

Компоненты достойного труда и показатели-дестимуляторы, указывающие на риски, препятствующие его достижению в регионе*

Components of Decent Work and Indicators-Disincentives Indicating Risks that Hinder Its Achievement in the Region

Ю. СВИНУХОВА

Свинухова Юлия Николаевна, научный сотрудник сектора социально-политических исследований Института социально-экономических исследований Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук. E-mail: s.ioulia@mail.ru

В статье отражены основные задачи исследования, состоящие в раскрытии содержания достойного труда через систему его эквивалентов и оценке возможностей его достижения в регионе. Предмет исследования – достойный труд как категория и фактор экономического и социального развития. Теоретико-методологическую базу исследования составили открытые концептуальные материалы Международной организации труда. Применен концептуальный анализ, метод контент-анализа суждений обычных участников рынка труда и экспертов по данному предмету. Фактическая база представлена социологическими данными, официальной статистикой достойного труда в России и Башкортостане. Приведена оценка некоторых параметров и ряд основных показателей-дестимуляторов достойного труда в регионе. Достойный труд представлен в двух аспектах – как экономическая категория и как социальная.

Ключевые слова: достойный труд, параметры достойного труда, дефицит достойного труда, социальные грани труда, качество трудовой жизни, качественные рабочие места, параметры-дестимуляторы.

The article reflects the main objectives of the study, which consist in revealing the content of decent work through the system of its equivalents and assessing the possibilities of its achievement in the region. The subject of the study is decent work as a category and factor in economic and social development. The theoretical and methodological basis of the study was formed by open conceptual materials of the International Labour Organization. Conceptual analysis, the method of content analysis of judgments of ordinary participants in the labor market and experts on this subject were applied. The factual base is represented by sociological data, official statistics of decent work in Russia and Bashkortostan. An assessment of some parameters and a number of key indicators-disincentives for decent work in the region are given. Decent work is presented in two aspects - as an economic category and as a social one.

Keywords: decent work, parameters of decent work, deficit of decent work, social dimensions of work, quality of working life, quality jobs, parameters-disincentives.

Введение

Достойный труд выступает основным фактором экономического и социального развития. Однако на современном этапе на всех уровнях рынка труда наблюдается его дефицит по тем или иным параметрам.

Согласно основным положениям классической политической экономии (У. Петти, 1676 г. и А. Смит, 1776 г. – первые из рассматривающих труд в качестве основы материальных благ и

* Ссылка на статью: Свинухова Ю.Н. Компоненты достойного труда и показатели-дестимуляторы, указывающие на риски, препятствующие его достижению в регионе // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 4. С. 38–44. DOI: 10.34773/EU.2025.4.6.

Исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-00571-25-00 на 2025 г. и на плановый период 2026 и 2027 годов.

накопления богатства народа [6], Д. Рикардо, 1817 г.) [4]), труд является не только источником стоимости и фундаментальным источником благосостояния народа. В социологических теориях труд изучается как преобразующая деятельность, направленная на получение благ и ресурсов, необходимых для удовлетворения потребностей личности, одновременно преломляющаяся в таких социальных аспектах, как трудовая мотивация, занятость и безработица, условия и характер труда, отношение к труду и удовлетворенность работой. Достойный уровень жизни рассматривается как адепт качественной/эффективной/достойной занятости и доходов. При этом личный труд как детерминанта уровня жизни рассматривается в качестве источника не только дохода для удовлетворения материального и нематериального спектра потребностей трудящегося человека и членов его семьи, но также самореализации и социальной коммуникации.

Именно достойный труд (ДТ), то есть труд свободный, справедливо оплачиваемый, безопасный, социально защищенный и не принижающий достоинство человека, согласно концепции Международной организации труда (МОТ), является источником социальной справедливости и стабильности. При этом акцент переводится в плоскость достижения именно достойного характера трудовой деятельности. Качество рабочих мест и соблюдение условий равенства возможностей выступают здесь ключевыми параметрами. Следует отметить, что тенденции необходимости согласования вопросов эффективности труда с маркерами его «достойности» в современных научных исследованиях прослеживаются все чаще и убедительнее. Сегодня многие отечественные исследователи, в частности, Л.В. Санкова, постулируют, что достижение стандартов ДТ становится основой управления эффективностью [5] и многие стратегические цели могут быть достигнуты только при формировании условий ДТ. В связи с этим исследование такого предмета как достойный труд и проблем его достижения представляется весьма актуальным.

Методы

К исследованию предмета был применен концептуальный и статистический анализ. Для наиболее полного представления исследуемой категории был проведен анализ теоретико-методологических конструкций и подходов к оценке ДТ, представленных в зарубежных и отечественных источниках [1; 5; 7–9; 10–12]. Чтобы показать всю многогранность содержания категории ДТ, был применен метод контент-анализа суждений обычных участников рынка труда и экспертов по предмету, включающих обыденные мировоззренческие установки и характеристики «достойности» труда. Проведенный анализ позволил актуализировать актуальный набор основных критериев и маркеров ДТ как фактора экономического и социального развития. Для подкрепления выводов эмпирическими данными был предпринят вторичный анализ данных, полученных в ходе исследования, посвященного проблемам функционирования социального капитала на региональном рынке труда, проведенного сектором социально-политических исследований ИСЭИ УФИЦ РАН методом анкетирования в мае-июне 2024 г. по вероятностной выборке, охватившей 1100 респондентов по Республике Башкортостан.

Результаты и обсуждение

Современные научные исследования все в большей степени акцентируются на взаимосвязи эффективности труда и роста его производительности с достижением маркеров его достойности. Однако ДТ можно рассматривать с трёх разных позиций, каждая из которых имеет свой масштаб и своих главных заинтересованных лиц.

Многогранность категории. Сущность ДТ характеризуется различными аспектами и эквивалентами на разных уровнях с учетом таких его адептов, как государство и экономика (макроуровень), хозяйствующие субъекты (мезоуровень) и работающие граждане (микроуровень). Так, государственное регулирование и экономическая ситуация определяют основные рамки (макро), политика предприятий формирует среду трудоустройства (мезо), личные потребности и качества работников формируют индивидуальное восприятие труда (микро). При этом каждый из его адептов на своем уровне имеет определенный набор эквивалентов или выгод от реализации принципов ДТ. В частности, государство получает целый комплекс важных

преимуществ от обеспечения достойных условий труда своим гражданам, и прежде всего это увеличение налоговых поступлений, позволяющих финансировать социальные программы, инфраструктуру и государственные услуги; снижение социального неравенства и социальной напряженности, следовательно, снижение необходимости затрат государства на поддержку бедных слоев населения и улучшение уровня физического и ментального здоровья общества; повышение экономического потенциала, поскольку высокая профессиональная компетентность работников и высокая их мотивация стимулируют рост экономики, реализацию творческих идей и создание нового продукта и технологий, в числе и управленческих, что ускоряет технологическое и инновационное развитие отраслей промышленности. Создание достойных условий труда оказывает положительное влияние и на экономику страны несколькими способами. Во-первых, это обусловленный стандартами ДТ рост его производительности, что увеличивает объем и качество выпускаемой продукции и услуг, сокращает издержки и повышает конкурентоспособность предприятий. Во-вторых, это стабильность рынка труда и рост внутреннего спроса, когда такие основные маркеры ДТ, как полная, стабильная занятость и достойный уровень дохода работников стимулируют их потребительские расходы, обеспечивают увеличение внутреннего спроса и устойчивый экономический рост. Кроме того, эффективная занятость и равномерное распределение качественных рабочих мест по регионам способствуют сбалансированному экономическому росту территорий, устраняя диспропорции в развитии отдельных областей и городов. Таким образом, создание достойных условий труда является выгодным решением и для государства, и для работодателей, когда замотивированный и безопасный труд (основанный на принципах ДТ) становится эквивалентом или же источником снижения высокого оборота рабочей силы (что так характерно для российского рынка труда в целом), приращению производительности и продукта, роста прибыли, лояльности и конкурентоспособности и, в конечном итоге, роста экономики и благосостояния народа.

Существует несколько методологических подходов к оценке ДТ. Проведенный на их основе анализ данного концепта позволил выделить набор основных его критериев. В целом он содержит систему следующих маркеров или компонентов, достижение которых позволит ДТ выступать в качестве фактора экономического и социального роста: достаточный и справедливый доход; возможности и перспективы для личностного и профессионального роста; гарантированная социальная защита и льготы работнику и членам его семьи; официальное и стабильное оформление трудовых отношений при полной занятости; возможность активного участия в принятии организационных и управленческих решений; приоритет здоровья и безопасности на рабочем месте; комфортные, эргономичные и безопасные условия труда с уважением к личности работника и защитой его прав; баланс с семейными ролями, обязанностями и личной жизнью; свобода от гендерной дискриминации. Именно данные компоненты соотносятся с четырьмя элементами, включенными в структуру стандарта ДТ, сложившегося на основе концептуальных основ ДТ, сформулированных МОТ в 1999 г:

1. Стандарт ДТ в сфере достойной заработной платы (достойная заработная плата), основанный именно на минимальном размере оплаты труда *на уровне восстановительного потребительского бюджета*;
2. Стандарт ДТ в сфере занятости (достойная эффективная занятость);
3. Стандарт ДТ в сфере эффективной социальной защиты, основанный на принципе достойного размера основных социальных стандартов – пенсий *(на уровне минимального размера оплаты труда)* и пособий;
4. Стандарт ДТ в сфере эффективного социального партнерства [7–8; 10; 12].

При этом следует отметить, что развитая социальная программа на производстве также снижает уровень экономической уязвимости работников и обеспечивает чувство социальной безопасности (по данным нашего исследования, проведенного в Башкортостане в 2024 г., до 30 % респондентов отмечают важную значимость наличия социального пакета как вида поощрения на предприятии).

Однако достойный труд реализует себя не только как экономическая категория. Как показал проведенный контент-анализ, в общественном сознании ДТ имеет более расширенные границы понимания. Рассмотрение данной категории именно на микроуровне анализа дает возможность описать всю многогранность содержания самой категории ДТ. Если макро- и микроуровни анализа дают описание ДТ как экономической категории, показывая, что ДТ дает домохозяйствам финансовые средства, которые они вкладывают в экономику своей страны, обеспечивая платежеспособный спрос на товары и услуги, то исследование категории на микроуровне анализа раскрывает ДТ прежде всего с позиции его социальной сущности. И здесь мы уже оперируем не только такими эквивалентами, как безопасность, но и такими как свобода, справедливость, личностное развитие, достоинство и уважение. На этом уровне ДТ определяется субъективным восприятием каждого отдельного работника. Для последнего это не только адекватная заработная плата, позволяющая обеспечить себе и своей семье достойный уровень жизни, но и удовлетворение от работы, возможность самореализации, баланс между работой, семейной и личной жизнью, чувство уважения и признания со стороны коллег и руководства. Конечно, следует отметить, что большинство исследованных нами трактовок так или иначе уходит в плоскость стандартов ДТ по критериям МОТ. Но все же в общественном сознании широко преломляются еще и такие социальные аспекты ДТ, как удовлетворенность трудом и его социальная значимость, ощущение справедливости, социальная защищенность, достаточность и свобода выбора. Таким образом, понятие ДТ многогранно и требует комплексного подхода, учитывающего интересы всех трех уровней: государства и экономики, работодателей и самих работников. Только при гармоничном взаимодействии и сочетании интересов всех трех сторон можно добиться создания действительно достойных условий труда.

Все перечисленные критерии достойного характера трудовой деятельности или, иначе, достойного труда соотносятся с категорией качества трудовой жизни. Кроме того, реализация принципов и основных компонентов стандарта ДТ создают надежную базу для стабильной социальной динамики населения.

Проблема методологии оценки. С точки зрения управления социально-трудовыми отношениями ДТ – прежде всего, труд мотивированный и социально защищенный, а стандарт ДТ выступает залогом эффективной занятости, что, в свою очередь, является мотором, преобразующим экономический рост в реальное улучшение качества жизни.

В современных исследованиях наблюдается отход от одновекторной количественной оценки. Узкий фокус, пусть даже на таких ключевых количественных показателях как занятость и безработица (как главных индикаторов экономического благополучия), может не отражать всей сложности современной ситуации. Сосредоточенность исключительно на количестве занятых не позволяет увидеть серьезные проблемы, скрытые за внешне благополучными цифрами. Например, высокая занятость и низкие показатели безработицы, отчетливо характеризующие текущую ситуацию на современных российском и региональных рынках труда, гипотетически могут сосуществовать с низкими заработными платами и их существенной дифференциацией, отсутствием социальной защиты и неудовлетворительными условиями труда. В результате даже работающие люди могут испытывать финансовую и социальную незащищенность, стресс и чувство неудовлетворенности своей жизнью. Это ведет к снижению производительности, ухудшению здоровья и общему снижению качества жизни.

Вместо этого акцент смещается на многовекторный подход, учитывающий качественные характеристики рынка труда. Особое значение приобретает оценка покупательной способности, обеспечиваемой трудовым доходом, а также возможности для самореализации и развития человеческого потенциала. Необходимо анализировать, насколько заработок позволяет рабочему покрывать не только базовые потребности, но иметь досуг, вести активную социальную жизнь, делать сбережения и планировать будущее. Ключевыми элементами становятся достойная оплата труда, социальные гарантии и удовлетворенность от выполняемой работы. Многовекторный подход предполагает комплексный анализ, учитывающий множество факторов, которые формируют «качество рабочей силы» и «качество рабочих мест». Такой комплексный

подход, основанный на критериях ДТ, позволит понять истинное состояние рынка труда и разработать эффективные меры для повышения качества жизни населения. Многовекторный анализ рынка труда требует разработки новых методологий исследования, использования более сложных статистических моделей и включение качественных данных на основе опросов населения. В отечественной научной практике имеется проработанный методологический инструментарий оценки ДТ и адаптированные методики, предполагающие использование сопоставимой статистической информации, социологических данных, применение агрегированных показателей ДТ. Так, в частности, методика интегральной оценки ДТ с учетом возможности характеризовать территориальные различия регионов России по уровню ДТ предложена Н.З. Шаймардановым и соавторами [9]. Преимущество их методики состоит не только в адаптации к специфике России, но и в том, что позволяет проводить анализ временной динамики и предполагает возможности многокритериальной классификации регионов России по уровню ДТ. Л.В. Санковой обоснован метод индикации ДТ с применением обратного интегральному показателю ДТ показателя дефицита ДТ, апробация которого позволила ей сделать вывод о высокой качественной неоднородности регионов РФ по основным маркерам дефицита ДТ и, соответственно, необходимости вариации моделей регионального инновационного развития с учетом специфики их конкретного состояния социально-трудовой сферы [5].

Отечественная система оценки имеет некоторые отличия от международной. Так, официальная статистика ДТ в России, используя основанную на рекомендациях МОТ систему показателей, включает в себя при этом лишь до 27 показателей, что соответствует 40 % от общего количества показателей МОТ (68 показателей) [2].

Тенденции развития социально-трудовой сферы с позиции принципов ДТ и параметров-дестимуляторы. Современная динамика рынка труда демонстрирует рост спроса на ДТ. Многочисленные исследования показывают, что текущая ситуация на российском и региональном рынках труда характеризуется переходом к модели, где доминирующую роль играют соискатели рабочих мест, определяющие условия и ожидания от предлагаемых вакансий. Вероятно, данная тенденция является ключевой отличительной чертой, отражающей качественные изменения, происходящие в современной сфере труда и занятости. Современный мир характеризуется трансформацией взглядов на жизнь и, как следствие, на трудовую деятельность. Возникают инновационные модели занятости, включая фриланс и самозанятость, а также гибкие графики. Заметно меняются и приоритеты работников в отношении условий труда. HR-специалисты констатируют усиление требований со стороны кандидатов к рабочему пространству и повышенный интерес к взаимодействию в команде. Карьерный рост и возможность реализации собственных инициатив все чаще рассматриваются как ключевые аспекты привлекательности работы. Хотя размер заработной платы остается важным фактором при выборе работы, все большую значимость приобретают нематериальные стимулы и такие параметры как личность руководителя и содержание деятельности. Методом социологического исследования, проведенного в 2024 г. на примере Республики Башкортостан, нами составлен рейтинг 10 первостепенных ожиданий от работы и приоритетов, т.е. выделены 10 наиболее значимых факторов¹. При этом всего в анализе было учтено 23 позиции. Проведенный нами опрос показал, что хотя высокая зарплата по-прежнему важна, уже сегодня при выборе работы соискатели в значительной степени также ориентируются и на другие факторы. На лидирующие позиции вышли параметры, характеризующие стабильность работы (отметили 52 % респондентов), содержание работы (35 %), возможности профессионального и личностного роста (29,9 %), необходимость видеть результаты своей работы, удовлетворение от труда (25,3 %). Далее в рейтинге идут полезность обществу, удобное рабочее место и комфортные условия труда. Возможности продвижения по службе и карьера оказались на замыкающих позициях (14,5 %), заняв 9–10 место в рейтинге

¹ Эмпирическое исследование функционирования социального капитала на региональном рынке труда было реализовано сектором социально-политических исследований Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН методом анкетирования в мае-июне 2024 г.

факторов привлекательности работы. Желание работать по специальности, полученной в университете, оказалось наименее значимым фактором из всех предложенных для выбора 23 позиций, набрав всего 1,5 % голосов. Это говорит о том, что при выборе места работы для соискателей важны не только деньги. Люди учитывают множество факторов, и критерии ДТ набирают значимость. Материальное вознаграждение – лишь один из факторов, хотя и очень важный.

Однако анализ текущей ситуации в области труда и занятости указывает на наличие существенного *дефицита ДТ* как универсальной тенденции. Значительный дефицит качественных и достойных рабочих мест характерен практически для всех национальных рынков труда. На рынке труда Башкортостана также отмечается дефицит ДТ по некоторым параметрам. Приведем далее некоторые показатели-дестимуляторы, указывающие на риски, препятствующие достижению ДТ в регионе. Согласно собранным официальным данным, число занятых по найму на разовых и временных работах растет, и составляет 18,2 % от общего числа занятого населения. Это говорит о том, что многие люди вынуждены соглашаться на краткосрочные контракты и временные рабочие места, что не всегда обеспечивает им стабильность и достаточный уровень дохода. Кроме того, стоит отметить рост числа работников, занятых в неформальном секторе экономики, которое достигло 24,2 % от всего занятого населения. Этот показатель значительно превышает средние значения по РФ, что указывает на наличие серьезных проблем в официальном трудоустройстве и недостаток привлекательных рабочих мест. Неофициальная занятость может создавать риски для работников, так как они лишены социальных гарантий и защиты своих прав. Также следует обратить внимание на высокие показатели трудовой миграции. На дефицит достойного труда на региональном уровне указывают следующие показатели. На протяжении последнего десятилетия, за исключением 2021 г., Башкортостан относится к числу регионов с миграционной убылью и находится в числе лидеров по показателю внешней трудовой миграции: 167,1 тыс. чел. выезжают на работу в другие регионы и большинство из них (63 %) – вахтовики. Это 8–9 % занятого населения РБ, в сравнении 4 % по РФ. Более того, 15 % респондентов выразили готовность к внутренней трудовой миграции, что подчеркивает их желание найти более выгодные условия труда и лучшие перспективы для себя и своих семей. К сожалению, несмотря на наличие рабочих мест, удовлетворенность качеством занятости остается на низком уровне. Примерно 80 % опрошенных отметили, что хотя на региональном рынке труда можно найти любую работу, однако найти достойную работу с адекватной заработной платой и безопасными условиями труда оказывается довольно сложной задачей [3]. Это указывает на наличие серьезных барьеров, которые препятствуют улучшению ситуации на рынке труда и требуют комплексного подхода к решению проблем занятости. Среди прочих социальных трендов регионального рынка труда, формирующих негативные факторы достижения ДТ и социальной динамики населения выделены:

- в регионе сохраняется ярко выраженная внутренняя социальная дифференциация, уровень доходов жителей Башкортостана резко варьируется в зависимости от муниципалитета. При общем росте размера среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций в регионе, сохраняется существенная его разница в разрезе отраслей, а средняя зарплата в крупных городах республики значительно превышает средний доход по региону;

- изменение в структуре занятости, где отмечается рост фриланса, самозанятости, растет востребованность нестандартных, гибких форм занятости, временных контрактов и удаленного формата работы. С одной стороны, это относится к числу универсальных трендов рынка труда. С другой стороны, это реакция на отмечающийся недостаток качественных и привлекательных рабочих мест. Распространение таких неустойчивых форм занятости обеспечивает инклюзивность, однако обратной стороной этой ситуации выступает снижение стабильности доходов, отсутствие традиционных гарантий занятости, социальных льгот и социальной защиты, что выступает существенным фактором-дестимулятором уровня и качества жизни населения в регионе;

- сохранение гендерного неравенства, сопряженного с представительством женщин в отраслевой структуре труда, малом и среднем бизнесе, эффектом «стеклянного потолка».

Заключение

Итак, анализ категории достойного труда в системе факторов устойчивости социальной динамики населения региона и во взаимосвязи с принципами социальной справедливости показал, что инклюзия их целей выражается в: 1) формировании качественных и востребованных рабочих мест со справедливой оплатой труда; 2) повышении качества трудовых отношений и, соответственно, улучшении условий труда; 3) продвижении к социальной справедливости и устойчивой социальной динамике населения через сокращение неравенства и контрдействие дискриминации. Экономическое развитие и социальное благополучие тесно переплетены, при этом роль занятости и доходов сводится к движущей силе, обеспечивающей эффективный спрос и достойные стандарты жизни, а ДТ – это не просто наличие заработка, но достаточный и достойный его уровень, безопасные условия труда, гарантированная социальная защита, возможности для развития, самореализации, здоровой и благополучной жизни. Достойный труд способствует снижению уровня бедности, укреплению социальной стабильности, повышению производительности труда и общему экономическому росту. Поэтому вопросы занятости и социальных гарантий необходимо приоритетно рассматривать как неотъемлемую часть стратегии устойчивой социальной динамики.

Литература

1. Бабенко И.В., Бабенко А.И. Статистическая оценка категории достойного труда в российской и международной практике // Экономика: теория и практика. 2021. № 1(61). С. 68–73.
2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы. Приложение № 3 [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_476292/cafa1cc96629e50724815c86a6e5e7a22a098995/
3. Программа республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2030 года [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.bashkortostan.ru/upload/uf/25d/70xj0rseh72qtt5i7qzlo9mrhzl5u0ap/Programma-Dostoinnyy-trud-v-RB-do-2030-goda.pdf>
4. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: Издательство АСТ, 2023. 576 с.
5. Санкова Л.В. Эффективность труда и достойный труд в современной России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 5. С. 35–40.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Издательство АСТ, 2023. 960 с.
7. Соколов О.В. Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны / ФНИП [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2014/06/18/1310050218/20140617-Sokolov.pdf>
8. Стандарты достойного труда / Федерация профсоюзов Красноярского края [Электронный ресурс]. URL: <https://fpkk.ru/15613/>
9. Шаймарданов Н.З. Достойный труд: методология и методика оценки / Н.З. Шаймарданов, Т.В. Полкова, О.А. Шахова // Экономика региона. 2009. № 4(20). С. 193–199.
10. Decent Work: Report of the Director-General / ILO [Electronic resource]. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
11. Decent Work: What does it mean to you? 90 voices from around the world // World of Work. 2008. No. 64. P. 22–27 [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf
12. ILO Centenary Declaration for the Future of Work [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_711674.pdf