

DOI: 10.17805/trudy.2018.5.4

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

О. И. Меньшикова

Московский гуманитарный университет

Аннотация: Рассматривается комплекс социально-экономических условий повышения качества трудовой жизни с позиций различных участников трудовых отношений. Показана взаимосвязь государственной и корпоративной социальной политики в процессе достижения более высоких показателей качества трудовой жизни в России.

Ключевые слова: качество трудовой жизни; социально-трудовые отношения; социальная политика; социальное партнерство

SOCIAL AND ECONOMIC CONDITIONS FOR IMPROVING THE QUALITY OF WORKING LIFE IN MODERN RUSSIA

O. I. Menshikova

Moscow University for the Humanities

Abstract: The paper considers the complex of social and economic conditions of improving the quality of working life from the standpoint of various participants of labor relations. It shows the correlation between the state and corporate social policy in the process of achieving higher indicators of quality of working life in Russia.

Keywords: quality of working life; social and labor relations; social policy; social partnership

Мировая практика и проводимые научные исследования показывают, что обеспечение определенного качества трудовой жизни является одной из приоритетных задач стабилизации и развития экономики любой страны. При этом концепция качества трудовой жизни, разработанная в США и странах Западной Европы, ориентирована в основном на социальные аспекты обеспечения трудовой деятельности. Высокие темпы научно-технического прогресса в 60–70-е годы XX века предопределили необходимость кардинального пересмотра ранее существующих подходов к определению места и роли человека в современном трудовом и производственном процессах.

В современном обществе качество трудовой жизни является одной из основных характеристик социально-трудовых отношений. «Качество трудовой жизни — это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития чело-

века через его деятельность в организации. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений» (Шлендер, Кокин, 2003: 524). Вместе с тем, в процессе социально-трудовых отношений, характеризующих экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, формулируется ряд основных условий, обеспечивающих качество трудовой жизни. К числу таких условий относятся: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасные и здоровые условия труда; благоприятный климат для самовыражения и самореализации работников; обеспечение трудовой демократии и правовой защищенности; создание условий для профессионального роста; придание социальной полезности выполняемой работе и др.

Таким образом, путем определенных воздействий на характер социально-трудовых отношений может быть создан соответствующий механизм, регулирующий качество трудовой жизни и способствующий его росту. Наиболее гибкий характер социально-трудовых отношений присущ коллективно-договорным отношениям, формирующимся в рамках системы социального партнерства.

Как известно, в основе социального партнерства лежит «трипартизм», отражающий саму его суть — систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Трудовой кодекс РФ. Ст. 23; см.: Трудовой кодекс ... , Электр. ресурс). При этом проблемы качества трудовой жизни занимают ведущее место в системе взаимоотношений социальных партнеров.

Таблица 1. Распределение «ролей» социальных партнеров в обеспечении соответствующего качества трудовой жизни

Основные составляющие качества трудовой жизни	Потенциальные возможности социальных партнеров в обеспечении соответствующего качества трудовой жизни		
	Государство	Работодатели	Работники
Условия труда и быта на рабочем месте (<i>техническая оснащенность, санитарно-гигиенические условия</i>)	- разработка государственных программ механизации и автоматизации производства; - стимулирование научных разработок в области инновационных технологий	- своевременное обновление средств и методов труда; - внедрение новых технологий производства; - создание эргономичных рабочих мест	- стремление к освоению новых технологий; - соблюдение трудовой дисциплины; - бережное отношение к оборудованию рабочего места

Основные составляющие качества трудовой жизни	Потенциальные возможности социальных партнеров в обеспечении соответствующего качества трудовой жизни		
	Государство	Работодатели	Работники
Охрана и безопасность труда	<ul style="list-style-type: none"> - управление охраной труда; - достойная компенсация за неблагоприятные условия труда 	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение законодательных требований по охране и безопасности труда; - разработка профилактических мер по снижению травматизма и профессиональных заболеваний 	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение техники безопасности; - внесение рационализаторских предложений по совершенствованию охраны труда на предприятии
Оплата труда	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и обеспечение минимальных гарантий оплаты труда; - выработка критериев достойной оплаты труда; - определение направлений совершенствования форм и систем оплаты труда; - мониторинг оплаты труда в отдельных сферах экономической деятельности; - управление трудовой миграцией в целях недопущения злоупотреблений на рынке труда 	<ul style="list-style-type: none"> - разработка системы стимулирования и мотивации труда в конкретной сфере экономической деятельности; - недопущение задержек по выплате заработной платы; - своевременная индексация заработной платы 	<ul style="list-style-type: none"> - получение качественного профессионального образования; - дополнительное образование в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда; - инициирование действий профсоюзов по защите прав работников на достойную оплату труда
Правовая защищенность и гарантии занятости	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование трудового законодательства; - контрольно-надзорная деятельность в трудовой сфере 	<ul style="list-style-type: none"> - беспрекословное исполнение норм трудового права; - недопущение дискриминации на рынке труда 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня юридической и экономической грамотности; - повышение качества рабочей силы на основе компетентностного подхода
Социальная защищенность	<ul style="list-style-type: none"> - разработка стратегии преодоления бедности трудоспособного населения; - социальная поддержка семей с детьми; - совершенствование системы пенсионного обеспечения и социального страхования; - повышение статуса людей труда 	<ul style="list-style-type: none"> - разработка корпоративных социальных программ; - недопущение массового высвобождения работников; - открытость коммуникаций и информации, необходимой работникам 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение социальной активности работников; - повышение социальной ответственности работников за благосостояние своей семьи

Основные составляющие качества трудовой жизни	Потенциальные возможности социальных партнеров в обеспечении соответствующего качества трудовой жизни		
	Государство	Работодатели	Работники
Социально-психологический климат	поддержание имиджа социального государства	соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности; - стиль руководства, обеспечивающий уважение к личности; - обеспечение благоприятных условий для карьерного роста сотрудников; - разработка и внедрение программ повышения квалификации	- соблюдение требований корпоративной этики; - повышение мотивации профессиональной деятельности; - соучастие в принятии управленческих решений; - готовность работников идти ради сохранения и процветания организации на некоторые разумные издержки и т. д.

В таблице 1 четко прослеживается объективная взаимосвязь и взаимозависимость так называемых «ролей» социальных партнеров в процессе формирования и развития соответствующего качества трудовой жизни. В рамках социально-трудовых отношений посредством коллективно-договорного регулирования происходит согласование интересов работодателей и работников при участии государства на всех уровнях системы социального партнерства: федеральном, региональном, отраслевом, локальном.

При этом следует понимать, что ресурсы, которыми обладают социальные партнеры, различны.

Таблица 2. Основные ресурсы, которыми обладают субъекты социального партнерства

Субъекты	Ресурсы
Работники	Набор моделей коллективных и индивидуальных форм выражения требований
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Административно-правовые рычаги • Экономические ресурсы • Политические рычаги • Социально-психологические механизмы
Государство	<ul style="list-style-type: none"> • Законодательные акты • Налоговые рычаги • Административные рычаги • Политические и социально-психологические механизмы

Соответственно, очень важно, какую социальную политику в отношении трудоспособного населения реализуют в своей деятельности госу-

дарственные органы и представители бизнес-сообщества. В современных российских условиях это особенно актуально, т. к. и в государственной и в корпоративной социальной политике недостаточно внимания уделяется экономически активному населению, осуществляющему трудовую деятельность.

Уже один тот факт, что среди бедного населения России преобладают трудоспособные граждане, говорит о многом. В рыночных условиях оплата труда является важнейшим индикатором качества трудовой жизни. От удовлетворенности заработной платой во многом зависит удовлетворенность трудом вообще и качеством трудовой жизни, в частности.

Основные направления государственной и корпоративной социальной политики в отношении экономически активного населения — главного носителя трудового потенциал общества должны состоять в следующем:

1. Признание экономически активного населения не только субъектом, но и объектом социальной политики в интересах защиты данной категории от социальных рисков на рынке труда;

2. Повышение уровня государственных социальных гарантий в области оплаты труда;

3. Разработка дополнительных мер государственной поддержки семей с детьми;

4. Развитие и совершенствование корпоративных социальных программ, направленных на активизацию человеческого фактора и повышение экономической активности населения;

5. Синхронизация мер государственной и корпоративной социальной политики на основе конструктивного взаимодействия социальных партнеров и развития гражданского общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 02.07.2018).

Шлендер, П. Э., Кокин, Ю. П. (2003) Экономика труда : учебник. М.: Юристъ. 592 с.

Дата поступления: 15.09.2018 г.

Меньшикова Ольга Ивановна — доктор экономических наук, профессор кафедры экономических и финансовых дисциплин Московского гуманитарного университета. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: +7 (499) 374-73-61. Эл. адрес: om-g@yandex.ru

Menshikova Olga Ivanovna, Doctor of Economics, Professor, Department of Economic and Financial Disciplines, Moscow University for the Humanities. Postal address: 5, Yunosti St., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: +7 (499) 374-73-61. E-mail: om-g@yandex.ru

Для цитирования:

Меньшикова О. И. Социально-экономические условия повышения качества трудовой жизни в современной России [Электронный ресурс] // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2018. № 5. URL: <http://journals.mosgu.ru/trudy/article/view/824> (дата обращения: дд.мм.гг.). DOI: 10.17805/trudy.2018.5.4