

ющимся в реализации всех перечисленных элементов в понятии «дисциплина труда» как результат всех правовых мероприятий по разработке, установлению, соблюдению, исполнению и использованию внутреннего трудового распорядка. Следовательно, определение дисциплины труда должно позволять перенести теоретические разработки понятия, принципов в прак-

тическую плоскость, рассмотреть с позиции организации труда и оценить результативность в действительности. Этим критериям соответствует определение, данное А. А. Белиным: «*Дисциплина труда* – это результативность системы социально правовых мероприятий по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка».

УДК 349.2

ПРАВО ЧЕЛОВЕКА НА СПРАВЕДЛИВУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ СРЕЗ Human Right for Fair Wage: sociological aspect

Т. М. Пономарёва – доцент кафедры трудового права Омского юридического института, кандидат юридических наук;

Э. А. Калюга – студент 5 курса Омского юридического института

T. M. Ponomareva – associate professor of the labor law chair of the Omsk Law Institute, candidate of law sciences

E. A. Kalyuga – a five-year student of the Omsk Law Institute

Аннотация. В статье обобщены результаты социолингвистического исследования, посвященного анализу проблемы справедливого вознаграждения за труд. Авторы анализируют динамику трудовых нагрузок и уровня заработной платы в рыночных условиях хозяйствования на примере Омского региона.

The article summarizes the results of sociological research devoted to the analysis of the fair wage problem. The authors analyze the dynamics of labor load and the level of wages in the economic market conditions taking as an example the Omsk Region.

Ключевые слова: рабочее время, справедливая заработная плата, продолжительность рабочей недели, отношение к труду.

Working hours, fair wage, working week, attitude to work.

В ходе написания работы была составлена анкета, в которой 150 респондентам было предложено ответить на вопросы, касающиеся управления трудом в их организации. Цели социологического исследования – проанализировать, справедливы ли условия вознаграждения за труд, выявить, соответствуют ли они таким факторам, как достойное вознаграждение за норму часов, а также причины «одомашнивания» досуга работающего населения.

Рыночные условия хозяйствования проявляют жесткие требования к наемному работнику как с профессиональной точки зрения, так и в отношении его умения рационально использовать свое рабочее и вне рабочее время. Трудоголизм стал настоящей проблемой современного российского общества. Однако, вместо того чтобы получать по достоинству, работники довольствуются лишь устной похвалой со стороны ра-

ботодателя, небольшой и обычно фиксированной премией и счастливым осознанием того, что у них есть работа. В итоге мы получаем нарушение права работника на отдых, так как в процессе работы у него нет времени, а из-за несправедливого вознаграждения и переутомления за норму часов нет возможности полноценно отдохнуть во вне рабочее время.

Большинство респондентов недовольны уровнем своего вознаграждения за труд и на вопрос «Считаете ли Вы свою заработную плату достойной» 69 % дали отрицательный ответ, 12 % – скорее достойная, чем нет, 19 % – скорее нет, чем да. К сожалению, утвердительно на данный вопрос не ответил никто. Это подтверждает тот факт, что затраченные силы работника не окупаются уровнем его заработной платы. Исследование показало, что у большинства респондентов уровень заработной платы по основному месту работы составляет от 8 до 15 тысяч рублей в месяц.

В условиях, когда труд не обеспечивает необходимый уровень жизни, а ведущим мотивом трудовой деятельности является зарабатывание денег, формируются новые стратегии жизненного поведения. Так как основное место работы не обеспечивает достойный уровень жизни, работники стремятся иметь доход от других видов деятельности. Так, на вопрос «Помимо Вашей основной работы приходится ли Вам работать или подрабатывать где-либо еще?» 7 % ответили утвердительно о наличии второго постоянного места работы, 23 % используют разного рода подработки нерегулярного характера для увеличения своего дохода.

В анкету были также включены вопросы, дающие представление о соотношении уровня заработной платы и рабочего времени, а также оценки работниками справедливости заработной платы с учетом времени отдыха. Соблюдение нормы продолжительности рабочего времени в течение недели наблюдается лишь у 53 % опрошенных работников омских организаций. Можно отметить прямую зависимость между кругом выполняемых обязанностей и восьмичасовым рабочим днем. Работники активно привлекаются к работе в выходные дни, при этом 63 % опрошенных привлекаются довольно часто, 23 % – редко. Никогда не работают в выходные дни (если это не предусмотрено режимом работы) лишь 14 %. Наиболее часто к работе в выходные дни привлекаются руководители – 70 % (от общего числа опрошенных данной категории), а также специа-

листы, из которых 48 % привлекаются довольно часто, 52 % – редко. Необходимо отметить, что к работе в выходные дни и те и другие привлекаются по собственной инициативе – 87 % и лишь 13 % – по просьбе работодателя.

Проанализировав ответы на вопрос «Оцените свою самоотдачу работе», можно сделать следующие выводы: лишь 63 % работают с полной отдачей сил, 32 % работают нормально, хотя могли бы работать лучше, и только 5 % работают далеко не в полную силу. Рассматривая ответы на вопрос «Посещаете ли Вы после работы различные учреждения (фитнес-клубы, кафе, рестораны, ночные клубы)?», можно резюмировать, что 68 % посещают учреждения досуга, но только в выходные дни, 9 % не посещают, 11 % посещают регулярно. Респонденты, ответившие отрицательно на этот вопрос, указали следующие причины такого ответа: 62 % – усталость на работе, по 10 % – не люблю и не могу себе позволить. Также респондентами были предложены свои варианты ответов: 7 % предпочитают проводить время в кругу семьи, 7 % заняты выполнением работы на дому, 4 % указали на выполнение работы по дому (уборка, стирка), потому что в течение рабочей недели на это не хватает времени.

Таким образом, следует констатировать тесную связь права на труд, отдых и справедливое вознаграждение за труд. На достойную реализацию права человека на справедливое вознаграждение за труд влияет множество факторов. В связи с тем что средняя продолжительность рабочей недели современных работников превышает 40 часов, можно отметить наличие тенденции «одомашнивания» досуга, то есть преобладание ориентации на использование свободного времени для дополнительных заработков или выполнения объема работы дома в выходные дни.

Одним из вариантов решения данной проблемы может стать закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации права работника на достойную заработную плату и обязанности работодателя на своевременную выплату таковой. Проведенное исследование показало, что у работников нарушен баланс между рабочим днем и заработной платой. Современный работник желает трудиться намного больше, чтобы зарабатывать, но это хуже влияет на его работоспособность.

Подводя итог вышесказанному и используя результаты проведенного исследования, можно сде-

лать вывод о том, что в рыночных условиях хозяйствования в Российской Федерации сформировались правовые проблемы реализации права человека на справедливое вознаграждение за труд.

1. В науке трудового права понимание термина «заработная плата» за последние десятилетия практически не изменилось.

2. Легальное определение заработной платы не соответствует современным рыночным отношениям. Следовательно, заработная плата – это цена рабочей силы, выраженная в денежной фор-

ме, которая устанавливается по заранее установленным локальным нормативным актам организации в соответствии с условиями трудового договора и зависит от квалификации работника, качества затраченного им труда, сложности его работы, которая призвана обеспечить достаточный уровень жизни работника.

3. Необходимо закрепить в ТК РФ право работника на достойную заработную плату, а работодателя – обязанности на своевременную выплату таковой.