

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК НОВОЕ ИЗМЕРЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Л.В. Санкова, Е.А. Павлова, А.С. Есипов
(Россия, Саратов)

В статье рассматриваются вопросы достойного труда работников в России и регионах как нового измерения качества трудовой жизни. Анализируются проблемы безработицы, оплаты труда, безопасности труда, травматизма в регионах. Приводятся результаты исследования позиций работников в области оценки «достойности» труда. Особое внимание уделено необходимости обеспечения условий достойного труда для занятых по нестандартным трудовым контрактам.

In this paper decent workers as a new dimension of working life quality in Russia and its regions are considered. The authors analyze the problems of unemployment, wages, workplace safety, injury prevention in the region. The results of the study of workers positions in the assessment of "worthy" of labor are discussed. Particular attention is paid to the need to ensure decent work conditions for workers on non-standard labor contracts.

Ключевые слова: достойный труд, качество трудовой жизни, регион, безработица, условия труда, заработная плата, новые формы занятости.

Key words: decent work, quality of working life, the region of unemployment, working conditions, wages, new forms of employment.

Труд занимает центральное место в жизни человека на всем ее протяжении. В последние десятилетия экономисты больше внимания стали уделять достойному труду как новому измерению традиционного многогранного понятия «качество трудовой жизни». Согласно традиционной трактовке, под качеством трудовой жизни понимается совокупность различных параметров, характеризующих состояние сферы труда организации с позиций реализации потенциала работников в соответствии с целями организации. В настоящее время достойный труд правомерно рассматривать как новое измерение качества трудовой жизни, позволяющее по-новому взглянуть на проблему условий и возможностей развития человека в сфере труда.

Достойный труд – это высокопроизводительный труд с достойной заработной платой, не причиняющий вреда здоровью и позволяющий индивиду обеспечить собственное достоинство и защиту трудовых и социальных прав. Популярность идеи достойного труда, изложенная МОТ в конце XX столетия, быстро стала столь высока, что сегодня важнейшие положения данной концепции формируют основу многих программных правительственных документов во многих странах мира. Принципиально важными в концепции достойного труда являются достойная зарплата, безопасный труд, эффективная занятость; эффективные системы социального страхования; соблюдение трудовых прав, социальный диалог; гендерное равенство. С выдвиганием на первый план проблемы развития человеческого потенциала в современной экономике степень «достойности» труда позволяет судить не только о векторах модернизации социально-трудовой сферы в целом, но и о качестве трудовой жизни с позиций различных субъектов социально-трудовых отношений.

В настоящее время решение проблем достойного труда является важной народнохозяйственной проблемой, от решения которой во многом зависит эффективное функционирование как предприятий, так и региональных и национальных экономик.

Дискурс исследований проблем достойного труда в отечественной и зарубежной литературе показывает, что в современных условиях в контексте определения параметров достойного труда необходимо учитывать ряд аспектов: во-первых, качественный; во-вторых, количественный; в-третьих, структурный; в-четвертых, эффективностный; в-пятых, динамический. Поскольку достойный труд является сложным, многоуровневым явлением, для его интегральной оценки недостаточны некоторые традиционные показатели, характеризующие сферу труда. Анализ существующих подходов к индикации достойного труда в отечественной и зарубежной литературе позволяет констатировать, что они в большей степени ориентированы на исследование

социально-трудовой сферы страны в целом (в частности, подход Р. Анкера, И. Чернышева, П. Этгера и др.), компаративный межстрановой анализ сферы труда или оценку условий труда отдельных категорий населения. При этом региональный аспект является недостаточно исследованным. Оценивая возможности анализа и измерения достойного труда в регионах можно отметить существующие объективные ограничения, касающиеся измерения отдельных аспектов достойного труда (неполнота информации, неразработанность статистической базы и др.); разнообразие критериев, в соответствии с которыми аналогичные явления относят к той или иной группе; несовершенство методологии расчета некоторых (даже традиционных) индикаторов; обширный перечень индикаторов и различные единицы измерения, что затрудняет расчет интегрального показателя.

Оценка достойного труда может быть многоуровневой. При этом свои критерии будут существовать на каждом уровне экономической системы: на уровне организации (предприятий), отраслей, регионов и национальной экономики в целом. В соответствии с этим будут модифицированы и группы индикаторов.

Рассмотрим основные проблемы социально-трудовой сферы в регионах с позиций достойного труда.

1. В современных условиях для всех стран и регионов наиболее актуально преодоление кризиса на рынке труда, порожденного экономическим кризисом 2008–2009 гг. и проявляющегося, прежде всего, в высоких показателях безработицы – лишении индивидов возможности иметь оплачиваемое рабочее место. Безработица в данном случае полностью выводит «качество трудовой жизни» из системы координат жизнедеятельности индивида. Согласно докладу генерального директора МОТ Х. Сомавиа «Восстановление и рост на основе Достойного труда», в 2007–2009 гг. численность безработных во всем мире возросла примерно на 34 млн чел. Из них 1,8 млн чел. пришлось на Россию [1]. В 2010 г. численность безработных составила 205 млн чел. (для сравнения в 2009 г. – 212 млн чел.). При этом лидировали по данному показателю страны ЦВЕ и СНГ (10,4 % в 2009 г., 9,6 % в 2010 г.) [2]. По прогнозам МОТ, в 2011 г. численность безработных составит 203,3 млн чел. Несмотря на то, что ситуация на российском рынке труда в конце 2010 – 2011 г. сложилась более благоприятная по сравнению с прогнозами, показатели безработицы, ее структурная компонента, напряженность на рынке труда существенно различались по регионам и федеральным округам (см. табл. 1).

Таблица 1

Изменение уровня безработицы по федеральным округам России в 2008-2010 гг.

Федеральные округа	Изменение уровня безработицы, %		Уровень безработицы (3 кв.)	Изменение уровня безработицы, %		Уровень зарегистрированной безработицы (3 кв.)
	2009–2008	2010–2009		2009–2008	2010–2009	
Российская Федерация	2,1	–0,9	6,2	0,8	–0,7	2,1
Центральный	2,2	–1,1	4,0	0,8	–0,5	1,3
Северо-Западный	1,8	–0,8	5,0	0,8	–0,7	1,5
Южный	1,4	–3,9	6,8	0,3	–3,8	1,4
Приволжский	2,3	–1	6,1	1,2	–0,7	1,8
Уральский	2,6	–0,1	6,6	1,4	–1,1	1,9
Сибирский	2,2	–1,8	7,7	0,7	–0,7	2,4
Дальневосточный	1,5	–0,7	6,9	0,4	–0,7	2,6
Северо-Кавказский	0,3	0,4	14,0	–	–	8,7

* Источник: составлено авторами по данным [3].

Из табл. 1 видно, что наибольшее увеличение уровня безработицы (в т.ч. и зарегистрированной) отмечалось в 2009 г., соответственно, как и пик мирового кризиса. Однако хотелось бы обратить особое внимание на показатели уровня безработицы, т.е. отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы в процентах. Данный показатель можно сравнивать с другими странами, поскольку он рассчитывается в соответствии со стандартами МОТ. Так, в мире в среднем уровень

безработицы в 2009 г. по сравнению с 2008 г. вырос на 0,9 % за год [4]. В России же, как можно видеть в таблице, этот показатель за данный год вырос на 2,1 %, а по некоторым федеральным округам эта цифра гораздо больше. В частности, в Приволжском федеральном округе рост составил 2,3 %, а в Саратовской области – 1,9 %. Особенно тревожная ситуация сложилась в Северо-Кавказском федеральном округе (уровень безработицы в 2010 г. – 16,9 %). При этом темпы восстановления рынков труда в округах различаются. В Уральском федеральном округе отмечался больший пророст безработицы в 2009 г. по сравнению с 2008 г., а также меньшее сокращение данного показателя в 2010 г. Помимо открытой безработицы в условиях кризиса в российской экономике распространение получила «псевдозанятость» (неполная занятость). В частности, по данным Росстата на сентябрь 2011 г., неполная занятость составляла 5,4 % занятых, а 17,5 тыс. работников были заняты на временных и общественных работах.

2. Вызывает тревогу и низкий уровень заработной платы работников. В большинстве стран наблюдается рост масштабов низкооплачиваемой занятости на протяжении последних 15 лет. Россия не является исключением. Российские регионы характеризуются существенными различиями и по данному параметру. Так, наш анализ, по данным Росстата, показал, что по доле работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума в России лидировала Республика Алтай (37,9 %), Алтайский край (25,5 %). А наименьшие показатели отмечались в Ленинградской и Тамбовской областях (2,8 %), г. Санкт-Петербурге (3 %). В Саратовской области данный показатель составлял 14,4 %. В большинстве российских регионов данный показатель находился в диапазоне 10–20 %.

3. Ситуация в области такого параметра достойного труда как безопасность труда в последние годы характеризуется некоторой позитивной динамикой. В последние годы проблемы обеспечения безопасности и благоприятных условий труда находят отражение в международных нормах (МОТ). В частности, это касается принятия норм об упразднении принудительного труда, об инспекции труда, об условиях безопасности и гигиене труда и производственной среде и др. В регионах РФ приняты целевые программы, посвященные проблемам безопасности труда.

Вместе с тем в современной России на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда в 2008 г. была занята практически треть работников в таких видах деятельности, как добыча полезных ископаемых, транспорт, обрабатывающие производства. При этом наблюдается сильная дифференциация данного показателя по регионам (см. табл. 2).

Таблица 2

Доля занятых в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам (%), 2008 г.)

Россия и федеральные округа	Добыча полезных ископаемых	Обрабатывающие производства	Строительство	Транспорт	Связь
РФ в целом	39,1	26,8	14,6	31,4	2,9
Центральный	38,0	20,3	9,8	26,3	2,0
Северо-Западный	45,2	28,3	13,5	26,5	4,2
Южный	42,8	22,3	12,6	29,8	0,4
Приволжский	30,7	28,0	12,3	28,9	4,6
Уральский	30,2	34,4	20,2	43,5	4,0
Сибирский	55,2	32,2	19,8	32,1	2,6
Дальневосточный	37,2	34,3	22,8	44,3	3,7

* Источник: составлено на основе [3].

В табл. 3 представлен рейтинг федеральных округов по показателям безопасности труда. В каждом федеральном округе можно выделить регионы с наиболее сложной ситуацией. При этом наиболее неблагоприятные показатели характерны для индустриальных регионов.

Таблица 3

**Рейтинг федеральных округов
по показателям численности пострадавших на производстве в 2010 г.
(8 – наибольший показатель, 1 – наименьший показатель)**

Федеральный округ	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом		Численность работников с впервые установленным диагнозом	
	Рейтинг	Регионы с максимальными показателями	Рейтинг	Регионы с максимальными показателями
Центральный	8	Московская область	3	г. Москва
Северо-Западный	5	Вологодская область	7	г. Санкт-Петербург
Южный	3	Краснодарский край	2	Ростовская область
Северо-Кавказский	1	Ставропольский край	4	Карачаево-Черкесская Республика
Приволжский	7	Пермский край	8	Самарская область
Уральский	4	Свердловская область	1	Свердловская область
Сибирский	6	Кемеровская область	5	Кемеровская область
Дальневосточный	2	Приморский край	6	Республика Саха

* Источник: составлено авторами по данным [3].

4. Оценка «достойности» труда в регионе предполагает не только оперирование статистическими данными, но немаловажным является то, как работники сами оценивают условия своего труда и что они понимают под «достойным трудом». На рис. 1 представлена динамика показателя среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников промышленных предприятий в РФ и Саратовской области в 2008–2010 гг.

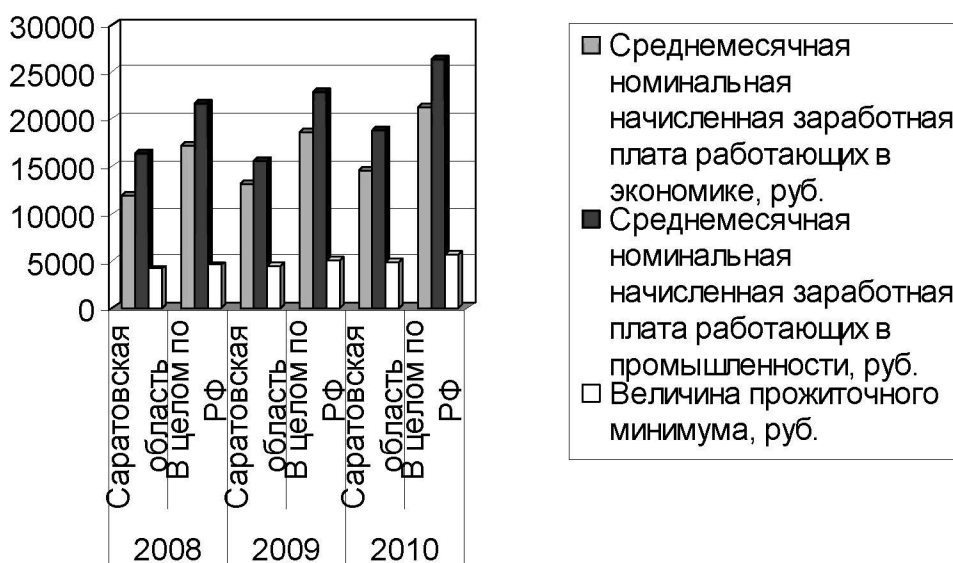


Рис. 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработной платы работников промышленных предприятий в РФ, Саратовской области и их соотношение с величиной прожиточного минимума в 2008–2010 гг.

Как можно видеть из рис. 1, размер среднемесячной начисленной заработной платы работающих в промышленности Саратовской области ощутимо меньше данного показателя в среднем по стране. В то время как величина прожиточного минимума в целом по стране незначительно выше, чем в Саратовской области.

Мы провели исследование позиций наемных работников промышленных предприятий Саратовской области по выявлению степени «достойности» труда. Респондентам сначала предлагалось оценить по 5-ти балльной шкале различные аспекты

своей трудовой деятельности, соответствующие критериям достойного труда. Затем предлагалось дать свое понимание «достойного труда», отметив несколько вариантов из предложенного списка. Исследование позволило прийти к ряду выводов.

Во-первых, более 96 % опрошенных считают свою работу полезной и нужной для общества. Процесс выполняемой работы удовлетворяет 79 % работников и 76 % довольны взаимоотношениями со своим непосредственным начальником и коллегами. Как и следовало ожидать, наиболее неудовлетворительным фактором стал размер оплаты труда: 76 % абсолютно не удовлетворяет и 21 % затруднились с ответом. Остальные факторы были оценены на среднем уровне. На рис. 2 представлены средние оценки всех опрошенных по каждому критерию «достойного труда».

Во-вторых, чем менее удовлетворительную оценку получил определенный фактор в первом случае, тем более популярен он при определении критериев достойного труда. Так, наиболее популярными ответами стали: достойная оплата труда, хорошие условия труда и хороший социальный пакет. При этом 69 % опрошенных указали, что их работа не отвечает указанным критериям «достойного труда». 22 % респондентов считают свою работу достойным трудом, а 9 % затруднились с ответом.

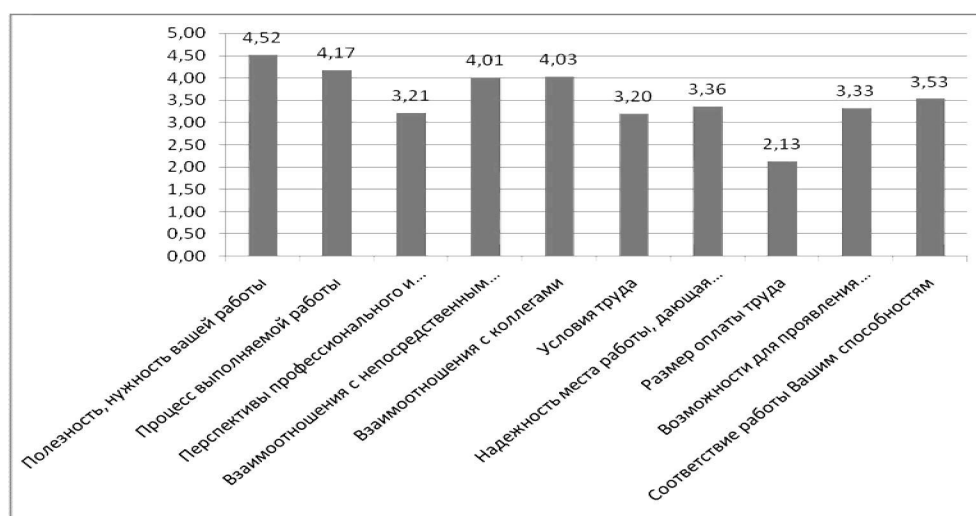


Рис. 2. Средняя оценка критериев достойного труда

В-третьих, значимость возможности участвовать в управлении предприятием и принятии важных решений отметили лишь 13 % опрошенных.

В-четвертых, лишь 1 % работников в своих анкетах указали наличие всех 8 предложенных критериев достойного труда. Все это свидетельствует о крайне низкой степени информированности и грамотности работников в области понятий о достойном труде и защиты своих прав.

На рис. 3 представлены критерии, которые, по мнению респондентов, отражают понятие «достойный труд».

Таким образом, можно обрисовать круг проблем, присутствующих на предприятиях и затрудняющих продвижение концепции «достойного труда»: а) низкая заработная плата, не отвечающая потребностям работников; б) условия труда, не всегда отвечающие санитарно-гигиеническим нормам; в) отсутствие возможности повышения квалификации; г) недостаточный социальный пакет и др.

В первую очередь, названные проблемы должны решаться в рамках социального диалога, позволяющего достичь общие договоренности и принять согласованные решения сторонами социального партнерства. Одно из направлений решения данных проблем – организация внутрикорпоративного мониторинга трудовых процессов на соответствие их требованиям концепции достойного труда.

Следующая проблема, на которой целесообразно акцентировать внимание – обеспечение качества трудовой жизни и достойного труда для работников, занятых по не-

стандартным трудовым контрактам (заемный труд, дистанционная занятость, временная занятость и др.). Новые формы занятости необходимо рассматривать как амбивалентное образование. Наряду с позитивными последствиями и возможностями повышения эффективности занятости в целом они несут в себе потенциально и негативные последствия с точки зрения развития человеческого потенциала. Анализ показывает, что во всех странах уровень защиты прав заемных работников пока существенно ниже, чем у занятых по стандартным трудовым договорам. Так, по оценкам Минздравсоцразвития РФ, число заемных работников в России составляет от 100 до 300 тыс. чел. Ежегодно рынок заемного труда в России прирастал не менее, чем на 30 % (по данным комитета по трудовым ресурсам Ассоциации европейского бизнеса). Все большее распространение получает и дистанционная занятость, фрилансерство. Однако для представителей данных сегментов рынка труда ситуация в области обеспечения достойного труда еще более сложная, чем для стандартно занятых. В частности, это касается условий, оплаты труда, продолжительности рабочего времени, гарантий занятости, защиты других прав работников. Многие вопросы пока не урегулированы в правовом поле. Отсутствие статистических данных о параметрах, характеризующих достойный труд для данных категорий работников, усложняет анализ проблемы.

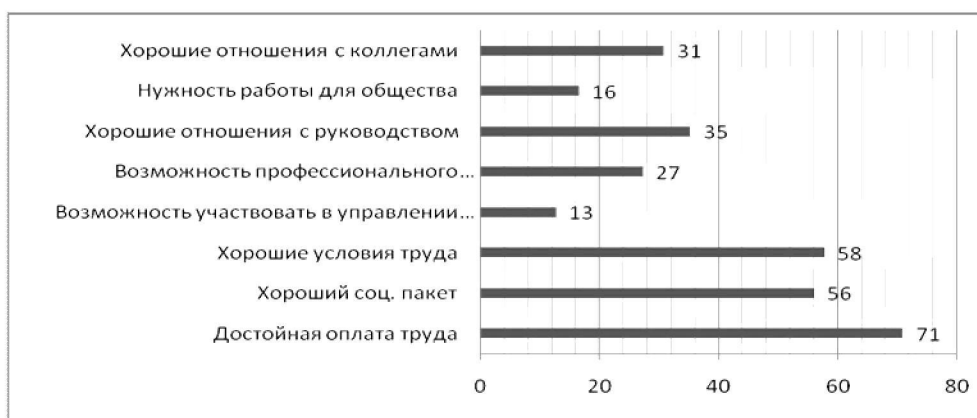


Рис. 3. Критерии достойного труда

В заключение можно отметить, что сегодня создание качественных рабочих мест и обеспечение достойного труда должно выступать одной из ключевых задач макроэкономической политики.

Список литературы

1. Восстановление и рост на основе достойного труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
2. Доклад МОТ о глобальных тенденциях в сфере занятости – 2011. – Режим доступа: www.ilo.org/public/russian/.../2011, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
3. Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
4. Global employment trends: January 2009. – International Labour Office. – Geneva : ILO, 2009.

АНАЛИЗ ПРИЧИН И МАСШТАБОВ БЕГСТВА КАПИТАЛА ИЗ РОССИИ

Е.О. Вострикова, А.П. Мешкова
(Россия, Астрахань)

Переток капитала из одной страны в другую с экономической точки зрения представляет собой естественное явление. Однако его масштабы, варьирующиеся для разных стран, заставляют задуматься о причинах и последствиях данного явления. В статье исследуются причины бегства капитала из России, рассматривается его структура. На основе статистических данных авторами проведен анализ масштабов бегства капитала из России.

From an economic point of view, flow of capital from one country to another is a natural fact. However, the magnitude, varying within different countries, makes us think about the causes and consequences of this phenomenon. This article considers the causes of capital flight and its structure for Russian economy. Based on statistical data, the authors analyzed the scale of capital flight from Russia.