

---

---

# ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

---

---

УДК 331.34

## ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И СПЕЦИФИКА ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В РОССИИ

Н. О. Будникова

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 10 октября 2014 г.

**Аннотация:** в статье рассмотрены эволюция концепции достойного труда, предпосылки ее возникновения и специфика реализации данной концепции в России посредством социального партнерства. Выявлены условия эффективного воплощения принципов достойного труда.

**Ключевые слова:** эволюция, достойный труд, концепция, социальное партнерство, стандарты.

**Abstract:** the article considers the evolution of the concept of respectable labor; respectable conditions of its occurrence and the specific implementation of the concept in Russia by social partnership. Identified the conditions for effective implementation of the principles of respectable labor.

**Key words:** evolution, respectable labor, the concept, social partnership, standards.

Экономическая либерализация и формирование глобальной экономики коренным образом изменили характер взаимоотношений между государством, трудящимися и работодателями, оказав глубокое воздействие на структуру занятости, рынки труда, и социально-трудовые отношения. В связи с происходящими изменениями как в экономической сфере в целом, так и на рынке труда в частности, особую важность приобретают исследования и инициативы в сфере трудовых отношений. К одной из последних инициатив Международной организации труда (далее – МОТ) относится концепция достойного труда, разрабатываемая с 90-х гг. XX в.

Глобализация экономики, развитие мировой торговли, создание транснациональных компаний, вывод производства в другие страны привели к возникновению и усилению различного рода неравенства, начиная с уровня доходов и заканчивая доступом к получению профессии, повышению квалификации и т.п. В таких условиях усилилась необходимость применения комплексного подхода к обеспечению занятости, безопасности, социальных гарантий и социального диалога и внедрения единых стандартов в области социально-трудовых отношений.

После презентации в 1999 г. Генеральным директором МОТ Х. Сомавия доклада о достойном

труде Международный институт трудовых исследований МОТ развернул масштабную научно-исследовательскую деятельность по изучению взаимосвязей основных элементов концепции, поиску адекватных измерителей прогресса в области достойного труда, разработке стратегических программ реализации ее основных принципов [1].

Стремление Х. Сомавия систематизировать более чем 80-летний опыт и накопленные знания, рационализировать усилия МОТ привели его к идее сосредоточить деятельность организации вокруг следующих четырех стратегических целей:

- продвижение и претворение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- расширение возможностей женщин и мужчин для получения достойной занятости и доходов;
- увеличение охвата и эффективности социальной защиты;
- укрепление социального долга.

Этим целям соответствуют четыре элемента, которые составляют основу концепции достойного труда:

- достойная занятость и оплата труда;
- социальная защита;
- основополагающие права в сфере труда;
- социальный диалог [2].

Успешное применение основных принципов и постулатов концепции достойного труда способно изменить ситуацию в социально-трудовой сфере в лучшую сторону.

Концепция достойного труда окончательно институализировалась в Декларации МОТ 2008 г. «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации», в которой обозначено, что все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на достижение целей достойного труда [3].

Важной предпосылкой распространения гуманистических теорий в экономической науке, в том числе концепции достойного труда, стало возрастание человеческого фактора в экономике, что позволило пересмотреть отношение государств и работодателей к расходам на образование, здравоохранение и другие социальные услуги и оценить их роль в экономическом развитии общества. В настоящее время эффективность социальных инвестиций в трудовой и экономический потенциал общества в целом практически никем не оспаривается [4]. Поэтому сейчас ключевыми характеристиками достойного труда становятся высокое качество рабочих мест, соблюдение законных прав трудящихся, эффективное социальное партнерство. В перспективе при создании рабочих мест, на наш взгляд, важными аргументами должны стать не только их количество и качество, но и диапазон потенциальных возможностей, которые они создают для преодоления бедности, рассматриваемой сейчас как серьезная проблема.

В 2006 г. Правительством Российской Федерации подписано Соглашение с МОТ о присоединении России к основным положениям стратегии МОТ по содействию достойному труду. Несомненно, решение задач, стоящих перед отечественной экономикой, непосредственным образом связано с трудом, причем с трудом высококачественным. В связи с этим реализация принципов концепции достойного труда для России чрезвычайно актуальна [5].

В России концепция достойного труда признана руководством страны, научным сообществом, общественными и экономическими организациями. Она реализуется в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, которые предусматривают продвижение принципов достойного труда как на общенациональном, так и региональном уровнях. Несомненно, это очень важно для России ввиду ее большой территории, высокой степени дифференциации субъектов РФ по социально-экономическому развитию, а также в связи с расширением самостоятельности субъектов РФ в решении проблем в сфере занятости и социальной политики.

Концепция достойного труда оказалась востребованной и во время кризиса. Практически на самом пике мирового кризиса (июнь 2009 г.) состоялась 98-я сессия Международной конференции труда, на которой был принят глобальный пакт о рабочих местах. Он представляет собой договор глав государств, правительств, министров труда, объединений работодателей и работников о совместных усилиях по преодолению кризиса с помощью политики, основанной на Программе достойного труда [6].

Одним из наиболее приоритетных направлений социальной политики России, обеспечивающей достойное существование человека и его семьи, является формирование положений об уровне заработной платы и ее регулировании [7].

Разработанные Федерацией независимых профсоюзов России (далее – ФНПР) Стандарты достойного труда (постановление исполкома ФНПР от 22 августа 2012 г.) определяют достойную заработную плату «как заработную плату, обеспечивающую расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье». В качестве стандартов достойного труда в сфере заработной платы в данном документе представлены следующие:

- минимальный размер оплаты труда на уровне минимального потребительского бюджета;
- установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- минимальный размер оплаты труда – минимальная государственная гарантия по заработной плате работника за неквалифицированный труд в нормальных условиях труда;
- соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда;
- равная оплата труда равной ценности без какой-либо дискриминации;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- государственное содействие системной организации нормирования труда [8].

Все перечисленные позиции подкрепляются конкретными предложениями профессиональных союзов по реформированию российского законодательства в соответствии с международными правовыми нормами. Тот факт, что Стандарты достойного труда были внесены профсоюзами на

обсуждение во Всемирный день коллективных действий 7 октября 2012 г., доказывает, что концепция достойного труда продолжила свое развитие и расширяет границы применения.

Безусловно, ведущая роль в процессе реализации Концепции достойного труда должна принадлежать государству, так как только ему под силу:

- обеспечить формирование таких условий функционирования любой хозяйственной деятельности, при которых директорский корпус и все подразделения предприятий и организаций были бы максимально заинтересованы в изменении сложившейся ситуации;

- внести коррективы в бюджетную политику выделения дополнительных финансовых ресурсов для поэтапного достижения достойного труда с целью организации подготовки высококвалифицированных специалистов, потребность в которых будет увеличиваться по мере продвижения российской экономики на новые высокие рубежи;

- организовать действенный контроль за реализацией государственных и региональных программ по достижению достойного труда;

- пересмотреть свое отношение к профсоюзам, обеспечив их экономическую и административную независимость на предприятиях и в организациях.

В результате указанных мер для бизнеса станет выгодной переориентация определенной части ресурсов на решение вопросов социально-трудовой сферы. В то же время и бизнес должен научиться расставаться с частью прибыли, идущей на увеличение расходов, связанных с улучшением условий труда как одной из базовых целей Концепции достойного труда. В ином случае бизнес просто не может рассчитывать на рост производительности.

Важно отметить, что социальный диалог, стороной которого являются профсоюзы, – механизм, помогающий обеспечивать реализацию прав в сфере труда, занятости и социальной защиты. В процессе конструктивного социального диалога можно найти оптимальные решения проблем экономического роста. К сожалению, российская модель социального партнерства складывается сложно. Внедрение таких традиционных для социального партнерства элементов, как прагматизм, рациональность, осложняется невысоким уровнем правовых и экономических знаний, культуры и моделей поведения работников, недоверием и постоянной подозрительностью между соцпартнерами, что иногда принимает остро позиционные формы.

Многие профсоюзы России, с одной стороны, испытывают проблемы, связанные со стереотипами советского времени, сохраняющимися в сознании людей, которые не полностью осознают свои права и роль профсоюза, как инструмента их индивидуальной и коллективной защиты, с другой – вынуждены противостоять нарастающему прессингу со стороны представителей бизнеса, которые в интересах интенсификации труда и роста прибыли любой ценой проводят антипрофсоюзную политику, сохраняют низкий уровень зарплат и социальных гарантий и компенсаций.

На наш взгляд, залогом эффективного социального диалога являются сильные и компетентные социальные партнеры. В настоящее время усилия объединений профсоюзов и работодателей должны быть направлены на решение стратегических задач, сохранение и расширение своей членской базы. Важнейшими задачами сегодня остаются увеличение представительности социальных партнеров, усиление их институционального и технического потенциала, укрепление компетенций и профессионализма для участия, совместно с правительством, в разработке политики в социально-трудовой сфере страны. Не менее важным аспектом укрепления социального диалога в России является создание эффективного механизма разрешения трудовых споров, в частности внесудебного, добровольного, оперативного разрешения трудовых споров и внесения необходимых поправок в законодательство.

В этих условиях, по нашему мнению, социальное партнерство способно воплотить в жизнь принципы достойного труда, главной целью которых является достижение следующих результатов:

- реализация политики и программ содействия занятости молодежи;

- содействие переходу от неформальной занятости к формальной;

- модернизация и создание современных качественных рабочих мест в условиях посткризисного развития;

- развитие профессиональной ориентации, дальнейшее совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

- создание благоприятной среды для бизнеса, создающего новые рабочие места и модернизирующего неэффективные;

- достижение достойного уровня заработной платы и качества жизни;

- стимулирование и мотивация трудовой и экономической деятельности.

Воплощение в жизнь перечисленных выше результатов позволит значительно улучшить ситуацию в социально-трудовой сфере страны и сформировать наиболее качественный и конкурентоспособный трудовой потенциал.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. HR-Portal. HR-сообщество и публикации. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/konceptsiya-dostoynogo-truda-i-problemy-ee-realizacii-k-90-letiyu-mezhdunarodnoy-organizacii>

2. Международный обзор труда. – 2003. – Т. 142. – № 1–2. – М., 2004. – С. 44.

3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации // Международная

конференция труда (Женева, 10 июня 2008 г.). – С. 12.

4. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса : учеб. пособие / под общ. ред. В. П. Колесова. – М. : Права человека, 2008. – С. 144.

5. Официальный сайт МОТ. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>

6. Выход из кризиса : глобальный пакт о рабочих местах // Труд за рубежом. – 2009. – № 3. – С. 110–112.

7. Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А. А. Федченко // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 119–125.

8. Вести ФНПР : Ежемесячник Федерации независимых профсоюзов России. – 2006. – № 11–12 (173–174).

*Воронежский государственный университет*

*Будникова Н. О., аспирант кафедры экономики труда и основ управления*

*E-mail: gessika-budenkus@mail.ru*

*Voronezh State University*

*Budnikova N. O., Post-graduate Student of the Labour Economics and Management Bases Department*

*E-mail: gessika-budenkus@mail.ru*