



Достойный труд и качество жизни в современных российских реалиях



С.П. Барматова

*д.социол.н., профессор
кафедры менеджмента,
государственного
и муниципального
управления Брянского
филиала РАНХиГС
при Президенте РФ;
г. Брянск*

e-mail: bsp@br.ranepa.ru

Аннотация. В статье представлен анализ взаимозависимости между реализацией концепции достойного труда и качеством жизни в Российской Федерации.

Ключевые слова: достойный труд, качество жизни, концепция устойчивого развития, международная организация труда (МОТ), концепция «достойный труд», социальный индикатор.

Среди многочисленных научных разработок, сопровождающих концепт «качество жизни», на наш взгляд, наиболее значимыми для современного момента развития общества, в первую очередь – российского, являются связанные с разработкой дихотомической пары «достойный труд и качество жизни».

В теоретическом постулировании представлена следующая позиция: обеспечение условий достойного труда является значимым условием для повышения показателя качества жизни индивида. Задачей данной статьи является анализ соответствия данного утверждения реалиям современной России.

Концепция «Достойный труд» была принята Международной организацией труда еще в 1999 г. [1]. Согласно данной концепции, достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижаящим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности.

Понятие достойного труда включает возможность для женщин и мужчин получать достойную и содержательную работу в условиях свободы, равенства и человеческого достоинства, и имеет шесть измерений: доступность труда; исключение

принуждения в труде, т.е. труд в условиях свободы; возможность обеспечить себе достаточный доход от собственного труда высокой производительностью и содержательностью; обеспечение равенства в труде; создание безопасных условий труда; участие в принятии управленческих решений в процессе осуществления трудовой деятельности, влияние на работодателя [2].

Международную организацию труда достаточно часто обвиняли в том, что концепция «Достойный труд» была принята в первую очередь «в угоду» большому капиталу, а не наемному работнику. Но, вместе с тем, требования к организации труда, соответствующие сформированным в данной концепции, легли в основу многих позиций таких весомых для сегодняшнего дня международных и отечественных документов и концепций, как «Цели тысячелетия», концепция устойчивого развития, концепция человеческого развития, трехстороннее соглашение о социальном партнерстве, что, безусловно, является непосредственным подтверждением значимости и важности проблем, которые отражает концепция «Достойный труд» для развития современного рынка труда, общества и государства.

Вместе с тем, на наш взгляд, наличие этой концепции позволяет провести научный эксперимент на предмет подтверждения действенности научных же конструктов, т.е. проследить реальность отражения показателей достойного труда в оценке качества жизни индивидом. Поставленная задача требует дополнительного уточнения, поскольку рамки статьи не позволяют решать ее в полном объеме, т.е. не будет предоставлено сопоставление, например, широкого и узкого подхода к реализации социальной политики, при которых, конечно же, это отражение могло бы выглядеть по-разному.

То есть, анализируя концепцию достойного труда с точки зрения дихотомии «общественное/личное», следует согласиться с тем утверждением, что данная концепция отражает системный (общественный) подход к определению показателей как «достойности труда», так и, соответственно, значения этой «достойности» для качества жизни. Подтверждением данного авторского тезиса могут служить следующие позиции концепции достойного труда и индикаторы достойного труда, которые постулированы и закреплены в трехстороннем соглашении о социальном партнерстве:

- стратегической целью в достижении устойчивого экономического роста должна стать реализация стандартов достойного труда как основы благосостояния человека и развития страны;

- достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в деле обеспечения сбалансированности и социальной справедливости в условиях, когда современная цивилизация находится в поиске более стабильных и справедливых подходов к проблемам роста и развития [1].

Стандартами достойного труда являются стандарты: достойной заработной платы; достойной занятости; эффективного социального партнёрства; эффективной системы социального страхования.

Остановимся на показателях реализации только некоторых стандартов.

Минимальный размер заработной платы и прожиточный минимум.

По планам Министерства труда, минимальный размер оплаты труда должен был быть доведен до 89% от минимального прожиточного уровня в 2015 году, до 94% – в 2016 и до 100% – в 2017 году. Позднее был предложен новый план, исходя из которого 65% запланированы на 2017 год, а достигнуть границы в 100% планируется не раньше 2020 года [3].

Рост реальной заработной платы

По данным Росстата, падение реальных располагаемых доходов россиян в 2016 году ускорилось. Его темпы достигли -5,9% в годовом выражении после -3,2% в 2015 году и -0,7% в 2014 году.

Средний прирост номинальных доходов россиян в 2010–2013 годах составлял 11,3%, в 2014 году доходы выросли на 7,1%, а в 2015 году – на 10,6%. В 2016 году темп прироста номинальных доходов снизился до 1%, что оказалось ниже темпов прироста их ключевого компонента – заработной платы (+7,7%).

В 2016 году трансформация структуры денежных доходов ускорилась (относительно 2011–2015 годов, когда она была довольно стабильной): доля оплаты труда в годовом выражении снизилась на 0,8 п.п. (с 65,6% до 64,8%), а доля социальных выплат выросла на 0,8 п.п. (с 18,3% до 19,1%, что является историческим максимумом для данного показателя) [4].

Стандартами достойной занятости являются: достойное рабочее место; полная занятость населения; стабильная занятость населения; востребованность граждан Российской Федерации на рынке труда; востребованность молодежи на рынке труда; оптимизация привлечения иностранной рабочей силы; обеспечение непрерывного профессионального развития работника; достойный уровень жизни безработных граждан.

Стандарты стабильной занятости населения: количество лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера; количество трудовых договоров, оформленных по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда; количество незаконных увольнений по инициативе работодателя; соотношение количества выявленных и устраненных нарушений законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

Текучесть кадров

Средняя текучесть кадров по рынку составила 21%. Однако этот показатель сильно зависит от многих факторов, в том числе от отрасли, в которой работает компания. Самая высокая текучесть кадров – в сфере розничной торговли, здесь она достигает 75%. Также часто меняют работу сотрудники в сфере финансовых услуг (текучесть на уровне 24%), сельского хозяйства (20%), консалтинга (16%) и строительства (13%). Самые стабильные коллективы – в компаниях промышленной и производственной сферы (7% и 5%, соответственно) [5].

Востребованность молодежи на рынке труда

На долю молодежи сейчас приходится в среднем 11% всех вакансий. 13,8% – уровень безработицы среди молодежи России в возрасте 20–24 лет. Это в 2,5 раза больше, чем по стране в целом. Количество вакансий для молодежи за последний год выросло в России на 16%, а количество резюме – на 5%. В среднем в 2016 году в России восемь молодых специалистов претендовали на одну вакантную должность [6].

Уровень безработицы

Уровень безработицы за последние три года демонстрирует тенденцию к повышению: 2014 г. – 5,2%, 2015 г. – 5,6%, 2016 г. – 5,8%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ,

Таблица 1.

Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума 2009–2016 гг.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Минимальный размер оплаты труда	4330	4330	4611	4611	5205	5554	5965	7500
Прожиточный минимум для трудоспособного населения	5562	6138	6710	7049	7896	8683	8885	9956
МРОТ к ПМ,%	77,8	70,5	68,7	65,4	65,9	64,0	67,1	75,3



в 4,7 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце сентября 2016 года в этих учреждениях состояло на учете в качестве безработных 862 тыс. человек, что на 5,2% меньше по сравнению с августом и на 6,2% – по сравнению с сентябрем 2015 года.

Среди безработных доля женщин в сентябре 2016 г. составила 46,5%, городских жителей – 66,8%, молодежи до 25 лет – 23,4%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 27,1%.

Уровень безработицы среди сельских жителей (7,3%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (4,6%). В сентябре 2016 г. это превышение составило 1,6 раза [7].

Стандарты эффективного социального партнерства: принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства; обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений через коллективные договоры и соглашения; обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений; обязательность распространения соглашения на каждого работодателя; эффективная система разрешения трудовых конфликтов и споров; реальное участие работников в управлении производством.

Стандартами эффективной системы социального страхования являются: минимальные социальные гарантии государства, включая прожиточный минимум как главный социальный стандарт; система социального страхования от социальных рисков, как государственная, так и частная [8].

В Приложении № 2 «Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы», срок действия которого продлен на 2017 г., представлено 22 индикатора достойного труда. Среди них, на наш взгляд, наиболее показательными с точки зрения качества жизни являются: уровень безработицы (15–72 лет); молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15–24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы; доля неформального сектора в общей занятости; доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов); расходы на здравоохранение, финансируемые не за счет личных домашних хозяйств; детский труд (доля занятых в возрастной группе 15–17 лет); доля детей, занятых в условиях, не отвечающих гиги-

еническим нормативам условий труда, среди лиц моложе 18 лет; темпы инфляции (индекс потребительских цен) [9].

Анализ даже такого небольшого количества показателей позволяет резюмировать следующее: показатели, достигнутые в Российской Федерации, еще далеки от определенных в концепции «Достойный труд» стандартов и поэтому не могут в полной мере способствовать повышению качества жизни индивида.

Если подойти к определению понятия «достойный труд» с точки зрения субъективного определения достойного труда (как показателя качества жизни), то можно согласиться со следующим определением: достойный труд – это труд, позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства. Т.е. субъективное «измерение» показателя «достойный труд» в том или ином варианте должно присутствовать в ценностном «наборе», определяющем качество жизни индивида.

По результатам социологических исследований, население в первую очередь реагирует на задержку заработной платы, понижение покупательной способности, угрозу безработицы. Качество жизни определяется, прежде всего, через уровень потребления, такое количество потребляемых благ, которое обеспечивает потребление не ниже стандартов и рациональных норм потребления. То есть понятие «достойный труд» в классическом его понимании (в рамках концепции достойного труда) еще недостаточно представлен в ценностном наборе россиянина.

Выводы

Результаты проведенного анализа легли в основу следующих выводов:

- на уровне системных показателей на данном этапе функционирования Российского государства: состояние реализации концепции «Достойный труд» является сформированным социальным вызовом системе государственного управления и характеризует качество и эффективность государственной социальной политики;
- на уровне субъективных показателей качества жизни: восприятие труда как «достойного» и отражение этого показателя в системных показателях качества жизни не соответствует требованиям, заложенным в концепцию достойного труда МОТ.

Эти выводы позволяют сформулировать следующие рекомендации:

1. Для того чтобы условия труда позволяли формировать у индивида представление о труде как о «достойном» и воспринимать его как значимую составляющую качества жизни, минимальный раз-

мер оплаты труда должен быть хотя бы на уровне восстановительного потребительского бюджета.

2. Необходимо проводить информационную работу среди населения, в первую очередь – работающего, способствующую культивированию значимости достойного труда для повышения уровня качества жизни.

3. Необходимо проведение комплексного исследования обозначенной проблемы с целью выявления устойчивых зависимостей между показателями достойного труда и качества жизни и формирования на основе проведенных исследований рекомендаций по соответствующему совершенствованию государственной социальной политики Российской Федерации.

Литература

1. Вступительный доклад МОТ «Достойный труд – безопасный труд» [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm.

2. Достойный труд: сущность, предпосылки и причины появления концепции (тезисы) [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://alertagroup.ru/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-koncepcii-tezisy>.

3. Солопчук М.Д. Проблема разрыва между показателями МРОТ и прожиточного минимума в РФ / М.Д. Солопчук, О.Н. Салманов // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XL студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. – М.: «МЦНО». – 2016. – № 11(40) [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/11\(40\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/11(40).pdf).

4. Доходы населения в период выхода экономики из рецессии. Бюллетень о текущих тенденциях российской экономики. – № 22. – февраль 2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/11944.pdf>.

5. Текучесть персонала в компаниях снизилась [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: <https://antalrussia.ru/news/tekuchest-personala-v-kompaniyakh-snizilas>.

6. Молодые специалисты на рынке труда России [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: <https://career.ru/article/19733>.

7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: <http://www.gks.ru>.

8. Показатели и стандарты социальной защиты [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: http://studme.org/58755/strahovoe_delo/pokazateli_standarty_sotsialnoy_zaschity.

9. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы (с изм. от 29.12.2016) [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156312.

Decent Work & Quality of Life in Modern Russian Realities

S.P. Barmatova, *doctor of sociological sciences, professor of department of management, state and municipal administration of Bryansk branch of Russian Academy of national economy and government administration under the President of Russian Federation; Bryansk*

e-mail: bsp@br.ranepa.ru

Summary. The analysis of interdependence between implementation of the concept of worthy work and quality of life in the Russian Federation is presented in article.

Keywords: decent work, quality of life, concept of sustainable development, International Labour Organization (ILO), concept «decent work», social indicator.

References:

1. Introductory report of the ILO «decent work-safe work». Available at: www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm.

2. Decent work: essence, conditions and causes of concepts (abstract). Available at: <http://alertagroup.ru/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-koncepcii-tezisy>.

3. Solopchuk M., Salmanov O.N. Discontinuity between the SMIC and the minimum subsistence level in the Russian Federation. Youth scientific forum: Social and economic sciences: the electronic collection of articles on materials XL of a student's international correspondence scientific and practical conference. Publishing house of the Moscow center of continuous mathematical education. Moscow, 2016, No. 11(40). Available at: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/11\(40\).PDF](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/11(40).PDF).

4. The income of the population in the period of an economy exit from recession. Newsletter about current trends in the Russian economy, No. 22. Available at: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/11944.pdf> (accessed February 2017).

5. Personnel fluidity in the companies has decreased. Available at: <https://antalrussia.ru/news/tekuchest-personala-v-kompaniyakh-snizilas>.

6. Young specialists in labor market of Russia. Available at: <https://career.ru/article/19733>.

7. Official site of Federal state statistics service. Available at: <http://www.gks.ru>.

8. Indicators and standards of social protection. Available at: http://studme.org/58755/strahovoe_delo/pokazateli_standarty_sotsialnoy_zaschity.

9. The general agreement between the all-Russian trade union associations, the all-Russian associations of employers and the Government of the Russian Federation for 2014 – 2016. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156312/ (accessed 29 December 2016).