

Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности

© 2010 Т.В. Смирнова

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
E-mail: tatshi@mail.ru

В статье автором на основании теоретического анализа, а также проведенных эмпирических исследований предлагаются критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности, а также разделение критериев на базовые и дополнительные в зависимости от их влияния на трудовую мотивацию работников интеллектуального труда.

Ключевые слова: достойный труд, интеллектуальная деятельность, базовые и дополнительные критерии.

Современный рынок труда в контексте постиндустриальной экономики претерпевает существенные изменения (Р.П. Колосова, Л.С. Чижова, Т.О. Разумова)¹: усиливается дифференциация сегментов рынка труда под воздействием факторов научно-технического прогресса (НТП); формируются новые, “нестандартные” формы занятости (Т. Малоун, М. Кастельс, М. Луданик); повышается гибкость и мобильность сегментов рынка труда, ориентированных на наукоемкие технологии (Т. Разумова, И. Мальцева); формируется глобальный рынок высокоинтеллектуального труда; смещаются акценты на качество образования и непрерывное повышение квалификации работников для соответствия новым требованиям экономики; изменяются по форме и по содержанию внутрифирменные трудовые отношения (О. Голодец, Р. Гутгарц). В последние десятилетия российскими и зарубежными исследователями (Д. Белл, П. Друкер, Д. Рисман, С. Михнева, В. Голубеева, С. Трошина и пр.) отмечается процесс интеллектуализации труда, т.е. отход материального производства на второй план по отношению к производству информации и знаний, объясняемый следующими факторами: научно-техническая революция и научно-технический прогресс, смена экономического уклада и переход к экономике нового типа, формирование инновационной экономики. Все эти тенденции привели к возрастанию интеллектуальной составляющей во всех видах труда, а также к выделению нового вида труда - интеллектуального труда (Д. Белл, П. Друкер, Д. Рисман, Дж. Стиглиц, Дж. Стиглер, Т. Стюарт, Ф. Тоффлер) и новой категории работников - работников интеллектуального труда, обладающих новым неотчуждаемым ресурсом - интеллектуальными способностями.

Концепция достойного труда разрабатывается с 90-х гг. прошлого века под эгидой Меж-

¹ Экономика знаний: коллективная монография / отв. ред. В.П. Колесов. М., 2008.

дународной организации труда (МОТ). Несмотря на то, что проблематика качественной и достойной занятости исследовалась многими авторами как с теоретической точки зрения, так и с позиций практического применения, существующие разработки недостаточно полно отражают новые тенденции и процессы, перечисленные выше. В частности, в концепции делается акцент на обеспечении базовых потребностей работника (например, достижение уровня дохода, достаточного для обеспечения базовых потребностей). Следовательно, базирующиеся на ее основе подходы к оценке достойного труда не выделяют отдельные виды труда и, соответственно, не дифференцируют его оценку. Предлагаемые исследователями (Ф. Бонне, Ж. Фигуэрдо, Дж. Стендинг, Г. Бакли, Д. Гаи, Р. Анкер, Г. Филдс, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, Д. Бескондом, А. Шатейнье) критерии достойного труда достаточно полно охватывают базовые требования (уровень заработной платы, социальная защищенность работника и т.п.) для работников физического труда, но недостаточно отражают области, которые важны для работников интеллектуального труда. Выделенные исследователями (Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мехран и Дж. Риттер)² шесть критериев достойного труда покрывают только обязательные требования к качеству занятости. Расширенный список критериев, предложенный Д. Бескондомом, А. Шатейнье, Ф. Мехраном, включает новые, отражающие более сложные для оценки области, такие как свобода объединений, социальный диалог. Ф. Бонне, Ж. Фигуэрдо, Г. Стендинг вводят понятие индекса достойного труда и используют несколько индексов достойного труда, уделяя основное внимание безопасности и защищенности работника в самом широком понимании. Рассмотренные подходы к

² Measuring decent work with statistical indicators/ R. Anker [et al.] // IL Review. Vol. 142 #2. 2003/2.

оценке достойного труда не принимают во внимание степень удовлетворения потребностей более высокого уровня: обеспечение возможностей самореализации, интересной и разнообразной занятости и т.д. Отсутствие разработанных критериев достойного труда для интеллектуальной деятельности ставит перед исследователями задачу отдельного анализа и определения критериев достойного труда для оценки достойного труда в интеллектуальной деятельности.

Для работников интеллектуальной деятельности характерно изменение трудового поведения, мотивации, предпочтений и отношения к труду в силу особенностей работников интеллектуальной деятельности, таких как:

1) ориентация на работу с информацией, независимость, мобильность, ориентация не на подчиненные, а на партнерские взаимоотношения с компанией (П. Друкер)³;

2) неотъемлемость собственных средств производства, владение неиссякаемым и непотребляемым ресурсом (С. Михнева);

3) уникальность предлагаемого продукта (В. Иноземцев);

4) высокая значимость творческой компоненты в процессе труда (В. Красильщиков)⁴;

5) понимание источника своих преимуществ и нацеленность не только на максимизацию дохода, но и на профессиональный рост, развитие;

6) увеличение преимуществ работников интеллектуального труда с возрастом (В. Лауриг).

Для интеллектуальных работников труд - это не только средство обеспечения потребностей и воспроизводства рабочей силы, но еще и механизм удовлетворения потребностей нематериальных (самореализации, достижения и т.п.) (В. Красильщиков)⁵. Соответственно, большее значение приобретает не просто доступ к занятости, а возможности занятости качественной, удовлетворяющей более сложные запросы, что показывается рядом исследователей. Так, исследования В.С. Магун свидетельствуют также, что значимость трудовых ценностей различается и в зависимости от принадлежности к той или иной профессиональной категории⁶. В начале 90-х гг. XX в. был проведен анализ по укрупненным профессиональным категориям, по итогам которого

была отмечена тенденция повышения значимости надежного места работы (гарантий занятости), а также удобного времени и продолжительного отпуска при движении от группы руководителей и специалистов к работникам с более низкой квалификацией, вплоть до неквалифицированных рабочих. В отношении таких ценностей, как инициатива, возможность достижения, интересная работа и соответствие работы способностям, наблюдалась противоположная тенденция: чем ниже квалификация, тем реже выбирались данные ценности. Из этого был сделан вывод, что чем выше квалификация работников, тем важнее для них содержательные и достиженческие аспекты труда, а чем ниже квалификация, тем важнее вознаграждение за труд и условия труда. Однако и в более, и в менее квалифицированных профессиональных группах заработок оставался приоритетом. Опрос ВЦИОМ 2000 г.⁷ показал, что при оценке будущего места работы люди ориентируются на зарплату, регулярность выплат, а также на возможности для инициативы, творчества, самостоятельности. По данным ВЦИОМ 2008 г., при трудоустройстве респонденты также считают наиболее важным фактором для себя размер заработной платы (74%), предоставление предусмотренных законом социальных гарантий (37%), возможность реализовать себя в профессии (28%), удобный график, хорошие условия труда, дополнительный "социальный пакет" со стороны предприятия, престижность выбранной работы (по 21-22%)⁸. По результатам исследования 2003 г., проведенного Т.Г. Озерниковой на примере Иркутской области, к наиболее значимым ценностям для занятого населения относятся: хороший заработок (64,8%), гарантия стабильной занятости (36,8%), интересная, творческая работа (34,9%). Исследование М.В. Удальцовой, Н.М. Воловской, Л.К. Плюсиной⁹ на примере Новосибирской области показывает следующие мотивы труда занятого населения: хороший заработок (84%), надежное место работы (51%), интересная работа (43%), а остальные критерии изменяются в зависимости от характеристик респондента.

Согласно приведенным выше исследованиям, к базовым критериям относятся заработная

³ Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М., 2003.

⁴ Красильщиков В.А. Ориентиры грядущего? Постиндустриальное общество и парадоксы истории // Общественные науки и современность. 1993. № 2. С. 165-175.

⁵ Там же.

⁶ Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения (по данным международных исследований 1990-х гг.) // Россия: трансформирующееся общество / под ред. В.А. Ядова. М., 2001.

⁷ Перова И. Подходящая работа и возможность трудоустройства в оценках безработных // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения / ВЦИОМ. 2000. № 1 (45).

⁸ Главное в работе - зарплата / ВЦИОМ. Пресс-выпуск. № 684.

⁹ Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность. М., 2005.

Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности

Базовые критерии	Трудовой доход	материальное вознаграждение
		предоставление какого-либо страхования
		предоставление материальной помощи
		социальный пакет
	Условия труда	низкая вероятность заболеваний/травм на производстве
		соответствие оборудования современным требованиям
		соответствие рабочего места современным требованиям
		условия и безопасность труда
	Социальная защищенность	"белая" оплата труда
		возможность влиять на условия труда, трудовые отношения
		возможность защиты своих прав с помощью специализированных организаций
		документальное оформление трудовых отношений с работодателем
		свобода трудовой деятельности
свобода выбора сферы деятельности/работы/занятости		
соблюдение трудового законодательства		
Возможности	стабильность занятости	
	возможность обучения за счет работодателя	
	возможность работать за границей	
	карьерный рост	
Дополнительные критерии	отсутствие дискриминации	
	перспективы роста	
	самореализация	
	баланс работы и личной жизни	
	востребованность и уважение труда	
	коллектив	
	корпоративный дух компании	
	моральное удовлетворение	
	отсутствие необходимости работать сверхурочно	
	оценка результатов труда	
	поведение коллег	
	позитивные личностные отношения в коллективе	
	репутация компании	
	соответствие сферы деятельности желаниям, наклонностям/ навыкам, интересам, способностям	
уважение со стороны коллектива/руководства		
умственный труд		
функционал		
характеристики компании		

плата, стабильность занятости, содержание трудовой деятельности. Однако специфика интеллектуальной деятельности и работников интеллектуального труда предполагает усложнение и увеличение числа критериев достойного труда и определяет второй блок критериев, которые являются дополнительными.

Для разделения критериев достойного труда на базовые и дополнительные может быть использована мотивационно-гигиеническая модель Ф. Герцберга¹⁰, которая предполагает наличие двух групп факторов: предотвращающих неудовлетворенность работой и гарантирующих удовлетворенность¹¹. То есть базовые критерии достойного труда влияют на принятие решения об осуществ-

¹⁰ Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. John Wiley. N.Y., 1959.

¹¹ Hackman J.R., Oldham, G.R. Motivation through design of work // Organizational behaviour and human performance. 1976. Vol. 16. P. 250-279.

лении трудовой деятельности, а качество занятости оценивается работниками по дополнительным критериям. Сделанное предположение проверялось в ходе четырех авторских исследований, проведенных в период с 2005 по 2007 г.

Базой исследований были выбраны кандидаты кадрового агентства, одновременно работающие и находящиеся в поиске работы, что позволило сгруппировать работников по сфере занятости, выделить работников интеллектуального труда, сопоставить представления о достойном труде для разных групп респондентов.

Основная предпосылка при проведении исследований состояла в том, что представление индивида о достойном труде отражается в мотивирующих и демотивирующих факторах. Демотивирующие факторы показывают базовые критерии достойного труда, а мотивирующие - дополнительные.

Выделенные критерии достойного труда (см. таблицу) были разделены на группы: базовые и дополнительные критерии.

К объективным критериям относятся все критерии, характеризующие трудовой доход, условия труда, социальную защищенность и возможности. Объективные критерии отражают основные потребности для работника любого вида деятельности: возможность обеспечивать свои потребности, свободно выбирать занятость, реализовать себя и достичь определенного статуса. Кроме того, работникам важны стабильность занятости и соблюдение требований трудового законодательства. Хотелось бы отметить, что значимость такого критерия достойного труда, как стабильность занятости, для работников интеллектуальной сферы снижается. Сохраняется высокая значимость таких факторов, как карьерный рост, перспективы роста, самореализация. Например, в исследовании 2 35,3% респондентов считают, что продвижение по службе может удержать от смены работы, 25,2% считают отсутствие перспектив роста основной причиной смены работы, для 18,4% этот критерий является решающим при принятии предложения о новой работе. В исследовании 3 для 55,9% респондентов вертикальное продвижение по службе является достаточным критерием для отказа от смены работы, 44,2% готовы сменить работу из-за отсутствия перспектив карьерного роста, 55% при принятии решения о новой работе принимают во внимание перспективы роста.

К субъективным критериям относятся все критерии, входящие в группу "дополнительные". О повышенном внимании к отношениям внутри

коллектива и с руководством свидетельствует процент респондентов, указавших этот критерий как демотивирующий в работе: 30,4% в исследовании 2 и 53,9% в исследовании 3. Уважение со стороны коллектива/ руководства оценивают как очень важный фактор 65,6% респондентов в исследовании 1. Рутинность работы, отсутствие интересных задач заставляет искать новую работу 22,3% респондентов в исследовании 3 и 14,4% респондентов в исследовании 2. В то же время фактор "интересная работа" влияет на принятие положительного решения о новой работе у 62,3% респондентов в исследовании 3 и 18,9% респондентов в исследовании 2.

Полученные данные указывают на увеличение числа критериев достойного труда за счет более разнообразных требований работников интеллектуального труда к своей деятельности и, следовательно, дополнительных критериев.

Исследование, проведенное в 2008 г., показало влияние кризисных тенденций на критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. На первый план выходят базовые критерии достойного труда, на основании которых работник принимает решение об осуществлении своей деятельности в целом. Критерии дополнительные становятся менее важными, что подтверждается снижением их числа. Внутри групп критериев - базовых и дополнительных - значимость факторов изменилась. На первом месте оказались материальные факторы, на втором - содержательные (скорее всего, этот аспект отражает желание кандидатов и работников привлечь работодателей), а вот достиженческие факторы отошли на последний план.

Поступила в редакцию 05.12.2009 г.