

The article deals with the analyzes of the state and quality of the accumulation of human capital in our country the results allow discussion on the role of education in the effectiveness of human capital in Russia

Keywords: human capital, education, institutions of society, innovations

Information about authors

1. Kozlova Olga – Doctor of Economics, Prof., Centre of Socioeconomic Dynamics Research. Institute of Economics, Ural Branch of Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, e-mail: Olga137@mail.ru

2. Kazmalova Olga (Russia, Perm) – Financial University under the Government of the Russian Federation (Perm, B. Gagarina, 50; e-mail: Kaolni@rambler.ru).

УДК: 331.1

О.А. Козлова, Е.А. Селезенева

ВОПРОСЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИИ

В статье рассматриваются вопросы становления института достойного труда в России. Анализируются проблемы безработицы и оплаты труда. Приведен сравнительный анализ динамики уровня безработицы в России и США. Рассматриваются вопросы формирования и функционирования институтов регулирования социально-трудовых отношений в России и за рубежом. Определены факторы, препятствующие реализации положений концепции достойного труда в практику.

Ключевые слова: достойный труд, качество трудовой жизни, безработица; институты регулирования социально-трудовых отношений.

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». В настоящее время достойный труд правомерно рассматривать как важнейший параметр качества жизни, позволяющий по-новому взглянуть на проблему условий и возможностей развития человека в сфере труда.

Концепция Достойного труда, разработанная Международной организацией труда (МОТ)¹ содержит положения, реализация которых позволяет обеспечивать широкий круг потребностей работника и его семьи с позиции расширенного воспроизводства рабочей силы и высокого качества трудовой жизни:

- процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде;
- условия труда должны быть совместимы с благосостоянием и человеческим достоинством трудящихся;
- труд должен открывать человеку реальные возможности для саморазвития личности и служения обществу.

Согласно Концепции, выделяются следующие признаки достойного труда:

- продуктивная деятельность или производительный труд, способный обеспечивать конкурентоспособность страны;

¹ Достойный труд: доклад Генерального директора Международного бюро труда. 87-сессия МКТ, Женева, 1999 г. – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.ilo.org>. (Дата обращения 26.05.2017).

- справедливый доход для работников;
- безопасность на рабочем месте;
- социальная защита (от безработицы, в случае беременности, необходимости ухода за ребенком, пенсионное обеспечение);
- перспективы личностного роста;
- активное участие в принятии важных управленческих решений (через профсоюзы и ассоциации предпринимателей);
- равные стартовые позиции и возможности для обоих полов [5] .

Страны, ратифицировавшие данную концепцию реализовывают на практике выше перечисленные положения. Как отмечается в исследованиях система социально-трудовых отношений многих экономически развитых стран включает следующие элементы:

- повышение содержательности труда на основе совмещения функций основного и вспомогательного производства, осуществления контроля качества продукции, использования метода чередования рабочих мест; группировки кратковременных разнородных операций и т.п.;
- внедрение демократической структуры управления, развитие трудовой демократии с элементами коллективных методов организации труда [1] .

Трудовая демократия, является одной из ключевых задач доктрины качества трудовой жизни, которая заключается в расширении прав простого работника, переход от авторитарных форм руководства к коллективным методам в управлении. Наиболее популярной формой трудовой демократии считаются независимые бригады, которым руководство предприятия делегирует ряд функций, например, контроль качества, оплату труда, производственное планирование и т.д. [4].

Внедрение мероприятий по рационализации трудовых и технологических процессов, совершенствование условий труда на рабочих местах способствуют снижению издержек и приносит существенный экономический эффект [3].

Решение такой многосторонней задачи как рост качества труда, в той или иной степени относится к политике государства в социально-трудовой сфере, что в свою очередь отражается на динамике уровня безработицы. На рисунке 1 приведена динамика уровня безработицы в США и России за последнее десятилетие.

Анализируя данные на графике за период 2007-2016гг. можно увидеть, что наиболее высокий процент безработицы в США был в 2010 г. (9,6%), что связано скорее с влиянием мирового финансового кризиса. В России кризис проявился несколько раньше, в 2009г, уровень безработицы составлял 8,3%.

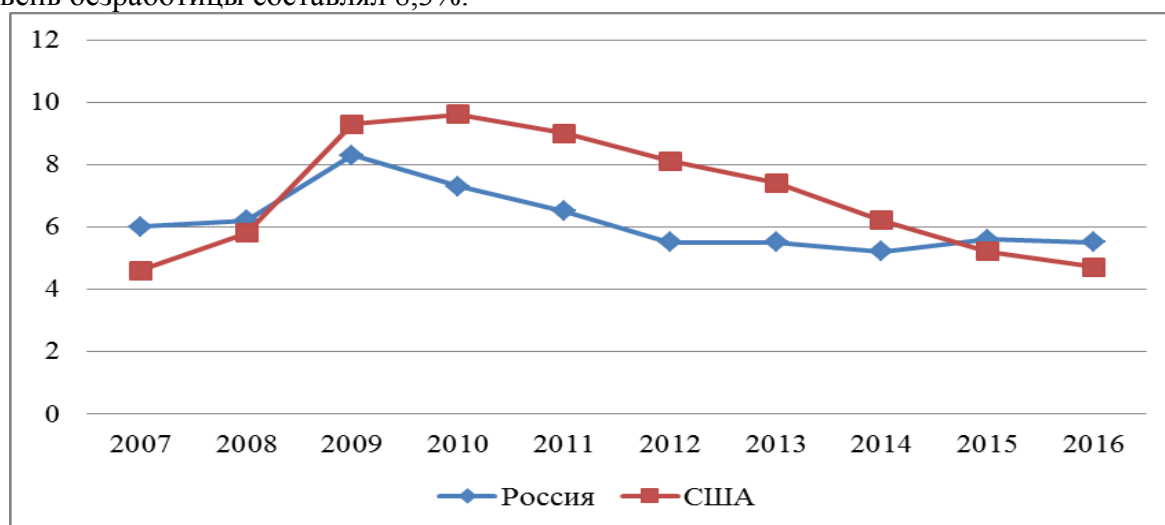


Рис. 1. Уровень безработицы в России и в США за период 2007-2016 гг., %
 Источник: Составлено по [7,9]

В последующие годы наблюдалось снижение уровня безработицы в обеих странах за счет реализации мер антикризисной политики и политики, проводимой в социально-трудовой сфере. На протяжении 2007-2016 гг. в России показатель уровня безработицы составлял в среднем чуть более 6%, в США - около 7%.

Например, для улучшения ситуации в сфере занятости в каждом штате США, проводится работа по совершенствованию сети консультативных центров производительности труда. В работе центров участвуют многие региональные и национальные организации, профсоюзные объединения, консультативные фирмы по проблемам управления, научно-исследовательские организации. Центрами проводится большая работа по развитию нормативной базы, факторов роста производительности труда, разработке мероприятий по повышению эффективности использования рабочей силы. Деятельность центров финансируется как местными органами власти, частными компаниями, так и правительственными структурами [2].

Такие центры действуют почти во всех развитых странах. Они обмениваются опытом, объединяются в межрегиональные и международные. Так, например, Европейская ассоциация повышения производительности труда объединяет такие страны как Англия, Финляндия, Бельгия, Австрия, Германия, Нидерланды, Италия, Кипр, Польша, Румыния, Словакия, Турция, Чехия. Азиатская ассоциация повышения производительности труда включает такие страны как Япония, Китай, Лаос, Малайзия, Бангладеш, Камбоджа, Монголия, Индия, Иран и многие другие.

В России при Министерстве труда РФ с 1990 г. действовал Всероссийский центр охраны и производительности труда, в 1996 г. он был переименован в «Всероссийский центр охраны труда» с соответственным изменением направлений деятельности. В настоящее время это научно-исследовательское и образовательное учреждение дополнительного профессионального образования, деятельность которого направлена на решение научно-практических проблем охраны труда в Российской Федерации, обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда.

Сегодня существует ряд общественных инициатив по созданию центров производительности труда в России. Например, компания «Формула труда» активно реализует консалтинговые услуги предприятиям различных отраслей по повышению мотивации труда, его производительности, внедрению принципов бережливого производства¹.

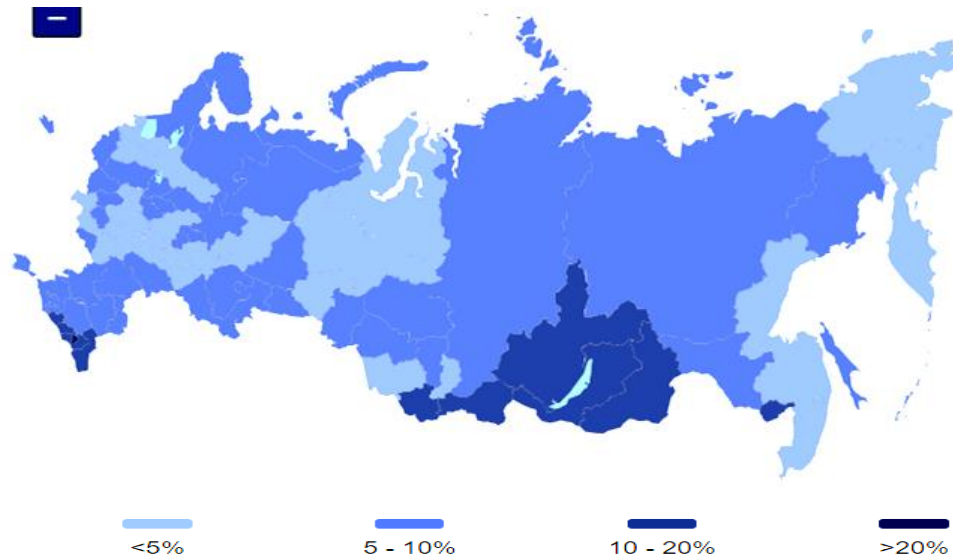


Рис. 2. Уровень безработицы в регионах РФ, 2016 г., % [8]

¹ Формула труда. Операционная эффективность и нормирование [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://formula-truda.ru/about/> (Дата обращения 10.05.2017)

В тоже время в России, в отличие от других стран в настоящее время отсутствует структура государственного уровня, которая бы занималась проблемами роста производительности труда.

Прежде всего существует проблема низкой мотивации населения к высокопроизводительному труду в силу его низкой оплаты и сравнительно высокого уровня безработицы в региональном разрезе (рис.2 и 3).

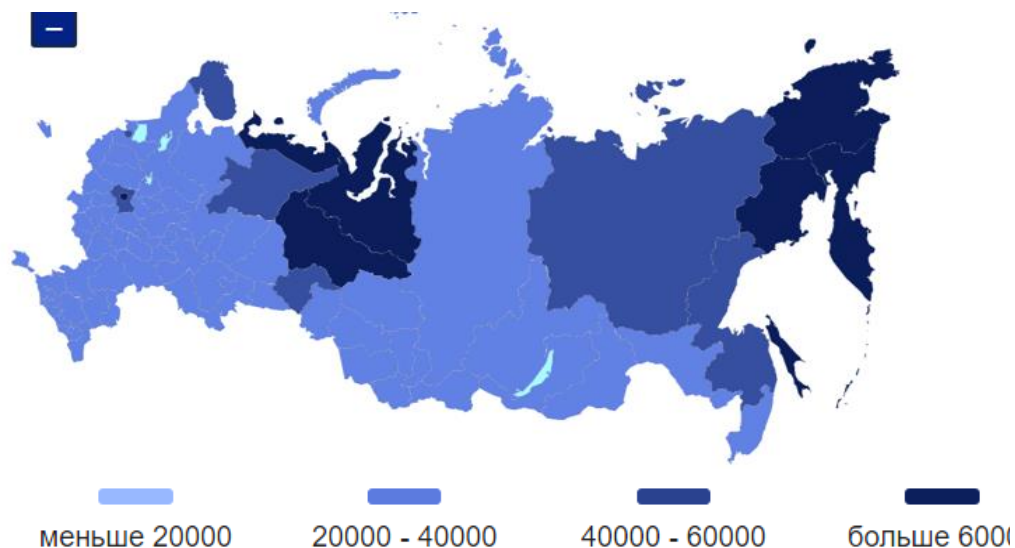


Рис. 3. Уровень средней заработной платы в регионах РФ в 2016 г., % [8]

Анализируя данные, представленные на рис. 2 и 3 можно сделать вывод, что уровень средней зарплаты в регионах Российской Федерации значительно различается. Высокий уровень безработицы наблюдается в регионах с низкой заработной платой.

В каждом регионе Российской Федерации действуют центры занятости, они предлагают безработным гражданам содействие самозанятости. Прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо фермерского хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации. Так же нужно отметить и то, что у рынка труда есть своя специфика, в регионах ищут работников в силу их возможностей и помогают им с обучением.

Но, исходя из статистических данных, значительного снижения уровня безработицы в регионах не наблюдается.

В заключении можно сформулировать круг проблем, которые присутствуют в социально-трудовой сфере российских регионов и затрудняют реализацию положений концепции «достойного труда»:

- низкий уровень заработной платы, не отвечающий требованиям качественного воспроизводства рабочей силы;
- условия труда не всегда отвечают санитарно-гигиеническим нормам;
- не везде предоставляется возможность повышения квалификации;
- недостаточный социальный пакет и т.п.

Прежде всего, данные проблемы должны решаться в рамках социального диалога, который позволит достичь общих договоренностей и принять согласованные решения. Одно из направлений решения данных проблем – организация внутрикорпоративного мониторинга трудовых процессов на соответствие их критериям достойного труда.

Так же стоит отметить, что сегодня создание качественных рабочих мест и обеспечение достойного труда должно выступать одной из ключевых задач региональной социально-экономической политики.

© Козлова О.А., Селезенева Е.А. Текст. 2017

Благодарность

Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ 16-02-00164-а (ОГОН) «Научно-методический инструментарий измерения, оценки и управления факторами социально-экономического неравенства в системе воспроизводства трудового потенциала регионов России»

Список источников

1. Дейнега, А.Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений [Текст] // Технологии качества жизни. – 2005, № 2. – С.19-24.
2. Десслер, Г. Управление персоналом [Текст] / Пер. с англ. — М: «Издательство БИНОМ», 2007.
3. Зайцев, А.К. Качество трудовой жизни [Текст] // Народонаселение. – 2001, №2. – С.155-161.
4. Кононов, С.П. Модель качества трудовой жизни – прогрессивный метод управления персоналом [Текст] // Бизнес консалтинг. – 2007, № 5. – С.32-37.
5. Полин Барет-Рид, Неотъемлемые признаки достойного труда - нормальные условия работы, справедливая зарплата, адекватная социальная защита, отсутствие дискриминации, право голоса [Текст] // Человек и труд. – 2003, №3. – С. 37
6. Цыганков, В.А. Механизм совершенствования условий труда на предприятиях [Текст] // Актуальные проблемы труда и социальной политики: матер. регион. науч. – практ. конф. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. Омск, 2007. – 0,2 / 0,1 п.л.
7. Работа в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trudvsem.ru/>
8. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
9. VFD.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mfd.ru/calendar/details/?id=53>

Информация об авторах

1. Козлова Ольга Анатольевна, д.э.н., рук.центра Института экономики УрО РАН, профессор кафедры ЭТ и УП УрГЭУ.
2. Селезенева Евгения Анатольевна, магистрант кафедры ЭТ и УП УрГЭУ

Kozlova O.A., Selezeneva E.A.

QUESTIONS OF FORMATION OF THE INSTITUTE OF DECENT WORK IN RUSSIA

The article deals with the formation of the institution of decent work in Russia. The problems of unemployment and remuneration of labor are analyzed. The comparative analysis of the dynamics of the unemployment rate in Russia and the USA is given. The issues of formation and functioning of institutes of regulation of social and labor relations in Russia and abroad are considered. The factors preventing the implementation of the concept of decent work in practice are identified.

Keywords: decent work, quality of working life, unemployment; institutes of regulation of social and labor relations.

Information about authors

1. Kozlova Olga – Doctor of Economics, Prof., Centre of Socioeconomic Dynamics Research. Institute of Economics, Ural Branch of Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, e-mail: Olga137@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЗАНЯТОСТЬЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА КАК ОДНОГО ИЗ СОЦИОЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКТОРА ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА НАСЕЛЕНИЯ

В статье проведено исследование распространенности нестандартной занятости экономически активного населения города Екатеринбурга по их видам, а также удовлетворенности определена эффективность нестандартных форм занятости с точки зрения удовлетворенности работающего населения указанными формами.

Ключевые слова нестандартная занятость, фриланс, дистанционная занятость, самозанятость, сверхзанятость

Современное социально-экономическое развитие характеризуется нахождением оптимальных путей реформирования общей системы для более эффективного развития рыночных связей и отношений. В настоящее время социальный фактор становится определяющим экономическое развитие страны, где главной целью развития общества выступает человек - основной носитель экономических отношений. В условиях рыночных преобразований современной России рассматривается модернизация занятости. Рассмотрим удовлетворенность занятостью как одного из социоэкономического фактора формирования качества населения.

В настоящем исследовании в качестве основного инструмента был использован массовый социологический анкетный опрос экономически активного населения Екатеринбурга, было опрошено 700 человек. Возрастной ценз по отношению к опрашиваемым: от 15 до 72 лет. Основную долю опрошенных составили граждане в возрасте: от 19 до 29 лет (39,1%); от 30- 49 лет (45,2%); 50-54лет (7,3 %). Экономически-активное население охватывает все социальные группы населения Екатеринбурга по признаку категория персонала, также представлена структура по сферам занятости респондентов.

Проведя исследование, было выявлено, что *общий уровень нестандартной занятости в регионе составил 16,7 %*. Расчет проводился по формуле:

$$У_{нфз} = \frac{Ч_{нфз}}{Ч_3} \times 100,$$

где, $Ч_{нфз}$ – численность занятых, работающих по НФЗ по данным опроса,

$Ч_3$ – численность занятых всего.

Уровни нестандартной занятости [1, с. 14] на основе самоопределения респондентов представлены в таблице 1. Отметим, что сами респонденты не всегда точно дают оценку своего типа занятости, например, часто люди, работающие более 40 часов в неделю, отмечают, что у них стандартная занятость [2; ст.1]. По нашему мнению, подкрепленному результатами общения с респондентами, такой факт связан с логикой «работаю как все», значит это стандарт.

Таблица 1

Ранжирование структуры видов занятости по основному месту работы, %

Показатель	Екатеринбург
Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым Кодексом, рабочее место на территории организации)	82,5
Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	8,5
Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)	3,3
Неполная (сокращенный день или неделя)	2,9