
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