

УДК 331.101.3:349.22

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

В. В. Халиуллина, Ю. Е. Беспалова

PROTECTION OF THE LABOUR RIGHTS AND MOTIVATION OF THE PERSONNEL

V. V. Haliulina, J. E. Bepalova

Современный подход к управлению персоналом предполагает актуализацию такого направления, как рациональное использование человеческих ресурсов организации. В этом плане важными аспектами работы с персоналом являются: мотивация трудовой деятельности работников, соблюдение и защита трудовых прав. В статье рассматриваются проблемы взаимосвязи защиты трудовых прав работника и уровня его мотивации. Приведены данные исследований, подтверждающие зависимость между нарушением трудовых прав работников и их демотивацией, между соблюдением трудовых норм и мотивацией работников. Сделаны выводы относительно важности учета данной зависимости в практической деятельности, а также подчеркивается необходимость усиления роли профсоюзных и других общественных организаций, призванных защищать трудовые права работников. Работодатель и профсоюзы должны проводить исследования в области взаимозависимости соблюдения трудовых прав и мотивации работников, с тем, чтобы получать реальную оценку последствий нарушений, оказывающих влияние на трудовое поведение работника.

The modern approach to a management of the personnel assumes actualization of such direction as rational use of human resources of the organization. In this plan prominent aspect of the work with the personnel is the motivation of labour activity of workers. In the article problems of interrelation of protection of the labour rights of the worker and the level of its motivation are considered. The data of researches confirming dependence between infringement of the labour rights of the workers and their demonization, between observance of labour norms and motivation of workers are cited. Conclusions concerning importance of the account of the given dependence in practical activities are drawn, and also necessity of strengthening of a role of the trade-union and other public organizations, called to protect the labour rights of workers is underlined. The employer and trade-unions should carry out investigations in the field of interdependence of observance of the labour rights and motivation of workers to receive a real estimation of consequences of the infringements influencing labour behaviour of the worker.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовые права, трудовое поведение, мотивация и оценка персонала.

Keywords: management of the personnel, the labour rights, labour behaviour, motivation and and avaluation of the personnel.

В литературе, в СМИ много говорится о ставшей актуальной в последнее время проблеме защиты трудовых прав работников. Это обусловлено рядом факторов. Прежде всего, основным работодателем в современных условиях является не государство, как было при плановой экономике, а частный бизнес, предприниматель. Данный факт предполагает согласие наемных работников трудиться на тех условиях, которые предлагаются работодателем. В большинстве случаев работодатель не обеспечивает оптимальные условия для самореализации и самовыражения работников, зачастую нарушая их трудовые права. Данная ситуация усугубляется ослаблением роли профсоюзов в защите трудовых прав работников, а нередко и полным их отсутствием в организации. Изменения норм трудового права и регулятивных механизмов в сфере защиты трудовых прав в связи с изменением политики государства в условиях рыночного хозяйства повлекли за собой их ослабление, что, в свою очередь, привело к появлению неправовых практик в сфере труда.

Исследованиями трудовых отношений, трудовых прав и трудовой дискриминации занимается Центр социально-трудовых прав (ЦСТП). Под руководством ведущего специалиста Центра по социально-экономическим программам П. В. Бизюкова в 2004 году было проведено социологическое исследование

«Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования» на базе городов Самара и Кемерово. В основе гипотезы исследования было положение о том, что работник часто рассматривает дискриминацию как норму и не замечает сам факт дискриминации. Вывод по результатам исследования: участники трудовых отношений не осознают проблемы трудовой дискриминации. Но дискриминация существует и присутствует практически во всех отраслях, как в бюджетном секторе, так и в бизнесе.

Способы отстаивания трудовых прав работника, степень важности соблюдения социальных гарантий и трудовых прав для россиян, роль профсоюзных организаций в решении трудовых споров исследует также Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ)

Большое количество исследований в сфере трудовых отношений и, в частности, в области неправовых трудовых практик было проведено под руководством Т. И. Заславской и М. А. Шабановой [1, с. 20]. По их мнению, неправовые трудовые практики являются одним из элементов системы неправовых социальных практик, получивших широкое распространение на все сферы жизнедеятельности общества. Они находятся в органической связи с такими же практиками в экономической, управленче-

ской и политической сферах. Отношения между работником и работодателем складываются в этом случае как контрактные, в их основе лежит некая договоренность с заранее оговоренными требованиями и правами.

Под руководством Р. И. Капелюшника и В. Е. Гимпельсона было проведено обследование разных предприятий на тему влияния принятия нового Трудового кодекса на практическое выполнение требований трудового законодательства, а также проанализировано отношение руководителей предприятий к принятию нового Трудового кодекса и содержащимся в нем институциональным ограничениям. Полученные данные позволили отразить позиции работников и руководителей в отдельных сферах экономики по отношению к разного вида неправовым практикам занятости в зависимости от характера найма.

Уровень правовой защищенности работников, степень соблюдения и защита трудовых прав оказывают существенное влияние на их трудовую мотивацию. Данный аспект представляется авторам важным, так как проводится в основном исследование, посвященные отдельным сторонам указанной зависимости: проблеме защиты трудовых прав и мотивации труда. Мы ставим цель – изучить более глубоко зависимость между степенью правовой защищенности и уровнем трудовой мотивации персонала. Работник, осознавший факт нарушения его трудовых прав, оказывается менее мотивирован и заинтересован в работе, трудовая деятельность перестает приносить удовольствие и чувство самовыражения. В ситуации нарушения трудовых прав работник выбирает определенную стратегию поведения. Это может быть активная позиция, направленная на защиту и отстаивание своих интересов, как формальными, так и неформальными способами, либо пассивная позиция. Пассивность проявляется либо в полном принятии ситуации (согласии с действиями работодателя), либо в увольнении с предприятия, смены рабочего места (уход от проблемы). Чаще всего согласие с действиями работодателя обусловлено боязнью потери рабочего места и источника дохода. Соглашаясь с неправомерными действиями работодателя, работник нередко оказывает им пассивное сопротивление, не всегда заметное работодателю, но оказывающее негативное влияние на результаты труда. К видам такого сопротивления относится снижение производительности труда, саботаж, использование ресурсов предприятия в своих личных целях либо выполнение работ «на сторону» с использованием оборудования и материалов работодателя, игнорирование решений руководства, мелкое воровство, халатное, небрежное отношение к работе, обман работодателя, противостояние нововведениям. Нередко такое сопротивление носит коллективный характер. Распространенной формой пассивного сопротивления работников является рестрикционизм – коллективное ограничение норм труда (выработки, времени и т. д.) при формальном соблюдении производственных требований. Происходит

снижение производительности труда, увеличение длительности перерывов, простои, учащаются отлучки с рабочего места. В дальнейшем возможно возникновение абсентеизма – невыходы на работу по разным неуважительным причинам с вытекающими отсюда последствиями. При выборе любой стратегии поведения в случае нарушения трудовых прав работник оказывается демотивирован, что не может не сказаться на качестве его работы, степени отдачи и самореализации.

Защищенность работника, соблюдение его трудовых прав и свобод работодателем повышает трудовую мотивацию работника, стимулирует его трудовую деятельность. Работники, чьи трудовые права соблюдаются, проявляют приверженность к работодателю, лояльность к организации и стремятся сохранить свое рабочее место, с большей отдачей выполняют свои трудовые обязанности и таким образом оказывают положительное влияние на производительность труда и качество производимых товаров или услуг. Этот факт подтверждается результатами исследований.

Так, в рамках исследования корпоративной культуры судебных приставов Управления Федеральной службы судебных приставов (УФССП) по Кемеровской области, проведенного в декабре 2009 года кафедрой менеджмента экономического факультета КемГУ, в анкетном опросе для судебных приставов (один из авторов статьи принимал участие в разработке анкеты и проведении опроса) несколько вопросов было посвящено теме удовлетворенности сотрудников УФССП по Кемеровской области своей работой. Для большинства опрошенных полное и своевременное выполнение организацией своих обязательств перед работниками является наиболее важным условием удовлетворенности работой и мотивирующим фактором. В эти обязательства, по мнению сотрудников УФССП, входит своевременная выплата заработной платы, оплата больничных, отпусков, социальные гарантии, защита и соблюдение трудовых прав и свобод работников. Также для сотрудников УФССП по Кемеровской области важна стабильность и уверенность в том, что изменений в худшую сторону не случится. Одним из важных условий стабильности работы является наличие социального пакета. В него входят: медицинская страховка (дополнительные льготы), дополнительные отчисления на пенсионное страхование, дотации на отпуск. Как показывают многочисленные исследования, именно в этой сфере наиболее часто возникают случаи нарушения трудовых прав. Это задержка или невыплата заработной платы и пособий, минимальная медицинская страховка или ее полное отсутствие и т. д. Результаты анкетного опроса судебных приставов УФССП по Кемеровской области выявили факт того, что нарушения трудовых прав работников в данной сфере не характерны. Однако наблюдается некоторое несовпадение мнений сотрудников о так называемом идеальном положении вещей, ожидаемых сотрудниками, и реальной обстановкой, сложившейся в УФССП. В ча-

стности, эта разрозненность мнений наблюдается в вопросах, затрагивающих стабильность и уверенность работников в том, что не произойдет изменений в худшую сторону, а также затрагивает проблему полного и своевременного выполнения организацией своих обязательств перед работниками. Наличие несовпадений между идеальным и реальным положением дел свидетельствует о том, что сотрудники УФССП не чувствуют защищенности и стабильности со стороны работодателя. Данная ситуация оказывает существенное влияние на их трудовую мотивацию, снижает заинтересованность в работе. Это подтверждается наличием большой текучести персонала, частыми увольнениями, особенно среди сотрудников молодого и среднего возраста. Работник может явно не осознавать факт нарушения его трудовых прав, но ущемление трудовых прав, невыполнение организацией своих обязательств перед сотрудниками не могут быть незамеченными всем коллективом.

Следует также отметить, что обобщенные данные исследования, проведенного кафедрой экономической теории КемГУ при поддержке Российского гуманитарного научного фонда в городе Кемерово в мае – июне 2008 года на тему “Способы защиты трудовых прав работника”, подтверждают зависимость между уровнем правовой защищенности работника и его трудовой мотивацией, желанием работать и приверженностью к своему рабочему месту.

Проблему нарушения трудовых прав и свобод работников нельзя рассматривать без учета анализа трудового поведения работников. Под влиянием реформ произошла определенная трансформация трудового сознания и поведения работников, в результате чего честные способы улучшения материального положения мирно уживаются с криминальными. Отсутствие тесной увязки размера заработка с личным трудовым вкладом приводит к формированию самых различных трудовых практик, отдаляющих работника от норм трудовой морали: от ренто-ориентированных (устройство на успешное предприятие, получение дополнительного заработка за счет угодничества начальству) до криминально ориентированных (вхождение в преступные группировки, действующие прямо на предприятиях). Итак, трудовое поведение работника тесно связано с понятиями «трудовая мотивация» и «стимулирование труда».

Понятию «сущность мотивации» посвящено большое количество работ и исследований разных авторов. Хрестоматийной в этом списке является работа Абрахама Маслоу «Мотивация и личность». В данной работе автор в рамках психологического подхода дает определение понятию «мотивация человека», описывает модели мотивации, выстраивает иерархию потребностей человека. Не менее важное значение, по сравнению с книгой Абрахама Маслоу «Мотивация и личность», имеет работа ведущего американского психолога Дэвида Макклелланда. В своей работе «Мотивация человека» Макклелланд подробно рассматривает важнейшие

социальные потребности: потребность достижения успеха, аффилиации, власти и избегания.

Мотивация трудовой деятельности на современном этапе рассматривается в рамках различных теорий и подходов. В основе нашего исследования лежит понятие «трудовая мотивация» работников и влияние на нее таких факторов, как уровень социальной и правовой защищенности работников, степень соблюдения трудовых прав, а также осведомленность работников о своих трудовых правах. Проблемы мотивации персонала рассмотрены в работах таких авторов, как О. С. Виханский, Б. М. Генкин, В. И. Герчиков, В. А. Дятлов, А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, В. М. Маслов, М. Х. Мескон, Ю. Г. Одегов, И. П. Поварич, Б. Г. Прошкин, О. В. Ромашов, Ф. Хедоури, С. С. Фролов, Н. Ф. Наумова.

По мнению авторов, одной из наиболее продуктивных теорий является идея социального обмена Н. Ф. Наумовой [2, с. 18]. Человек получает возможность удовлетворить свои потребности в процессе обмена деятельностью. Обмен осуществляется во всех сферах общественной жизни, в том числе и в трудовой деятельности. Данная концепция называется концепцией «модификации поведения». Между работником и предприятием происходит интеракция, основанная на правилах взаимной полезности. Социальный обмен производится на основе ряда принципов: симметричности, эквивалентности, гарантированности. Обмен может быть прямым и опосредованным.

Важным, с нашей точки зрения, является понятие «стимулирование трудовой деятельности». Нам близка позиция Б. Г. Прошкина, который рассматривает стимулирование как метод мотивации трудового поведения работника, основанный на стремлении человека к улучшению удовлетворения потребностей. Под стимулом он понимает предмет или явление, имеющее в конкретной ситуации определенное значение для объекта управления, активизирующее его поведение в силу положительного оцениваемого шанса и выгоды обладания им и способствующее достижению цели, поставленной субъектом управления [3, с. 78].

Стимулирование представляет собой деятельность руководителя по формированию мотивов поведения работника в соответствии с целями управления с помощью внешних стимулов, обстоятельств. Б. Г. Прошкин рассматривает различные виды стимулирования и степень их влияния на трудовую мотивацию работников: материальное, моральное, опережающее, стимулирование временем.

Для анализа зависимости между степенью правовой защищенности и уровнем трудовой мотивации авторами использовался такой метод, как наблюдение (сбор первичной социальной информации об изучаемом объекте путем непосредственного восприятия и прямой регистрации всех факторов, касающихся изучаемого объекта и значимых с точки зрения целей исследования). В нашем случае наблюдение дало возможность выявить модели поведения работников в ситуациях ущемления или на-

рушения их трудовых прав. Результаты наблюдений, проводимых в нескольких организациях (ООО «Е-Лайт-Телеком», экономический факультет КемГУ, ЗАО «Сибторг»), показали, что в случае нарушения или ущемления трудовых прав работников резко снижается их трудовая мотивация. Работники перестают работать с полной отдачей, начинают использовать ресурсы компании в личных целях, опаздывать либо раньше уходить с работы под различными предлогами, решать вопросы личного характера в течение рабочего дня под видом деловых встреч. Наблюдается проявление так называемого оппортунистического поведения. Многие работники, оказавшись в подобной ситуации, задумываются об увольнении либо увольняются практически сразу. Ущемление трудовых прав в сфере оплаты труда приводит к тому, что работники вынуждены искать дополнительный источник дохода и, как показали наблюдения в данных организациях, нередко это происходит с использованием ресурсов компании.

Вышеописанные результаты наблюдений дополняют данные, полученные в ходе проведения неформализованного интервью, носившего характер пилотажного исследования. Целью пилотажного исследования является проверка и уточнение выбранной методики исследования. Пилотажное исследование помогает оценить качество методики, вопроса, протокола наблюдений, процедур анализа документов, модели выборки, а также ввести необходимые коррективы и изменения. На основе полученных результатов составляются окончательные варианты методик, инструкции по выборке и организации сбора исходных данных. Неформализованное интервью в качестве пилотажного исследования было выбрано с целью выявления в ходе беседы модели поведения в ситуациях ущемления и нарушения трудовых прав, личного отношения работников к данным ситуациям, а также эмоциональную составляющую и ее влияние на мотивацию сотрудников.

В качестве респондентов были отобраны работающие люди разных возрастов (количество – 37, возраст от 20 до 55 лет), а также обладающие разным уровнем человеческого капитала, который, на наш взгляд, определяется уровнем образования, стажем работы, наличием сертификатов и дипломов, а также занимаемой должностью и характером работы. В процессе интервью респондентам был задан ряд вопросов, касающихся сферы защиты трудовых прав и свобод, факторов, оказывающих влияние на трудовую мотивацию работников.

Полученные в ходе беседы результаты показали, что работники чаще всего замечают факт нарушения или ущемления своих трудовых прав. Не все работники четко знают свои трудовые права и знакомы с Трудовым кодексом Российской Федерации, но факты нарушения трудовых прав не остаются незамеченными. Чаще всего данные ситуации возникают в сфере оплаты труда. Осознав факт того, что усилия, затраченные на труд, были оценены не в полном объеме и реальная заработная плата существенно отличается от обещанной либо ожидаемой, работники ис-

пытывают чувство глубокой обиды на работодателя, чувство разочарования от своих ожиданий. Происходит снижение уровня приверженности к компании, потеря доверия к работодателю и снижение интереса к работе. Работники не оставляют свое рабочее место и продолжают работать, но качество их работы начинает снижаться. Отсутствие интереса и заинтересованности влечет за собой снижение работоспособности. Некоторые работники начинают заниматься поисками нового места занятости, где их будут по-настоящему ценить. Работнику очень важно осознавать свою нужность и незаменимость как специалиста, каким бы видом деятельности он не занимался. Соблюдение трудовых прав и свобод работников оказывает положительное влияние на их трудовую мотивацию, формирует приверженность к компании, повышает доверие к работодателю.

Полученные в ходе пилотажного исследования данные подтверждают гипотезу исследования о том, что защита трудовых прав и свобод работников со стороны работодателя оказывает прямое воздействие на трудовую мотивацию работников, производительность труда, качество выполняемой работы. Нарушение трудовых прав работников существенно снижает их трудовую мотивацию, качество работы и приверженность к компании.

Следовательно, работодатель должен изучать ситуацию относительно соблюдения трудовых норм, прав работников, вовремя реагировать на выявленные случаи нарушений в данной области, периодически проводить исследования относительно изучения мотивационной среды своих работников. Это является важным для двух участников (двух сторон) трудового договора – работника и работодателя, в связи с тем, что защиту трудовых прав работника можно рассматривать как рациональное использование человеческих ресурсов.

Результаты наблюдений и бесед отразили мнения некоторых работодателей относительно того, что незначительные нарушения трудовых прав не оказывают особого влияния на мотивацию сотрудников. Зачастую даже работодатели не видят зависимости между соблюдением трудовых прав и мотивацией персонала, не связывают напрямую эти направления, либо считают, что работники в большинстве своем склонны терпеть те или иные нарушения своих прав и сохранять свою занятость в организации. Однако это мнение является ошибочным, так как наступает момент, когда скрытое недовольство фактами нарушения трудовых прав, накапливающееся постепенно, может вылиться и в повышенную текучесть персонала, и в срыв планомерной работы, и в снижение производительности, и, в конечном счете, привести к более существенным сбоям в работе организаций. Работодатель зачастую не может дать реальную оценку последствий мелких нарушений, приводящих к формированию оппортунистического поведения своих работников.

В вопросах соблюдения трудовых прав важна роль профсоюзов, общественных организаций, призванных защищать трудовые права работников. Как работодатель, так и профсоюзы должны быть заин-

тересованы в проведении исследований в этой области, потому что они связаны с такой важной функцией управления персоналом, как мотивация, влияющая на рациональное использование человеческих ресурсов. Важно иметь системное представление о проблемах в области соблюдения трудовых прав на предприятиях, в организациях разных уровней, разных правовых форм.

Литература

1. Заславская, Т. И. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда / Т. И. Заславская, М. А. Шабанова // Мир России. – 2002. – № 2. – С. 20 – 24.
2. Наумова, Н. Ф. Целеполагание как системный процесс / Н. Ф. Наумова. – М., 1982. – 68 с.
3. Прошкин, Б. Г. Мотивация труда: управленческий аспект / Б. Г. Прошкин; отв. ред. И. П. Поварич. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. – 380 с.