

А.В.Солдунов*

Тенденции и проблемы гуманизации трудового права в современной России

Правовая гуманизация общества предполагает реализацию конституционных принципов во всех сферах жизнедеятельности человека. В области трудовых отношений обеспечивается одно из основополагающих прав личности — право на труд. Жизнь человека невозможна без труда, именно труд является системообразующим признаком общественного устройства, источником всякого богатства, условием существования людей, вечной естественной необходимостью. Поэтому одной из главных сфер возможного и в то же время необходимого проявления гуманизма служит сфера труда, производства, трудовых отношений. Гуманизм должен стать основным принципом существования человека в условиях рынка, он диктуется жизненными требованиями, формирует необходимые критерии поведения личности в ее собственных интересах и в интересах всего общества.

Идеи гуманизма чрезвычайно важны для преодоления опасностей, исходящих от отчуждения в сфере трудовых отношений. В условиях отчуждения человек теряется в окружающей реальности, превращаясь из субъекта в объект действительности. Человек не находит связи с миром, оказывается во власти отчужденных сил (денег, власти, материальных ценностей), отдаляется от собственного Я.

Современные трудовые отношения в России способствуют развитию феномена отчуждения. Сегодня рынок труда — это отсутствие свободы выбора, принятия решения, внеправовое положение значительного числа наемных работников, связанное и с развитием трудовой миграции. В таком положении гуманизация трудовых отношений и производственной среды является необходимостью, направленной не только на частичное преодоление отчуждения, но и на общее развитие сферы труда.

Гуманизация труда должна быть нацелена на облагораживание производственной среды, удовлетворение связанных с трудом потребностей личности, предоставление социальных благ, реализацию права на участие в делах предприятия. Она (гуманизация) должна стать фундаментом производственной среды, на основе которого человек выступает как личность, субъект труда, а не просто рабочая сила, наемный рабочий.

Термин «гуманизация труда» возник в Западной Германии на рубеже 40–50 гг. XX в. Его появление было связано с исследованием ряда факторов, оказывавших негативное воздействие на отношения в сфере производства: наличие резервной армии труда соседствовало с нехваткой квалифицированных кадров, неспособностью значительной части работников к тяжелому физическому труду, снижением не только физической возможности, но и психологической готовности к высокопроизводительному труду. Западногерманские ученые пришли к выводу, что на мировоззре-

* Доцент кафедры истории и философии Саратовского юридического института МВД России, кандидат философских наук.

ние трудящихся в наибольшей мере воздействуют именно отношения на предприятии и что «социальный мир» в промышленности есть основа «социального мира» в обществе. Таким образом, в ФРГ были заложены теоретические и практические основы формирования гармонизации интересов работодателей и работников в обществе в целях недопущения расширения профсоюзного движения, противодействия зарождающимся требованиям о соучастии рабочих в управлении на уровне предприятий. Большое влияние на формирование германской школы гуманизации труда в начальный период оказала американская школа «человеческих отношений», нацеленная на сохранение лояльности работающих, с одной стороны, и повышение производительности труда, а следовательно, и прибылей предпринимателей — с другой.

В условиях современной России можно выделить пять направлений гуманизации трудовых отношений:

- *во-первых*, создание условий, при которых каждому человеку были бы обеспечены достойный заработок и экономическая безопасность. Это предполагает наличие у гражданина России реальной возможности найти работу, позволяющую вести достойное существование его самого и членов семьи, иметь гарантию от безработицы, социальную защиту при достижении пенсионного возраста или наступлении нетрудоспособности;

- *во-вторых*, усиление мотивации работников к высокопроизводительному труду. Гуманизм стремится выявить все лучшее в человеке — с тем, чтобы все люди могли максимально реализовать себя и рассчитывать на лучшую долю в этой жизни. Это направление является важнейшим моментом в концепции гуманизации и с точки зрения предпринимателей;

- *в-третьих*, участие работников в управлении предприятием, решении производственных и социальных вопросов. Основная форма участия работников в управлении выражается в социальном партнерстве, реализуемом во взаимодействии союзов работодателей и профессиональных объединений, в том числе при участии государственных органов;

- *в-четвертых*, создание условий для безопасного и комфортного труда, повышения удовлетворенности работников выполняемыми задачами, расширения демократии в процессе трудовой деятельности, удовлетворения других нематериальных потребностей и ценностей, таких как расширение сферы ответственности и свободы, социальных контактов в процессе труда, повышение самосознания и самооценки индивида;

- *в-пятых*, совершенствование трудового законодательства по оптимизации трудовых ресурсов.

Трудовое право как регулятор трудовых отношений и как одно из возможных проявлений гуманизма должно давать максимум возможностей людям для их деятельности не только без ущерба друг для друга, но и для всеобщей пользы — обществу и государству. Закон признает за личностью права и свободы, гарантирует их и защищает человека в случаях их нарушений. Таким образом, гуманизация труда должна строиться на правовых основах гуманизма с учетом его общечеловеческих ценностей. Гуманизация трудовых отношений, наряду с созданием гуманного позитивного права, предполагает развитие гармоничных, взаимовыгодных отношений между человеком и обществом.

Безусловно, одним из главных рычагов усиления мотивации труда является совершенствование системы оплаты труда. Материальная заинте-

ресованность — это начальный уровень развития работника, направленный на приобретение определенных материальных ценностей, удовлетворение первичных потребностей. Этот фактор трудовой мотивации имеет существенное значение особенно в условиях современной России. Но, рассматривая проблемы гуманизации труда, ни в коем случае нельзя ограничиваться только лишь его материальной составляющей. Материальная заинтересованность — это первичный интерес работника в результатах своего труда. Трудовая деятельность, желания, стремления, заинтересованность в труде в значительной степени основаны на внутренних мотивах человека.

Гуманизация труда направлена на приоритетное развитие внутренних нематериальных мотивов человека к труду. Трудовая деятельность в идеале должна приносить удовлетворение и как деятельность, и как процесс, и как условие для самореализации человека, развития его способностей и дарований. В трудовом развитии человек видит процесс труда не только как средство получения заработной платы, но и что более важно как условие получения удовольствия. Гуманизация труда должна быть направлена в первую очередь на развитие потенциалов, заложенных в законодательстве, при которых будет соблюдено гармоничное удовлетворение внутренних и внешних потребностей человека к труду, уважение к его индивидуальности.

Повышение мотивации к высокопроизводительному труду возможно на основе: устранения чрезмерного разделения труда, становящегося во многих случаях тормозом на пути развития и повышения эффективности производства; перехода от его максимизации к оптимизации; создания таких структур управления на предприятии, которые способствовали бы раскрытию потенциала работников; учета интересов трудящихся, реализуемых в процессе трудовой деятельности, в частности стремления к большей самостоятельности и ответственности. Для создания серьезных мотивационных побуждений работника к производительному и активному труду необходимо устранить отчуждение человека от производства. Работнику необходимы гуманные условия труда, в которых его трудовая деятельность могла бы стать определенной формой самовыражения и самутверждения человека.

Одним из важнейших факторов светской гуманизации трудовых отношений является социальное партнерство, предполагающее участие работников в управлении предприятием, в решении ряда производственных и социальных вопросов. Социальное партнерство реализуется в форме взаимодействия союзов работодателей и профессиональных (профсоюзных) объединений, в том числе и при участии государственных органов.

С середины 90-х годов XX в. социальное партнерство получило широкое распространение в России на всех уровнях — федеральном, региональном, отраслевом, территориальном (муниципальном). На уровне предприятия и организации оно реализуется: во-первых, в заключении коллективного договора, содержащего более высокие социальные гарантии по сравнению с законодательством; во-вторых, в участии работников (точнее представителей работников) в управлении предприятием, решении ряда производственных и социальных вопросов. Участие работников в решении различных вопросов осуществляется, как правило, через представительство в управленческих (совет директоров, собрание акционеров)

и совещательных (комитеты, комиссии по охране труда, промышленной безопасности, гигиене труда и промышленной санитарии) структурах предприятия. Несмотря на то, что социальное партнерство иногда носит формальный характер, его развитие способствует реальной гуманизации трудовых отношений. Для ликвидации формализма в отношениях социального партнерства необходимо изменить у наемного работника субъективное восприятие своего места в существующей системе производственных отношений, воспитать в нем чувство достоинства и самоуважения.

Одним из факторов светской гуманизации трудовых отношений является гуманизация содержания и форм трудового процесса, которая состоит в создании условий для безопасного и комфортного труда, повышении удовлетворенности работников выполняемыми задачами, расширении демократии в процессе трудовой деятельности, удовлетворении других материальных потребностей и ценностей, таких как расширение сферы ответственности и свободы, повышение самосознания и самооценки индивида, налаживание новых социальных контактов в труде.

Для того чтобы труд был светски-гуманным, он должен быть в первую очередь безопасным. В ст. 37 Конституции РФ провозглашено право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Создание безопасных условий труда — непосредственная обязанность работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Вместе с тем в условиях высокой эргонасыщенности и потенциальной опасности современного производства важнейшим показателем обеспечения безопасности является развитие человеческого фактора — повышение профессиональной компетентности руководителей и работников, формирование позитивной мотивации для выполнения ими требований безопасности.

Большое значение имеет внедрение на производстве принципов эргономики в целях развития технологии и технологических процессов, приспособленных к функциональным возможностям человека, соответствующая организация рабочих мест, введение скользящего графика работы не только на конвейерном, поточном производствах, но и на других видах производства.

Важнейшим фактором гуманизации труда за счет снижения доли тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда служит автоматизация и роботизация рабочих мест с вредными, опасными или тяжелыми для человека условиями труда. Вместе с тем автоматизация и роботизация сопровождаются рядом дегуманизирующих последствий для работников: уплотнением графика и повышением напряженности работы, снижением уровня необходимой квалификации и обеднением содержания выполняемых функций, сводящихся зачастую лишь к подаче деталей. Значительно увеличивается и степень зависимости от ритма, задаваемого машинами, что еще больше ужесточает пространственные и временные границы деятельности работников, повышает риск профессионально обусловленных заболеваний, вызванных ростом психофизиологических нагрузок, уменьшает возможность личных контактов при работе, что ведет к чувству зависимости от техники.

Безопасность труда предполагает также защиту работников от риска получения профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний. Это — улучшение условий труда в целях исключения воздействия

на работников опасных и вредных факторов производственной среды, таких как напряженность и монотонность труда. Однако при существующем уровне развития науки и техники на ряде производств невозможно сделать условия труда оптимальными или допустимыми.

Основные способы защиты здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающие перемену рабочих мест, защиту временем, мониторинг в сочетании с профилактической реабилитацией в той или иной степени закреплены в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 72, 92, 108–110, 117, 213). Однако их практическая реализация ограничивается отсутствием заинтересованности в конечном результате со стороны работодателей и (как ни странно) работников. Реальная цель – повышение безопасности и сохранение здоровья работников – подменяется мнимыми целями. Об эти мнимые цели разбиваются усилия по сохранению здоровья работников в течение десятков лет! Вот эти цели: повышенная оплата труда на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда; дополнительный оплачиваемый отпуск; выдача в профилактических целях молока, лечебно-профилактического питания.

Введенные еще в первые годы Советской власти для сохранения здоровья работников льготы и компенсации за вредные условия труда давно превратились в мнимые задачи, являющиеся самоцелью для большинства пользующихся ими. В связи с этим работники не заинтересованы в улучшении условий труда, так как это ведет к снижению оплаты труда, сокращению оплачиваемого отпуска, прекращению бесплатной выдачи молока или ее компенсации деньгами и другим «потерям», связанным со снятием льгот и компенсаций.

Не заинтересованы в улучшении условий труда и работодатели прежде всего потому, что им проще и дешевле платить работникам компенсации за вредные условия труда, которые составляют 5–10% от фонда оплаты труда и сравнительно невелики, чем вкладывать серьезные средства в приобретение современного, более безопасного оборудования, внедрение новых технологий.

Таким образом, и здесь низкая оплата труда является одним из главных препятствий на пути гуманизации труда. Описанная ситуация представляет типичный пример отчуждения, характеризующегося превращением сознательных действий человека, направленных на достижение определенных целей, в нечто самостоятельное, противоположное, противочеловеческое, выходящее из-под контроля и надстраивающееся над человеком в виде подавляющей, гнетущей, уничтожающей враждебной силы.

По мере роста оплаты труда для работников все большее значение приобретают и другие нематериальные потребности, например: повышение удовлетворенности работников выполняемыми задачами; демократизация в процессе трудовой деятельности, сфере ответственности и свободы; повышение самосознания и самооценки индивида и т.д. Известно, что на разных этапах развития общества у работников преобладают те или иные потребности – повышение заработной платы, увеличение свободного времени (сокращение рабочего дня), повышение уровня социальных гарантий.

Гуманизация трудовых отношений, наряду с совершенствованием правовых норм и гарантий, предполагает развитие нравственных позиций участников трудовых отношений. Нравственная сфера трудовых отношений предусматривает реализацию таких общечеловеческих ценностей, как

сочувствие, добро, справедливость. В этой связи следует отметить, что современное трудовое законодательство России не предусматривает ответственности работодателей за развитие и стимулирование работников по решению ими проблем культуры и качества труда, более того, эти понятия в нормативных актах вообще не употребляются. В российском трудовом праве не предусмотрено поощрение за инновационную деятельность работников и получение практических результатов этой деятельности. В решении этих задач скрывается огромный резерв для развития гуманизации трудового законодательства.

Перспективное значение трудового права, с нашей точки зрения, заключается в том, что многие его нормы ориентированы на формирование в современной России общечеловеческих основ трудовой деятельности в контексте светского гуманизма. Вместе с тем не следует забывать, что юридические установки строятся на базе человеческих потребностей — в безопасности, гарантированности и защите всех жизненных проявлений, нравственные ценности основываются на тех реальностях и поступках, которые люди не просто оценивают, но и одобряют.

Явное несоответствие юридических ценностей нравственным создает проблемы самоотчуждения человека. В контексте трудовых отношений такое несоответствие прослеживается, к примеру, в положении ст. 133 Трудового кодекса РФ, устанавливающей, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, что на практике выглядит совсем иначе. И это при том, что прожиточный минимум основывается на минимальной потребительской корзине, которая, в свою очередь, не обеспечивает не только существования на минимально приемлемом уровне, но и простое воспроизводство рабочей силы.

В такой ситуации внутренние желания и стремления человека, его профессиональная ценность и возможности девальвируются перед жизненной необходимостью элементарного выживания. Человек вынужден поступаться своими творческими и профессиональными качествами, возможностью их развития, так как поставлен в условия самоограничения своей жизнедеятельности.

Наличие подобных нерешенных проблем характеризует необходимость дальнейшего развития российского трудового права, что, с нашей точки зрения, может производиться с учетом категориальных тенденций развития трудового права за рубежом, применения в нем позитивно-критических оценок религиозного понимания нравственности и путем применения принципа общечеловеческого гуманизма в будущем развитии современного трудового права России.