



УДК 331.5, 332.1

## ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЛЬГОТ НА РЕАЛИЗАЦИЮ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ



**Н. С. Землянухина**

доктор экономических наук,  
профессор кафедры менеджмента и маркетинга,  
Саратовский государственный университет  
E-mail: nadezhda\_zeml@mail.ru

**Введение.** Обоснована необходимость реализации принципов концепции Достойного труда для перехода к инновационному развитию экономики России. Сформулирована гипотеза о возможности использования социально-экономических льгот населения для реализации принципов достойного труда на региональном уровне. **Теоретические предпосылки исследования.** При проведении исследования используется авторское определение льгот как исключений из общих правил, выражающихся в облегчении или улучшении условий их выполнения (вплоть до полной отмены обязанности выполнения) и распространяющихся на определенную категорию граждан, личные качества, особенности жизни и деятельности которых выступают источником социально-экономического неравенства. Приведены типы льгот по различным классификациям, рассматриваемые в исследовании. **Описание и результаты исследования.** Для оценки региональных особенностей продвижения концепции Достойного труда использована система из 11 групп индикаторов, отражающих отдельные аспекты достойного труда. Проанализировано влияние льгот на достойную оплату труда, обеспеченность жильем, доступ к занятости, безопасные условия труда и воспроизводство здоровья работника, социальную защищенность и повышение квалификации работников. Приводятся примеры использования льгот, способствующих реализации концепции Достойного труда. Особое внимание уделяется специфике применения льгот, предназначенных для создания условий инновационного развития экономики России. **Выводы.** Обоснованное применение льгот может оказывать значимое влияние на реализацию принципов достойного труда на региональном уровне и способствовать инновационному развитию российской экономики.

**Ключевые слова:** трудовые, профессиональные, социальные и коммерческие льготы, социально-трудовые отношения, достойный труд, региональный уровень.

### Введение

Переход к инновационному развитию российской экономики невозможен без перехода к новому качеству социально-трудовых отношений. Разработка, создание и продвижение инновационных продуктов может осуществляться только работниками, способными выполнять эти функции, что предполагает обязательное наличие креативной составляющей в процессе труда и соответствующих качеств самих работников. В рамках такого подхода

реализация принципов достойного труда является необходимым условием инновационности экономического развития. Однако, несмотря на то что концепция Достойного труда признана в российском научном сообществе и даже во властных структурах, реализация принципов достойного труда в полном объеме происходит не на всех предприятиях (к сожалению, сказанное относится и к бюджетной сфере). Наблюдается существенная дифференциация реализации принципов достойного труда по различным отраслям народного хозяйства, отдельным предприятиям и регионам. Одним из факторов реализации данных принципов могут выступать льготы.

### Теоретические предпосылки исследования

Отметим, что под льготами мы понимаем любые исключения из общих правил, выражающиеся в облегчении или улучшении условий их выполнения (вплоть до полной отмены обязанности выполнения) и распространяющиеся на определенную категорию граждан, личные качества, особенности жизни и деятельности которых выступают источником социально-экономического неравенства [1, с. 51]. В зависимости от того, на решение каких социально-экономических проблем, обусловленных неравенством в трудовой, профессиональной или социальной сфере, направлены льготы, их можно классифицировать как трудовые, профессиональные и социальные. К коммерческим льготам относятся льготы, добровольно предоставляемые предприятиями категориям граждан, находящихся в условиях неравенства, и предназначенные для получения льготодателем дополнительной выгоды. Отметим, что после принятия в 2004 г. Закона 122-ФЗ [2] термин «льготы» изъят из законодательной практики (вместе с термином «социальная защита») и заменен термином «государственная социальная поддержка», однако как социально-экономическая категория в теоретическом



смысле и проверенный годами практический инструмент решения социально-экономических проблем льготы остаются актуальными и востребованными. При этом отказ от решения на государственном уровне некоторых социальных проблем повышает востребованность социально-трудовых льгот, предоставляемых работодателем, а перевод части расходных обязательств на региональный уровень за счет выделения категорий региональных льготников усиливает региональную дифференциацию.

В аспекте воздействия на процесс реализации принципов достойного труда могут быть рассмотрены как трудовые и профессиональные, так и социальные и коммерческие льготы. Часть из них может быть реализована на региональном уровне за счет предоставления льгот региональными органами власти. Кроме того, воздействие на реализацию принципов достойного труда на региональном уровне оказывают льготы, предоставляемые работникам предприятиями, находящимися на данной территории. Неравномерность распределения предприятий различных отраслей промышленности по регионам также приводит к региональной дифференциации характеристик труда и социально-трудовых отношений.

При рассмотрении региональных различий в реализациях принципов достойного труда следует учитывать, что льготы, предоставляемые работникам как работодателями, так и властями, оказывают влияние на степень реализации данных принципов и могут быть направлены как на сглаживание неравномерности региональных возможностей и подходов, так и на усиление региональной дифференциации.

#### **Описание и результаты исследования**

Для оценки региональных особенностей продвижения концепции Достойного труда может быть использована система из 11 групп индикаторов, отражающих отдельные аспекты достойного труда [3, с. 44]. К ним относятся: доступ к занятости, достойная оплата труда, безопасные условия труда, приемлемое рабочее время, баланс «работа – семья», стабильность и надежность работы, социальная защита, справедливое обращение на работе, социальный диалог, неприемлемые формы труда, социально-экономический контекст. Рассмотрим возможности воздействия льгот на некоторые из перечисленных показателей.

В первую очередь, при определении реализуемости концепции Достойного труда на региональном уровне обращают внимание на достойную оплату труда. Однако определение

достойности оплаты только по уровню номинальной заработной платы имеет погрешность, связанную с тем, что, во-первых, при одинаковой номинальной заработной плате в различных регионах может различаться реальная заработная плата, а, кроме того, на доступность при одинаковой номинальной зарплате качественного образования, медицинского обслуживания, качественных товаров и услуг, а также достойного отдыха влияют предоставляемые населению и работникам предприятий льготы. Достойная оплата труда предполагает возможность вести достойную с точки зрения потребления и воспроизводства рабочей силы жизнь. Предоставление работнику льгот, обеспечивающих его дополнительным медицинским обслуживанием, санаторно-курортным лечением, корпоративной связью, транспортом, питанием и другими благами, повышает достойность оплаты его труда и в случае натуральных льгот, и в случае субсидирования части расходов.

Примерами льгот, предоставляемых на региональном уровне и оказывающих влияние на достойность оплаты труда работников, могут выступать различные региональные надбавки к заработной плате. Как правило, они предоставляются работникам бюджетной сферы из средств местных бюджетов, однако любые трансферты, предоставляемые работникам, могут способствовать снижению актуальности проблем, связанных с низким уровнем оплаты труда. Аналогичным действием обладают социальные льготы, предоставляемые неработающим членам семьи работников.

Наиболее значительные расходы связаны в настоящее время с необходимостью приобретения или аренды жилья. Предоставление льгот по обеспечению жильем или хотя бы частичная компенсация расходов из средств предприятия или местного бюджета оказывает существенное влияние на возможность работника направить ресурсы на удовлетворение остальных потребностей. Развитие кредитно-банковской системы предоставляет населению возможность делать дорогостоящие покупки при отсутствии необходимой суммы денег, однако в дальнейшем, за счет необходимости возврата самого кредита и высоких процентов от взятой суммы, уровень потребления существенно снижается, причем зачастую на длительное время. Поэтому предоставление предприятием своим работникам возможности получить беспроцентный заём, что также можно рассматривать как льготу, тоже способствует повышению реального содержания оплаты труда.



Если же говорить о доступе к занятости, льготы, предоставляемые сокращаемым работникам, а также региональные программы содействия занятости, направленные на помощь безработным в трудоустройстве, переподготовке, повышении квалификации или открытии собственного бизнеса, оказывают влияние на реализацию этой составляющей достойного труда на региональном уровне.

Следующим существенным показателем реализации принципов достойного труда являются безопасные условия труда. Согласно статистике, в 2010 г. различные компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда получали 67,8% работников, занятых добычей полезных ископаемых, 41,6% работников обрабатывающих производств, 41,3% работников в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, 34,5% работников строительства, 45,7% работников на транспорте и 6,3% работников связи [4]. Особые условия труда традиционно определяются также экстремальными условиями территории нахождения предприятия, его подразделения, работника, выполняющего производственное задание: трудовая деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в безводной местности, местности, удаленной от объектов социальной инфраструктуры.

Постепенная утрата работником здоровья во многих случаях не может быть полностью компенсирована деньгами. Особую важность имеет также (в первую очередь для работодателя) снижение работоспособности работника, а тем более ее полная потеря. Нетрудоспособный член общества становится обузой и для государства. Поэтому и работодатель, и территория (регион), и государство заинтересованы в возможно полном и эффективном воспроизводстве здоровья работника, утрачиваемого в ходе выполнения тяжелой и вредной работы. Эффективным и проверенным способом решения этой задачи является предоставление трудовых льгот. Предоставление льгот работникам, выражающихся в специальном питании, дополнительных отпусках, сокращении рабочего времени, медицинских профилактических осмотрах и т.д., не может обеспечить полностью безопасные условия труда, но способно существенно сократить риск возникновения профессиональных заболеваний и утраты трудоспособности, вызванных неблагоприятными условиями труда, а также существенно снизить тяжесть последствий возникновения подобных исходов.

При этом монетизация этих льгот и замена их денежными выплатами является недопустимой, так как полученные деньги скорее всего будут потрачены на другие насущные потребности в соответствии с собственными интересами и предпочтениями работников, а их здоровью будет наноситься непоправимый вред. В результате денежная компенсация почти ничего не даст работодателю, государству, а средства будут потрачены безвозвратно. Поэтому трудовые льготы имеют комплексную натурально-денежную структуру, каждый компонент которой выполняет специфические функции: деньги выполняют стимулирующую, а натуральные льготы – воспроизводственную функции. Традиционно в экономике труда принято трудовые льготы, предоставляемые в связи с неравными условиями труда по критериям тяжести и вредности труда, представлять в виде трех структурных блоков: льготы по оплате труда, льготы по сокращению рабочего времени (при сохранении заработной платы), льготы по предоставлению восстановительного питания [5, с. 244]. Сюда же следует отнести льготы, связанные с предоставлением медицинского и санаторно-курортного лечения, а также с организацией отдыха работников.

Социальная защита работников рассматривается в последнее время в контексте социального страхования [6]. Однако кроме обязательного социального страхования, являющегося во многих странах базовым инструментом социальной защиты работающих и членов их семей от различных социальных рисков, в России продолжают быть востребованными дополнительные льготы со стороны работодателей, так как качество услуг, предоставляемых в рамках обязательного медицинского страхования, не всегда удовлетворительно, размер трудовой пенсии зачастую недостаточен для достойной жизни после прекращения трудовой деятельности. Поэтому любые дополнительные возможности социальной защиты, реализованные за счет средств работодателя, являются льготами и оказывают влияние на реализацию принципов достойного труда. Более того, учитывая, что далеко не все предприятия и организации выполняют в полном объеме требования трудового законодательства, предоставление возможностей обязательного социального страхования (в том числе оплата больничных), наличие отпусков и даже своевременная выплата заработной платы позиционируются как льготы работникам предприятий.

Согласно концепции МОТ, труд должен быть развивающим. Данное условие может быть



выполнено как за счет характера и содержания труда, так и за счет возможностей обучения и повышения квалификации, осуществляемых в том числе в рабочее время в случае предоставления работнику соответствующих льгот.

### Выводы

В случае если ориентация отечественной экономики будет направлена не только на импорт инноваций, разработанных и внедренных за рубежом, но и на развитие собственных инновационных разработок, товаров и услуг, актуализируется вопрос о новом качестве воспроизводства рабочей силы, предполагающем не только восстановление после рабочего дня, но и развитие творческих способностей, поддержание эмоционального и физического состояния на стабильном комфортном для работы уровне. Решение этой комплексной задачи может быть осуществлено только в том случае, если будут созданы условия для ее реализации. При этом если в прошлом веке была популярной научная организация труда (НОТ), в настоящее время становится востребованной научная организация отдыха (НОО), включающая рекомендации по сбалансированному занятию оздоровительными и развивающими практиками. Реализация такого подхода будет более эффективной в случае предоставления работникам льгот, облегчающих доступность таких практик и стимулирующих их использование. Льготы такого типа могут быть не очень затратными, так как даже организационные мероприятия, включающие возможность занятия оздоровительными практиками на территории предприятия в удобное время после работы или во время обеденного перерыва, способны дать существенный положительный эффект.

Таким образом, обоснованное применение льгот может оказывать значимое влияние на реализацию принципов достойного труда на региональном уровне и способствовать инновационному развитию российской экономики.

### Список литературы

1. Землянухина Н. С. Социально-экономическая теория льгот. Саратов : Изд-во Сарат. гос. техн. ун-та, 2006. 228 с.
2. Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”» (с изм. и доп. от 29 ноября, 21, 29, 30 декабря 2004 г., 1 апреля, 9 мая, 30 июня, 18 июля, 27 сентября, 31 декабря 2005 г., 10 января, 6, 13 марта, 3 июня, 16, 25 октября, 3, 4 ноября, 18, 29 декабря 2006 г., 20 апреля, 26 июня, 21 июля, 2, 18 октября, 8 ноября, 1 декабря 2007 г., 24 апреля, 13 мая, 18, 22 июля, 25 декабря 2008 г., 9 февраля, 24 июля, 10 ноября, 17, 21, 27 декабря 2009 г., 1 февраля, 12 апреля, 8, 19 мая, 22 июля, 8 ноября, 8, 10, 28 декабря 2010 г., 7 февраля, 14 июня, 18, 19 июля, 8, 16, 21, 30 ноября, 3, 6, 8 декабря 2011 г., 5 июня, 20 июля, 29, 30 декабря 2012 г., 5 апреля, 7 мая 2013 г.). URL: <http://base.garant.ru/12136676/> (дата обращения: 31.05.2013).
3. Баймурзина Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России : региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа : Гилем, 2012. 216 с.
4. Социальное положение и уровень жизни населения России. М., Росстат, 2011. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_44/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_44/Main.htm) (дата обращения: 31.05.2013).
5. Макушин В. Г. Система льгот и компенсаций работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда // Современная экономика труда / Рук. и науч. ред. В. В. Куликов ; Ин-т труда Минтруда России (НИИ труда). М. : Финстатинформ, 2001. 660 с.
6. Роик В. Экономика, финансы и право социального страхования : Институты и страховые механизмы. М. : Альпина Паблишер, 2013. 258 с.

### Effect of Socio-economic Benefits on Implementation of the Concept of Decent Work at the Regional Level

N. S. Zemlyanukhina

Saratov State University,  
83, Astrakhanskaya, Saratov, 410012, Russia  
E-mail: nadezhda\_zeml@mail.ru

**Introduction.** The article *proves* the necessity of implementing the principles of decent work for transition to innovative development of Russia's economy and formulates a hypothesis about the possibility of the use of socio-economic benefits to implement the principles of decent work at the regional level. **Theoretical background of the research.** This research used the author's definition of benefits



as exceptions to the general rule, expressed in terms of facilitating or improving their performance (up to the complete abolition of the obligation to perform) and applicable to certain categories of citizens, personal qualities, especially the life and activity which are the source socio-economic inequalities. **Description and results of the research.** The study used 11 groups of indicators that reflect certain aspects of Decent Work to evaluate regional peculiarities promotion of decent work system. The research analyzed the impact of benefits on decent wages, housing, and access to employment, safe working conditions and reproduction of employee health, social security and skills development; and provided examples of benefits that contribute to the implementation of the decent work concept. The author paid the particular attention to the specifics of the application of benefits designed to create the conditions for innovative economic development of Russia. **Conclusions.** Reasonable use of benefits may have a significant impact on the implementation of the principles of decent work at the regional level and to promote innovative development of the Russian economy.

**Key words:** labor, professional, social and commercial benefits, social and labor relations, decent work, regional level.

## References

1. Zemlyanukhina N. S. *Sotsialno-ekonomitceskaya teoriya l'got* [Socio-economic theory of benefits]. Saratov, SSTU Publ., 2006. 228 p. (in Russian).
2. *Federalny zakon ot 22 avgusta 2004 № 122-FZ* (Federal Law of August 22 2004 № 122-FZ). Available at: <http://base.garant.ru/12136676/> (accessed 31 May 2013).
3. Baimurzina G. R., Valiakhmetov R. M., Kolosova R. P. *Realizatsiia printsipov kontseptsii Dostoinogo truda v Rossii: regional'nyi aspekt (na primere Respubliki Bashkyrtostan)* [Realization of the principles of the concept of Worthy work in Russia: regional aspect (on the example of the Republic Bashkortostan)]. Ufa, Gilem, 2012. 216 p. (in Russian).
4. *Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniia Rossii* (Social status and standard of living of the population of Russia). Moscow, Rosstat, 2011. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_44/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_44/Main.htm) (accessed 31 May 2013).
5. Makushin V. G. *Sistema l'got i kompensatsii rabotnikam, zaniatym v neblagopriiatnykh usloviakh truda* [System of benefits and compensation to employees engaged in unfavorable conditions]. *Sovremennaiia ekonomika truda* [Modern Labor Economics]. Moscow, Finstatinform, 2001. 660 p. (in Russian).
6. Roik V. *Ekonomika, finansy i pravo sotsial'nogo strakhovaniia: Instituty i strakhovye mekhanizmy* [Economics, Finance and Social Security Law: Institutions and insurance mechanisms]. Moscow, Alpina Publisher, 2013. 258 p. (in Russian).