

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНИЯ

Н. В. Романова

Донецкий национальный университет

Поступила в редакцию 15 августа 2017 г.

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы теоретических и прикладных аспектов достойного труда. Проведен анализ зарубежных моделей обеспечения достойного труда на всех уровнях управления развитием трудового потенциала и обоснована необходимость адаптации зарубежного опыта к российским реалиям.

Ключевые слова: достойный труд, развитие, социально-трудовая сфера, социальное партнерство, социальный диалог.

Abstract: the article considers the problems of theoretical and applied aspects of decent work. The analysis of foreign models of decent work at all levels of management development of labor potential and the necessity of adaptation of foreign experience to Russian realities.

Key words: decent work, development, social insurance, social partnership, social dialogue.

Обеспечение достойного существования человека труда является одной из ключевых проблем экономических, философских, социологических исследований зарубежных ученых. Заимствование и адаптация накопленного значительного международного опыта всестороннего исследования проблем достойного труда и реализации программ повышения его уровня к современным условиям позволяет найти новые решения преодоления социально-трудовых проблем и отыскать пути обеспечения достойного уровня условий использования трудового потенциала, обогатить научные достижения. Зарубежные наработки в сфере достойного труда формируют прогрессивные мировые стандарты состояния трудовой сферы, условий и направлений формирования политики управления качеством жизни работающей прослойки общества.

В России проблемы обеспечения достойного труда являются актуальными, поскольку соответствуют принятому курсу политики на экономическое благополучие, их решение позволяет удовлетворить потребности общества, государства и работодателей. В большинстве случаев работодатели не понимают важности использования того или иного фактора в повышении качества трудовой жизни, но необходимо осознать, что совершенствование условий трудовой деятельности касается не только интересов работников, но и работодателей, и общества в целом. Высокие показатели достойного труда непосредственно повлияют на качественные

и количественные характеристики производственной деятельности. Благодаря высокой производительности труда за одно и то же время будет создаваться большее количество товаров или более качественно оказываться услуги, и тем самым снизятся затраты на производство продукции, повысится конкурентоспособность предприятия, закрепятся экономические позиции государства на мировых рынках. Повышение производительности труда обусловит рост доходов, что обеспечит надежные предпосылки преодоления бедности среди трудоспособного населения, рост прослойки среднего класса, формирование обеспеченного общества. Россия на основании определения собственных потребностей стремится к конструированию индивидуальной модели развития трудового потенциала, сформированные мировые стандарты и наработки в этой сфере могут стать элементами механизма управления этими процессами на микро-, мезо- и макроуровнях.

Цель данной работы – анализ зарубежных моделей обеспечения достойного труда на всех уровнях управления развитием трудового потенциала и обоснование необходимости адаптации зарубежного опыта к российским реалиям.

Научные обобщения литературных источников показывают различную интерпретацию термина «достойный труд», что в разных странах формирует различные направления исследований в этой сфере, влияет на особенности разработки и реализации программ по обеспечению достойного труда. Термин «достойный труд» вошел в научный оборот

в результате реализации глобальных целей Международной организации труда, хотя проблемы, связанные с содержанием этого понятия, обсуждались на протяжении столетий. Так, ценными в аспекте развития исследований достойного труда выступают работы классиков экономической мысли – М. Вебера, Р. Арона, Дж. К. Гэлбрейта, Э. Дюркгейма, Э. Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Ганта, Ф. и Л. Гилберт, А. Файоля, Д. Макгрегора, Г. Беккера. На сегодня понятие достойного труда не утвердилось окончательно и находится в развитии. Зарубежные ученые Р. Анкер, Ф. Эггер, Ф. Мехран и Дж. Риттер, Д. Бесконд, А. Шатейнье, и другие непосредственно исследовали содержание данного понятия и имеют определенные наработки в данной сфере. Развитие отдельных концепций интерпретации понятия «достойный труд» наблюдается в разработках российских ученых Б. Генкина, А. П. Егоршина, А. Л. Жуковой, Р. П. Колосовой, К. Меликьяна, А. А. Платонова, А. И. Рофе, Б. Сухаревского и др. Так, например, известный ученый по вопросам экономики персонала Р. П. Колосова, исследуя проблемы современных трудовых отношений, определяет достойный труд как таковой, который «с уважением воспринимается обществом, удовлетворяет индивида по своим моральным, материальным, качественным, количественным и содержательным характеристикам, не наносит ущерба здоровью и способствует развитию способностей человека» [1, с. 45]. Достаточно активная научная деятельность по изучению концептуальных основ достойного труда проводится специалистами Академии труда и социально-трудовых отношений под руководством доктора экономических наук, профессора Л. А. Костина, в работах которых освещаются проблемы достойного труда и определяются перспективные направления проведения научных исследований в этой сфере, а именно разработка национальных приоритетов социально-трудовой политики с учетом требований достойного труда, экономическое значение достойного труда и т. д.

Значительный вклад в разработку теоретических и прикладных аспектов достойного труда внесла Международная организация труда, которая предлагает определять данное понятие как «эффективный труд в хороших и безопасных 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» [2]. Опыт

работы Международной организации труда почти в 140 странах мира свидетельствует, что стратегическая направленность социально-экономической политики стран на расширение возможностей для достойного труда обеспечивает, как правило, устойчивое развитие общества: «Странам, которые достигают экономического роста без соответствующего роста качества рабочих мест, удается сохранить здоровые экономические показатели. Однако экономический рост, который идет рука об руку с улучшением достойного труда, как правило, остается устойчивым» [3].

Определенной позиции относительно понятия и приоритетов достойного труда придерживается европейское сообщество. Так, полное одобрение и поддержка идеи достойного труда состоялась на 276-й Встрече Совета ЕС (Брюссель, 30 ноября – 1 декабря 2006 г.). Отметим, что ЕС определил ориентиром социально-трудовой и экономической политики не внедрение концепции достойного труда, предложенной Международной организацией труда, а достижение принципов так называемой «хорошей работы» в связи с растущей обеспокоенностью о «большем количестве и большом качестве рабочих мест». Европейское сообщество утвердило в 2007 г. новую концепцию «Качество труда и занятости в Европе», которая является олицетворением идей, заложенных в Программе достойного труда МОТ, на более высоком уровне учитывая специфику европейской социальной модели.

С учетом изложенного выше материала можно сформулировать основное содержание понятия достойного труда. Достойный труд (по сущностному определению) – это возможность всесторонней реализации прав человека на труд в условиях высокой эффективности на принципах равенства, безопасности, социального партнерства и интеграции, развития и человеческого достоинства; трудовая деятельность, отвечающая общественно необходимым требованиям и интересам сторон социально-трудовых отношений, способствующая устойчивому человеческому развитию. Удовлетворение потребностей работника в труде, достижение экономических целей предприятий, определенных государством приоритетов человеческого развития реализуются через обеспечение условий достойного труда. Концепция достойного труда ориентирована на широкие слои населения, прежде всего на наименее защищенные в аспекте реализации трудового потенциала, что отвечает ключевым направлениям внутренней и внешней политики России [4].

В развитых зарубежных странах накоплен значительный опыт разработки и реализации стратегий обеспечения достойного труда, которые являются практическим воплощением научных достижений относительно концептуальной сущности данной категории. Но проблема обеспечения достойного труда в западных странах имеет свои ограничения, а модели повышения качества трудовой жизни – специфические характеристики, обусловленные принципиальными особенностями их социально-экономического развития. Зарубежные исследования достойного труда имеют практическую направленность на обеспечение эффективности трудовой деятельности на предприятиях. Первые микропрограммы обеспечения достойного труда внедрены были еще в довоенные годы на основе экспериментов, проведенных американскими специалистами на заводе «Уэстэрн Электрик» в г. Хоторн (США), которые доказали важность создания благоприятного психологического климата в трудовых коллективах для повышения продуктивности труда. На заводе было начато внедрение демократического стиля управления, стимулирования творческой инициативы работающих. Разработка комплексных программ обеспечения достойного труда в зарубежных странах активно проводилась в 70–80-е гг. XX столетия, современные научные идеи ориентируются преимущественно на развитие прогрессивных форм организации трудового процесса с использованием инновационных технологий, информатизацией рабочих мест. Позитивный опыт реализации принципов достойного труда накоплен на ведущих предприятиях США, Швеции, которые являются образцовыми в экономическом и социальном аспектах, конкурентоспособными на мировых рынках, среди них «Вольво», «Дженерал Моторс», «Бош», «Сименс», «Филипс», «Фольксваген» и т. д.

Изучение литературы по зарубежному опыту управления достойным трудом позволяет сформулировать основные принципы внедрения программ повышения качества трудовой жизни: развитие социального партнерства, производственной демократии на основе обеспечения самоответственности в труде. Демократизация хозяйственной деятельности на микроуровне проявляется в таких формах, как соучастие, соуправление и самоуправление персонала в деятельности предприятия. Во-первых, при соучастии работникам предоставляется право создавать представительские органы, которые наделены правом участия в управлении предприятием. Например, в Португалии созданы

комитеты трудящихся, которые рассматривают социально-трудовые вопросы (прием, адаптация и развитие персонала, социальное обеспечение и др.), их решения носят рекомендационный характер. Практика показала, что это эффективная форма регулирования трудовых отношений, которая способствует не только гармонизации интересов трудящихся и работодателей, но и росту экономических показателей предприятий. Во-вторых, получать информацию о положении дел в компании. В Швеции создана законодательная база развития социального партнерства, в частности, работодатель обязуется предоставлять информацию наемным работникам, с которыми заключен коллективный договор, в объемах, необходимых для эффективного выполнения трудовых обязательств и защиты собственных интересов. В результате использования таких методов на предприятиях Швеции значительно улучшился контроль за выполнением обязанностей администрации организаций перед трудовыми кадрами. В-третьих, принимать участие с совещательным голосом в подготовке и принятии решений производственного и социального характера. Так, в Японии [5] на ведущих предприятиях («Хонда», «Нисан», «Хитачи») стимулирование творческого отношения к труду и развитие рационализаторства среди персонала осуществляется посредством создания так называемых групп по контролю качества, которые выступают важным фактором обеспечения достойного труда. Составляющей японской системы участия работников в управлении производством является проведение совместных консультаций между предпринимателями и профсоюзами, выступающих двухсторонним каналом для обмена информацией, и практикуется почти 90 % фирм. Можно утверждать, что на основе обсуждения и нахождения консенсуса между работодателями и профсоюзами, используя потенциал совместных консультаций, решаются ключевые вопросы социально-трудового развития. По мнению японских специалистов, содержание достойного труда выражается тремя главными составляющими: развитая система информации; стимулирование инновационной активности; особая система подготовки кадров. Японская концепция «человеческого потенциала» предусматривает создание таких условий труда, которые позволяют эффективно использовать трудовой потенциал, способствуют развитию самоуправления и обеспечивают самоконтроль.

Система социально-трудовых отношений Германии, по выводу специалистов Международной

организации труда, является самой сбалансированной с позиции согласования интересов работодателей и персонала и оценивается как самая прогрессивная в мире. Для России особенно ценным является опыт Германии по развитию социального партнерства, обеспечению достойного труда на основе применения тарифных соглашений [6]. На отдельных территориях Германии зафиксирована тарифная автономия, т. е. право работников независимо от государства определять условия труда и формировать тип социально-трудовых отношений. Важной составляющей управления достойным трудом являются демократические основы менеджмента персонала, сформированные в Германии под названием «Митбештимунг». Система выступает как трехкомпонентная по своему содержанию, т. е. предусматривает создание «производственных советов», включение представителей наемных работников в наблюдательные советы и включение «рабочих директоров» в советы руководителей. В зависимости от того на каком уровне осуществляется участие в управлении, различают такие его разновидности, как уровень отдельного рабочего места или рабочей группы (решения на этом уровне принимаются, как правило, по организационно-техническим условиям деятельности, сотрудничества с коллегами и непосредственными руководителями, условиям занятости, кадровым вопросам и т.д.), уровень предприятия, имеющий статус юридического лица (на этом уровне имеет место сотрудничество относительно разрешения стратегических вопросов развития потенциала предприятия), уровень социально-трудовых отношений на предприятии (вопросы рабочего времени, отпусков, оплаты труда, социального обеспечения), уровень взаимодействия предприятий и профсоюзов, предусматривающий участие представительских органов наемных работников и предпринимателей в обеспечении достойного труда. В Германии оформлена практика коллективной работы как системообразующий компонент организационной составляющей достойного труда, предусматривающий выполнение определенного круга коллективных функций.

В зарубежных фирмах широко используется принцип социальной ответственности, который является базовым при реализации мероприятий по обеспечению достойного труда. Социальная ответственность – это ведение безопасной и полезной для общества деятельности, в том числе бизнеса, предпринимательства, производственной или трудовой. Наиболее широкое толкование социальной

ответственности включает корпоративную этику, корпоративную социальную политику, политику в сфере окружающей среды, принципы корпоративного управления, соблюдение прав человека, политику по отношению к персоналу.

Заслуживает внимания опыт Франции по обеспечению достойных условий труда путем преодоления негативных последствий, которые связаны с так называемым моббингом (преследованиями на работе, пренебрежением достоинства человека в труде) [7]. Для успешной борьбы с моральным преследованием моббинг является предметом анализа наук медицинского, психологического и социологического профилей. Экономический и социальный совет Франции внес ряд предложений по борьбе с этим явлением, среди них проведение мероприятий по его профилактике в межличностных отношениях на рабочих местах, организации оплаты труда, предусматривание санкций на региональном уровне за моральное преследование, считать моббинг профессиональным риском и возмещать последствия стрессовых ситуаций из-за преследований вместе с другими случаями профессиональных заболеваний. Направления предотвращения и противодействия моббинга оформлены в Законе «О социальной модернизации». Кроме того, в стране созданы ассоциации бывших жертв морального преследования с целью наказания виновных и помощи жертвам, установления нормальных психологических и трудовых отношений в коллективах.

Опыт зарубежных стран свидетельствует, что повышение уровня качества трудовой жизни должно основываться на принципе социотехнической оптимизации труда, что предусматривает учет соотношения человека и техники, потребности в создании техники «нового поколения», которая стимулирует ее интеллектуальное и духовное развитие, тем самым противодействует «отчуждению» человека от труда. В своих работах некоторые зарубежные исследователи высказываются о том, что техника может стать человеческой, только повернувшись к малому, доступному опыту, к такому, который осуществляется силой наших мускулов [8].

На современном этапе государственные и региональные органы власти зарубежных стран уделяют достаточное внимание разработке и реализации направлений обеспечения достойного труда, на эти цели выделяются финансовые ресурсы в рамках грантовых программ. Так, в США с 2004 по 2014 г. реализуется грантовая программа «Качество трудовой жизни», которая предусматри-

вает совершенствование рабочей среды в государственных организациях Нью-Йорка [9]. Трудовые комитеты подают заявление на получение гранта по направлениям: оборудование комнат отдыха (если ими пользуются не менее пяти человек), приобретение оборудования (стульев, микроволновых печей, холодильников и др.), признание заслуг (грант предоставляется на приобретение свидетельств, часов, карточек на обеды, награждение персонала за определенные, оговоренные с комитетом заслуги). Инструментом развития трудового потенциала предприятий правительственный комитет признает стимулирование творческой активности и профессионального мастерства. Датируется образование работников относительно улучшения своего здоровья, стиля жизни, грант доступен для внедрения оздоровительных про-

грамм, однако при условии 10 % финансирования этих программ средствами предприятий-заказчиков. Следует отметить, что в первую очередь финансируются новые прогрессивные идеи, уникальные предложения по повышению уровня качества трудовой жизни.

Таким образом, изложенные зарубежные наработки по обеспечению достойного труда придают системности механизму управления этим процессом и определяют основные мировые стандарты обеспечения качества трудовой жизни. Важным для России является внедрение прогрессивного международного опыта соблюдения принципов достойного труда в управленческом процессе на макро-, мезо- и микроуровнях, эффективного управления качеством трудовой жизни, что является условиями реализации целей человеческого развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Современный рынок труда и трудовые отношения : актуальные проблемы и эмпирические исследования : сборник трудов / под ред. Р. П. Колосовой, А. Н. Мироненко. – М. : ТЕИС, 2008. – 102 с.

2. Доклад МОТ. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации 2007 г. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc96/-pdf/rep-v.pdf>

3. Доклад Международной организации труда «Мир труда в 2014 году : разработка задач». – Режим доступа: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243961/lang--en/index.htm

4. Послание Президента Российской Федерации к Федеральному Собранию Российской Федерации от 3 декабря 2015 г. «О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства». – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=&a3type=1&a3value=>

[&a6=&a6type=1&a6value=&a15=&a15type=1&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=&a8=&a8type=1&a1=&a0=%E4%EE%F1%F2%EE%ED%F-B%E9+%F2%F0%F3%E4&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=87&y=17](http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc96/-pdf/rep-v.pdf)

5. Quality of work life. – Mode of access: <http://libraries.mit.edu/doney/lab/lab390.html>

6. World Almanac and book of facts. – New York : World Almanac Education Group, 2016. – 1008 p.

7. World Employment Report 2014–2015 : Employability in the global economy – How training matters. – Geneva : International labour office, 2015. – 58 p.

8. NYS CSEA Partnership Training. Quality of work life grants program. – Mode of access: <http://www.nyscseapartnership.org/website/quality-of-work-life-grants.cfm>

9. Quality of working life Survey 2015 / Curtin University of Technology. – Mode of access: http://staff.curtin.edu.au/staff/services/home/qwlsurvey_2015.html

Донецкий национальный университет

Романова Н. В., кандидат экономических наук, заведующая лабораторией кафедры «Национальная и региональная экономика»

E-mail: rnv.romanowa@yandex.ru

Тел.: +380669750805

Donetsk National University

Romanova N. V., Candidate of Economic Sciences, Head of the Laboratory of the National and Regional Economy Department

E-mail: rnv.romanowa@yandex.ru

Тел.: +380669750805