная правовая основа для борьбы с этими неприглядными явлениями. На юбилейной конференции в июне 2019 г. МОТ приняла Конвенцию № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда и одноименную рекомендацию № 206.

Впервые вводится официальное понятие насилия и домогательства в сфере труда. Под ними понимают поведение, действие или угрозу, которые могут повлечь за собой физический, психологический, сексуальный или экономический ущерб для сотрудника.

Выделены группы людей, особо нуждающиеся в защите: трудовые мигранты и женщины. Среди уязвимых сотрудников названы молодежь и лица пожилого возраста, люди с огра-

ниченными возможностями, а также ВИЧ-инфицированные и представители секс-меньшинств.

Остается ждать, когда государство ратифицирует конвенцию и имплементирует ее в национальное законодательство. Вероятно, в России это случится нескоро, поскольку при голосовании на Международной конференции труда представители от Правительства РФ воздержались.

Заработная плата как основной индикатор фигурирует и в Программе достойного труда, и в Концепции качества трудовой жизни. И это понятно, поскольку от нее зависят практически все сферы жизни работника – и потребительская, и досуговая, и семейная. Недаром ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) провозглашает: «Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи». Адекватная и справедливая заработная плата обеспечивает работнику экономическую свободу и отвечает за воспроизводство рабочей силы. Различается простое воспроизводство (недорогие продукты, неотложная медицинская помощь, оплата коммунальных услуг, удовлетворение элементарных культурных потребностей (книги) и расширенное воспроизводство (качественная и разнообразная еда, профилактика заболеваний, улучшение жилищных условий, культурное развитие (музеи, театры, путешествия). Если мы говорим о повышении качества трудовой жизни, то ориентиром, конечно, должно быть расширенное воспроизводство.

Создание условий для развития личности работника предполагает прежде всего реализацию идеи МОТ об обучении в течение всей жизни, то есть профессиональное обучение и подготовка, а также рациональное использование знаний, умений и навыков работника, построение карьеры или планирование должностного роста.

Мотивация к труду и удовлетворенность трудом – еще один важный компонент качества трудовой жизни. Важны как материальное, так и нематериальное стимулирование работников. Главным мотиватором труда должна являться не только заработная плата, но и удовлетворенность самого работника от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения. Соответственно, задача работодателя – создание

таких условий, которые способствовали бы реализации творческих способностей работника. Быть может, следовало бы скорректировать один из принципов современного трудового права и сформулировать его как «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе содержательный и интересный труд, отвечающий потребностям человека...».

Важным для работника является баланс между работой и личной жизнью. Правовые средства обеспечения такого баланса – это установление гибких режимов рабочего времени, уменьшение продолжительности рабочего времени по просьбе работника, предоставление возможности работать на дому или дистанционно, предоставление отпусков в удобное для работника время и др. В России в настоящее время активно обсуждается вопрос о сокращении рабочей недели до 4 дней. С одной стороны, видится положительная составляющая данного предложения в виде дополнительного времени отдыха, которое человек может потратить на саморазвитие, семью, отдых, хобби, укрепление здоровья и т. п. С другой стороны, прогнозируются и сугубо отрицательные последствия в виде увеличения продолжительности рабочего дня, снижения уровня оплаты труда и др. Конечно, для такой кардинальной новеллы в сфере рабочего времени и времени отдыха нужна глубокая экономико-социальная проработка вопроса, но сама по себе постановка вопроса свидетельствует о намерениях государства серьезно реформировать трудовое законодательство.

Согласно Концепции качества трудовой жизни полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии. Работники должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их самих и их работу. Такую возможность Трудовой кодекс РФ предусматривает, но только в рамках коллективных трудовых отношений, с помощью института социального партнерства. Попытки российского государства внести дополнительный элемент производственной демократии в отношении по организации труда и управлению трудом не увенчались особым успехом. Установленное в 2013 году право работодателей создавать производственные советы (ст. 22 Трудового кодекса РФ) оказалось на практике не востребовавшимся.

Главной общественной силой, которая призвана обеспечить продвижение Программы достойного труда и реализацию идеи

качества трудовой жизни, были и остаются профессиональные союзы. Существует несколько предусмотренных законодательством способов влияния профсоюзов на повышение качества трудовой жизни: участие в нормотворчестве на всех уровнях социального партнерства; заключение коллективных договоров и соглашений, включающих повышенные по сравнению с трудовым законодательством социальные гарантии; защита социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе в органах по рассмотрению трудовых споров; осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, их должностными лицами законодательства о труде; участие в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также осуществление профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды; участие в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Повышение качества трудовой жизни должно стать приоритетной задачей государства, а трудовое законодательство в решении такой задачи может сыграть решающую роль. Представляется, что отражение этой роли должно быть закреплено в ст. 1 Трудового кодекса РФ путем уточнения одной из целей трудового законодательства – повышения качества трудовой жизни граждан.

Список использованных источников

1. Мстиславский, П. С. Вопросы теории и методологии анализа качества жизни / П. С. Мстиславский // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 5–24.
2. Жолудева, В. В. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации / В. В. Жолудева, Н. Ф. Мельниченко // Статистика и экономика. – 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 42–51.
3. Роик, В. Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России : монография / В. Д. Роик. – М. : Проспект, 2017. – 488 с.