САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра социологии политических и социальных процессов

Наименование направления – экономическая социология

Квалификация направления – бакалавр социологии

Форма обучения – очная

Выпускная квалификационная работа:

 **Влияние концепции достойного труда МОТ на мотивацию сотрудников: социологическое исследование**

Выполнила:

Студентка 4курса, группа18.Б-06

Алексеева Екатерина Владимировна

Научный руководитель:

Доцент кафедры социологи и политических и социальных процессов, к.п.н.

Кутейников Александр Евгеньевич

**Оглавление**

[**Введение** 3](#_Toc136286068)

[**Глава 1. Теоретико-методологические основания для применения концепции достойного труда при изучении и влиянии на мотивацию сотрудников предприятия** 8](#_Toc136286069)

[*1.1. Интерпретация концепции достойного труда МОТ со стороны социологических подходов к рассмотрению справедливого труда* 8](#_Toc136286070)

[*1.2. Возможности применения концепции достойного труда МОТ к социологическому изучению мотивации труда* 18](#_Toc136286071)

[**Глава 2. Реализация концепции достойного труда МОТ в РФ и её влияние на мотивацию сотрудников** 31](#_Toc136286072)

[*2.1. Общая характеристика эмпирического социологического исследования влияния концепции достойного труда МОТ на мотивацию сотрудников* 31](#_Toc136286073)

[*2.2. Анализ государственной политики в части применения концепции достойного труда в РФ* 34](#_Toc136286074)

[*2.3. Выявление динамики интереса к показателям концепции достойного труда в РФ с позиции предприятий и профсоюзов.* 48](#_Toc136286075)

[**Заключение** 65](#_Toc136286076)

[**Список источников и литературы** 68](#_Toc136286077)

[**Приложение 1. Программа эмпирического социологического исследования** 75](#_Toc136286078)

[**Приложение 2. Гайд интервью** 81](#_Toc136286079)

[**Приложение 3. Стенограммы глубинных интервью** 84](#_Toc136286080)

# **Введение**

**Актуальность темы исследования** обусловлена динамикой производственных процессов в современном обществе. Развитие популярности таких концепций, как корпоративная социальная ответственность[[1]](#footnote-2) и “Environmental, Social, Governance”[[2]](#footnote-3) (ESG) в РФ, указывают на формирование нового типа культуры в сфере труда, заинтересованной в продвижении идеалов разумного, социально ответственного, экологического и гуманного производственного процесса. При этом данные тренды проникают в экономику труда и бизнес-процессы настолько глубоко, что показатели ESG, становятся индикатором для позиционирования компаний на уровне Центрального Банка Российской Федерации[[3]](#footnote-4).

Вследствие этих тенденций актуальными становятся системы организации труда применяющие инновационные методы для мотивации рабочих, соблюдающие озвученные принципы реализации производственного процесса.

Подобной системой организации является концепция достойного труда, принятая Международной Организацией Труда (далее по тексту МОТ) в 2008 г., и реализуемая Российской Федерацией, как государством-членом МОТ.

Данная программа ставит своей целью создание социально справедливой системы трудовых отношений, позволяющей учесть интересы всех агентов производственных процессов и предоставляющий широкий инструментарий механизмов мотивации.

 **Целью исследования** являетсявыявление потенциальных возможностей мотивации сотрудников в процессе внедрения концепции достойного труда МОТ в условиях национальной специфики Российской Федерации.

**Научно-исследовательские задачи**

В данной выпускной квалификационной работе поставлены и решены следующие научно-исследовательские задачи:

* Проанализировать социологические подходы к справедливой организации труда и интерпретировать с их помощью концепцию достойного труда МОТ;
* Выделить социологические подходы к мотивации труда и интерпретировать с их помощью связь с концепцией достойного труда МОТ;
* Определить специфику реализации концепции достойного труда МОТ в реалиях Российской Федерации;
* Выявить интересы ключевых социальных агентов рынка труда в процессе реализации концепции достойного труда (государство, профсоюзы/работники, предприниматели);
* Выделить особенности механизмов организации труда и мотивации сотрудников в ключе реализации концепции достойного труда в Российских условиях;

**Объектом исследования** является применение концепции достойного труда Международной организации труда в Российской Федерации. **Предметом исследования –** изучение влияния принципов концепции достойного труда Международной организации труда на мотивацию сотрудников российских предприятий.

В данной ВКР выдвинута и проверена следующая **гипотеза**: Несмотря на продвижение концепции достойного труда, на трудовом рынке РФ в течении последних 15 лет, единая система её применения не выработана.

В целом агенты, имеющие отношению к развитию трудовых отношений, сходятся в необходимости применения принципов достойного труда, но каждый из них обращает особое внимание на разные аспекты программы, что вызывает дискуссию в российском обществе, институтах развития трудовых отношений, условиях социального взаимодействия между работниками, профсоюзами, предпринимателями, государством.

**Степень научной разработанности проблемы**

Теоретической базой работы стали фундаментальные исследования классиков социологической и экономической̆ наук в области исследования проблем труда и трудовых отношений (Т. Веблен, Дж. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Рикардо, А. Смит и др.). Ведущими разработчиками теоретической̆ базы концепции достойного труда и подходов к оценке достойного труда явились Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Бонне, Д. Гай, Г. Стэндинг, Г. Филдс, И. Чернышев, А. Шатенье, Ф. Эггер и др. Проблему достойного труда и отдельных его аспектов в Российской Федерации излагают Г. Р. Баймурзина[[4]](#footnote-5), В. Н. Бобков[[5]](#footnote-6), Б. Г. Збышко[[6]](#footnote-7), С. Г. Землянухина[[7]](#footnote-8), Р. П. Колосова[[8]](#footnote-9), Л. А. Костин[[9]](#footnote-10), И. А. Кулькова[[10]](#footnote-11), Ю. Г. Одегов[[11]](#footnote-12), Т. Разумова[[12]](#footnote-13), В. Д. Роик[[13]](#footnote-14), Г. Г.Руденко[[14]](#footnote-15), Л. В. Санкова[[15]](#footnote-16), Е. К. Самраилова[[16]](#footnote-17), Т. В. Смирнова[[17]](#footnote-18), А.А. Федченко[[18]](#footnote-19), Н.З. Шаймарданов[[19]](#footnote-20) [[20]](#footnote-21)и др.

**Методологической** базой исследования послужили: теории справедливой организации труда; теории мотивации. В рамках теории справедливой организации труда привлекались труды таких учёных, как: Г. Браверман, Р. Блаунер, Д. С. Адамс, Д. Гринберг, М. Лернен, Л. И. Кочеткова, М. И. Магура. При работе с теорией мотивации, использовались наработки: А. Г. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, В. Врума, Л. Портера и Э. Лоурера, Травина В.В. Курбатова М.Б..

Эмпирическое исследование было произведено методами статистического исследования, контент-анализа и проведения опроса в форме полуструктурированного интервью.

**Практическая значимость**

Результаты данной работы могут предоставить работодателям инструментарий внедрения эффективных механизмов мотивации, соответствующих стандартам международных организаций и ведущих к улучшению общего благосостояния общества. А также, возможно, повышение производительности труда (ценность которой для России подтверждена реализацией отдельного Национального проекта). Разработанную нами модель корреляции можно использовать для мониторинга условий труда, как в рамках страны и регионов, так и в отдельно взятых организациях.

**Теоретическая значимость**

В процессе сбора и структурирования теоретических данных, а также в процессе проведения, анализа и интерпретации данных эмпирического исследования предложен вариант методологии позволяющий рассматривать механизмы мотивации и среды их применения и с позиции теории справедливой организации труда, и с точки зрения подходов к теоретическому описанию мотивации труда.

Работа состоит из двух глав и пяти параграфов. В первой главе представлены теоретико-методологические подходы к изучению концепции достойного труда через призму социологических концепций справедливого труда, и ее связь с проблемой мотивации работников (ее теоретическим социологическим осмыслением). Во второй главе проанализированы материалы государственной статистики РФ в сфере реализации концепции достойного труда в нашей стране, материалы публикаций на сайтах Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) с позиции предпринимателей, а также Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) с позиции работников, которые проверены данными глубинных интервью, проведенных на двух предприях.

# **Глава 1. Теоретико-методологические основания для применения концепции достойного труда при изучении и влиянии на мотивацию сотрудников предприятия**

## ***1.1. Интерпретация концепции достойного труда МОТ со стороны социологических подходов к рассмотрению справедливого труда***

Для анализа концепции достойного труда выдвинутой международной организацией труда (далее по тексту МОТ), нам необходимо рассмотреть ее через призму социологических подходов к труду. Поскольку «достойный труд» термин достаточно абстрактный[[21]](#footnote-22), мы предлагаем сконцентрироваться на отдельном его аспекте, а именно на справедливости труда в социальном мире.

Попытки раскрыть проблематику труда в этическом контексте, предпринимаются уже давно. Так мы можем вспомнить труды: Д. Рикардо[[22]](#footnote-23), К. Маркса[[23]](#footnote-24), М. Вебера[[24]](#footnote-25). Работы этих авторов носили теоретико-концептуальный характер и охватывали феномен труда в широком смысле, выявляя основные механизмы функционирования трудовых отношений.

Узкоспециализированные работы появились уже во второй половине XX вв. в русле развития социологии труда, как отдельной отрасли социологической науки. Наиболее ярким примером может служить работа американского политического-экономиста Гарри Бравермана «Labor and Monopoly Capital»[[25]](#footnote-26), вышедшая в 1974 г. Браверман, развивая идеи Маркса, утверждал, что современные капиталистические отношения порождают недостаток интеллектуальной и эмоциональной удовлетворённости рабочего класса. При этом работодатели фокусируются на минимальном экономическом вознаграждении рабочих[[26]](#footnote-27).

Другой важной работой, в рамках неомарксиских трудов, стала работа американского социолога Роберта Блаунера, под названием «Alienation and freedom; the factory worker and his industry»[[27]](#footnote-28). Блаунер развивает концепт «отчуждения» К. Маркса, выдвинутый им в «Экономическо-философских рукописях 1844 г.»[[28]](#footnote-29). Роберт Блаунер указывает на несбалансированность рабочих специальностей, по степени вызываемой ими отчуждённости. Саму отчуждённость, Блаунер разделяет на четыре аспекта: бессилие, бессмысленность, изоляция и самоотчуждение[[29]](#footnote-30).

Аспекты отчуждения проявляются себя по-разному. Бессильность является следствием потери рабочим контроля над своими действиями или условиями работы. Бессмысленность проявляет себя, когда действия рабочего не дают ему чувства ценности, интереса или самореализации. Изоляция порождается отсутствием самоидентификации работника с его рабочим местом.

Еще один подход к анализу проблемы справедливости труда обнаруживается на стыке промышленно-организационной психологии и социологии. В 1963 году свет увидела статья Джона Стейси Адамса под названием «Toward and understanding of inequity»[[30]](#footnote-31). В ней была озвучена *теория справедливости*. Основная гипотеза теории гласила, что сотрудники стремятся поддерживать равенство между своим вкладом в общий рабочий процесс и получаемым за него вознаграждением, в сравнении с другими коллегами.

В своей следующей статье «Inequality in social exchange»[[31]](#footnote-32), вышедшей в 1965 г., Адамс утверждает, стремление людей максимизировать индивидуальное вознаграждение создаёт неравенство в социальных системах труда. В этих системах социальные агенты являются несчастными прямо пропорционально степени неравенства своей позиции, в этой социальной структуре.

На основании *теории справедливости* и последующих разработок, Джеральд Гринберг, в 1987 году опубликует статью под заголовком «A Taxonomy of Organizational Justice Theories»[[32]](#footnote-33). В ней выдвигается типология теорий систем организационной справедливости. Он выделяет два измерения: реактивное-проактивное измерение и измерение процесса-содержания[[33]](#footnote-34).

*К Реактивно-проактивному* измерению относятся попытки исправить несправедливость, либо достичь её.

*Реактивный подход* включает в себя действия, связанные с преодолением несправедливых состояний, либо избежать их.

*Проактивный подход* нацелен на содействие справедливости и попыткам создать справедливые ситуации.

Второе измерение – *процесса* и *содержани*я – фокусируется на двух разносторонних направлениях.

*Процессуальный подход* ориентирован на формирование результатов деятельности труда, таких как оплата труда и признание. Данный подход лучше всего подходит для принятия организационных решений и их реализации.

*Содержательный подход* заботится о справедливости итогового распределения результатов, а именно о справедливости результатов, полученных отдельными лицами или социальными группами. Для дальнейшего анализа нужно привести ряд обобщений к каждому из элементов измерений, выделенных Гринбергом.

*Реактивные проявления*, во многом восходят к наработкам Адамса и описывают реакцию работников на индивидуальные заслуги в понятиях «вины» и «гнева»[[34]](#footnote-35). Если гипотетический работник, в этой системе, недополучает вознаграждение, он испытывает «гнев», если ситуация обратная, то работник должен ощущать «вину».

*Проактивные проявления* анализируют, как работники пытаются создать систему справедливого распределения результатов внутри коллектива, исходя из заслуг и вклада каждого, как личности и коллеги. Данная концепция во многом восходит к работе психолога Мелвина Лернена: «The justice motive in human relations and the economic model of man: A radical analysis of facts and fictions.»[[35]](#footnote-36).

*Процессуальный подход,* во многом вдохновлён социологией права[[36]](#footnote-37), и предполагает, что наибольшая степень удовлетворённости трудом возникает в тех случаях, когда все стороны процесса в той или иной степени имеют контроль над ситуацией.

*Содержательный подход*, концентрируется на процедурах распределения блага, ведущего к справедливости. Так Гринберг выделяет восемь характеристик подобных процедур:

1) предоставляют возможности для выбора лицом, принимающим решения;

 2) следуют последовательным правилам;

 3) основываются на точной информации;

 4) имеют структуру полномочий по принятию решений;

 5) применяют меры предосторожности против предвзятости;

 6) допускают рассмотрение апелляций;

 7) предоставляют возможности для внесения изменений, составленных в соответствии с заявленными процедурами;

 8) основаны на высоких моральных и этических стандартах[[37]](#footnote-38).

Исходя из проведенного анализа мы получили обширную интерпретацию элементов справедливости труда в программе достойного труда МОТ. К нему нам и стоит перейти.

В начале нам стоит дать определения понятию «достойный труд», в рамках деятельности международной организации труда (далее по тексту МОТ). Поскольку МОТ является специальной организацией в составе организации объединённых наций (далее по тексту ООН), мы предлагаем обратиться к определению комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам.

Эта организация даёт определение достойной труда как, работы: «которая уважает основные права человека, а также права работников с точки зрения условий безопасности труда и вознаграждения. Она также обеспечивает доход, позволяющий работникам обеспечивать себя и свои семьи… Эти основные права также включают уважение физической и психической неприкосновенности работника при выполнении его/ее работы»[[38]](#footnote-39).

В цитате прослеживаются следующие социальные аспекты жизни рабочего, выступающие, как элементы достойного труда, а именно:

1) Правовой аспект – в виде прав рабочего;

2) Экономический аспект– в виде дохода рабочего;

3) Социальный аспект – в виде обеспечения устойчивости связей рабочего и его семьи;

4)Духовный аспект – в виде уважения физической и психической неприкосновенности рабочего.

Несмотря на очерёдность основных направлений, данный документ нельзя назвать исчерпывающим. Для более детального раскрытия вопроса обратимся к «Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации»[[39]](#footnote-40), принятой на 97-й сессии МОТ, 10 июня 2008г. в Женеве.

Данный документ, согласно словам Хуана Сомавиа, генерального директора МОТ: являлся третьим важнейшим заявлением, декламирующим принципы и политику организации после принятия МОТом своего устава в 1919 г. Данная декларация развивала принципы заложенные в «Филадельфийской» декларации 1944 г. и Декларации «об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г.[[40]](#footnote-41)

 Этот документ закрепляет концепцию достойного труда, как основной элемент политики МОТ[[41]](#footnote-42). Сама концепция призвана обеспечить справедливость глобализации, основанной на принципах достойного труда.[[42]](#footnote-43)

 Цели и задачи программы достойного труда сформированы, на основе принципа трипартизма — объединение интересов трёх социальных агентов: 1) отдельных людей / работников; 2) компаний; 3) общества в целом.

Делится программа на четыре направления и соответствующие им цели:

1) Содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды[[43]](#footnote-44);

2) Разработку и расширение мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, – которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям[[44]](#footnote-45);

 3) Содействие социальному диалогу и трипартизму, как надлежащему способу: приведения решений стратегических задач в соответствие с потребностями и возможностями каждой страны[[45]](#footnote-46);

 4) соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач[[46]](#footnote-47)

В рамках первой цели: «содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды, в которой» - предполагает следующие задачи.

1) *Все люди* должны иметь возможность улучшать свои навыки и расширять возможности, в целях повышения производительности работы ведущей к улучшению личного и всеобщего благополучия[[47]](#footnote-48);

2) *Предприятия, частные и государственные*, должны стремиться развиваться, создавая рабочие места и расширяя перспективы для всех участников социальной жизни[[48]](#footnote-49);

3) *Общества*, в свою очередь могут достигать в такой ситуации своих целей в виде экономического и социального развития, роста уровня жизни[[49]](#footnote-50);

В подобной формулировке задач, угадывается *содержательный подход* справедливой организации труда, по типологии Гилберта. Указывается зона интересов всех трёх агентов, производится балансируются их права и обязанности, что в итоге должно приводить к созданию стабильной системы взаимодействия.

Вторая цель: «разработка и расширение мер социальной защиты» включает следующие задачи:

1) Расширение социального обеспечение, до той степени в которой оно охватит всех участников трудового процесса. Подобные действия должны включать: установление основного дохода всем нуждающимся в подобной форме защиты; защиту всех участников социального процесса от нестабильности порождаемой глобализацией в технологическом, общественном и демографическом аспекте[[50]](#footnote-51);

2) Обеспечение сохранности здоровья рабочих и обеспечение безопасных условий труда[[51]](#footnote-52);

3) Проведение сбалансированной политики в сфере оплаты труда, продолжительности рабочего дня и улучшения прочих условий труда, с акцентированием внимания на справедливом распределении общественных благ с учётом минимального прожиточного минимума для всех работающих лиц и с привлечением мер по защите всех нуждающихся в ней лиц[[52]](#footnote-53);
 Данная цель согласуется с *проактивным подходом*, обозначенным Гилбертом. Поскольку условия труда и уровень безопасности улучшается для всех, а результаты труда распределяются в согласовании с вкладом рабочих в трудовой процесс.

Третья цель: «содействие социальному диалогу и трипартизму», в рамках специфики каждой страны, включает в себе следующие задачи:

1) Согласование экономического и социального прогресса с учётом интересов каждого государства[[53]](#footnote-54);

2) Согласование национальной и международной политикой, в целях формирования стратегий и программ занятости, соответствующей стандартам достойного труда[[54]](#footnote-55);

3) Согласование трудового законодательства и трудовых институтов каждой страны с международными нормами трудовых отношений, и введение эффективных систем инспекций труда[[55]](#footnote-56);

Эта цель являет собой процессуальный подход, выделяемый Гилбертом. Поскольку цель направлена на формировании процессуально очерченных программ и оптимизации правового поля.

Четвертая цель - «соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда», содержит следующие задачи:

1) Обеспечение свободы объединений и реального признания права на введение коллективных переговоров[[56]](#footnote-57);

2) Противодействие нарушению основных принципов и прав в сфере труда и запрет использования трудовых норм в целях торгового протекционизма[[57]](#footnote-58);

Четвёртая цель МОТ закрывает последнее звено между типологией Гилберта и концепцией достойного труда. Она отображает *реактивный подход* к справедливой организации. Стремление к обеспечению свободы объединений и введению коллективных договоров выступает в качестве основного средства, обеспечивающего возможность всем агентам системы трипартизма, противодействовать несправедливости и избегать состояний ведущих к ней.

Кроме четырёх основных целей, декларация обозначает и пятую общую цель, а именно соблюдение «гендерного равенства и недопущение дискриминации»[[58]](#footnote-59). Данный элемент отображает важную проблему гендерного неравенства в трудовых отношениях, которая может быть решена только с сочетанием всех четырёх подходов справедливой организации труда, вследствие чего её выделение МОТом в отдельную, общую цель, для всех направлений, полностью укладывается в логику документа.

Другим общим пунктом для декларации является роль государств-членов МОТ и ООН в реализации данной концепции:

1) Государства-члены МОТ являются основными агентами изменений, на них возлагается основная ответственность за реализацию программы[[59]](#footnote-60).

2) Каждое государство-член МОТ самостоятельно определяет способы решения стратегических задач. Учитывая: национальную специфику государства; интересы организаций, представляющих предприятия и работников[[60]](#footnote-61).

3) Государство-член МОТ разрабатывает самостоятельно или с помощью сил МОТ показатели или статистические методы для оценки достигнутого прогресса[[61]](#footnote-62).

Данные замечания имеют существенные значения для второй части нашей исследовательской работы, поскольку во многом демонстрируют структурное влияние программы МОТ, реализацию в условиях национальной специфики Российской Федерации.

Подводя вывод параграфу работы, мы можем заключить, что программа МОТ является структурно проработанной стратегией по достижению и реализации справедливой организации труда и созданию условий, в которых достойный труд является не фиктивным значением, а реально установившимся фактом социальной действительности. При этом конечный вариант реализации программы зависит не только и не сколько от желания самой МОТ, сколько от национального интереса страны и агентов её рынка труда, реализующих данную концепцию.

## ***1.2. Возможности применения концепции достойного труда МОТ к социологическому изучению мотивации труда***

Поскольку мотивация является многомерным понятием, затрагивающим множество направлений научного знания: от естественных до гуманитарных наук — мы предлагаем провести анализ данного понятия в следующем порядке: 1) общий анализ понятия «мотивация»; 2) социологический смысл термина «мотивация»; 3) применение понятия «мотивация» в вопросах стимулирования трудовой деятельности.

Энциклопедия менеджмента даёт определение мотивации, как: «силы, действующие на человека или внутри него, которые вызывают возбуждение, ведущее к формированию целенаправленных добровольных усилий[[62]](#footnote-63).

По мнению доцента Мухиной Е.Р., определение мотивации можно сформулировать, как: «сила, которая порождает, направляет и поддерживает поведение и действия определенного человека» [[63]](#footnote-64).

А. Г. Маслоу в своей теории потребностей описывает понятие «мотивация» как «непрерывное, бесконечное и изменчивое явление, являющееся универсальной характеристикой практически любого органического состояния»[[64]](#footnote-65).

Как мы можем заметить определение мотивации, в связи со своей абстрактностью, напрямую нельзя рассматривать, как часть концепции достойного труда, в рамках заявленной проблематики, поэтому мы предлагаем обратиться к описанию теорий мотивации.

Теории мотивации делятся на два типа: содержательные и процессуальные[[65]](#footnote-66).

*Содержательные теории* предполагают наличие внутренних побуждений, заставляющих человека принимать решения. К данным теориям относятся: «теория потребностей Маслоу; теория существования, связи и роста Альдерфера; теория приобретённых потребностей МакКлелланда; двухфакторная теория Герцберга»[[66]](#footnote-67).

*Процессуальные теории* считают, что мотивация определяется не только внутренними потребностями, но и ожиданий человека от общества и систем адаптации на основе этих ожиданий.

К списку данных теорий можно отнести: «теорию ожидания Врума; теорию справедливости Адамса; модель мотивации Портера-Лоулера»[[67]](#footnote-68).

Анализ начнём с *содержательных теорий*.

*Теория потребностей Маслоу*, будучи опубликованной в 1943 году, в рамках публикации «A Theory of Human Motivation», на страницах журнала «Psychological Review» - является одной из самых ранних и фундаментальных в этом списке.

Строится теория на основании пяти групп потребностей: «1) физиологических потребностях; 2) потребности в безопасности; 3) потребности в принадлежности к социальным группам; 4) потребность в признании; 5) потребность в самовыражении»[[68]](#footnote-69). Основными драйверами изменений состояния субъекта, в данной теории являются: неудовлетворённость потребности и замена одной потребности на другую, в случае удовлетворения предыдущей[[69]](#footnote-70).

*Теория существования, связи и роста Клейтона Альдерфера*, дополняет теорию Маслоу, вводя три основополагающие категории вынесенные:

*1) Существование –* мотивации, вызванные базовыми материальными потребностями.

*2) Связи –* мотивации, вызванные потребностью в создании и сохранении социальных связей.

3) Категория *роста* - стремление человека к личному развитию.

Главным изменением внесённым Альдерфером в теорию Маслоу, стала идея, что, когда категория более высокого порядка не удовлетворена, человек будет вкладывать силы в предыдущую категорию[[70]](#footnote-71).

В качестве примера можно озвучить гипотетическую ситуацию, в которой человек неудовлетворённый категорией роста, вкладывает силы в семейные отношения, как в часть категории связей, для достижения нужного результата в сфере самореализации, относящейся к вышестоящей категории.

*Двухфакторная теория* Фредерика Герцберга, так же, как и теория Альдерфена, восходит к теории мотивации Маслоу, но интерпретирует её с другой стороны, фокусируется на вопросах трудового процесса.

Она предполагает, что в рабочем процессе существуют два разнонаправленных набора факторов. Один вызывает удовлетворённость работой, а другой действует в обратную сторону. Оба набора действуют параллельно друг от другу[[71]](#footnote-72). Они обозначаются как: мотиваторы и гигиенические факторы.

*Мотиваторы* приносят удовлетворение рабочему, вытекающее из таких внутренних условий работы, как личные достижения или рост[[72]](#footnote-73).

*Гигиенические факторы* не приносят удовлетворение или не усиливают мотивацию сотрудника, но неудовлетворённость является следствием их отсутствия. Таковыми являются заработная плата, дополнительные льготы, условия труда или гарантия занятости[[73]](#footnote-74).

Герцберг рассматривал гигиенические факторы в следующем порядке по убыванию их важности: политика компании, надзор за сотрудниками, отношения руководства и подчинённых, условия труда, заработная плата и отношение с коллегами[[74]](#footnote-75).

Согласно теории Герцберга руководство должно обеспечивать как гигиенические факторы, во избежание неудовлетворённости сотрудников, так и обеспечивать реализацию мотиваторов для повышения удовлетворённостью работников своей работой[[75]](#footnote-76).

Исходя из двухфакторной теории возможны четыре сценария сочетания факторов гигиены и мотивации:

1) Высокая гигиена и высокая мотивация: идеальная ситуация, когда сотрудники высоко мотивированы и имеют мало жалоб.

2) Высокая гигиена и низкая мотивация: у сотрудников мало жалоб, но они не очень мотивированы. Работа воспринимается как заработок.

3) Низкая гигиена и высокая мотивация: сотрудники мотивированы, но имеют много жалоб. Ситуация, когда работа интересная и сложная, но зарплата и условия труда не на должном уровне.

4) Низкая гигиена и низкая мотивация: наихудшая ситуация. Немотивированные сотрудники с большим количеством жалоб[[76]](#footnote-77).

Как можно заметить, теории входящие в содержательный блок фокусируются на конкретных состояниях, в которых прибывает человек. Другим блоком теорий раскрывающий вопрос мотивации являются теории носящий процессуальный характер.

*Теория мотивации или теория ожидания Виктора Врума*, предполагает, что человек мотивирован выбирать наиболее адаптивное поведение, поскольку ожидает получение наилучшего исхода[[77]](#footnote-78).

Теоретическая модель Врума строится на трёх паттернах поведения человека: мотивационных силах, ожидании и валентности. Данную теорию от содержательных отличает объяснения конечного выбора не только потребностью, но также зависит и от условий, в которых находится выбирающий[[78]](#footnote-79).

Исходя из этой стартовой предпосылки, формируются содержание трёх ключевых понятий.

Ожидание – это вера человека в то, что усилия приведут к достижению определённых результатов. При данном расчёте человек опирается, как на позитивный, так и на негативный предыдущий опыт[[79]](#footnote-80).

Мотивационные силы – это вера в то, что человек может получить вознаграждение, если его ожидания будут соответствовать итоговому результату[[80]](#footnote-81). Как например в случае повышения зарплаты в случае успешно выполненных рабочих задач

Валентность – это ценность, вознаграждения которую видит человек при реализации интересующего его результата. Она основывается на его потребностях, целях, ценностях и источниках мотивации[[81]](#footnote-82)

Таким образом, Врум создаёт некую «воронку» мотивации, где ожидание выступает в качестве отправной точки целеполагания, мотивационные силы выступают в качестве средства и условий, формирующих итоговый образ реализованной цели, а валентность отвечает за оценку итогового результата в позитивном или негативном ключе.

О *теории справедливости Дж. С. Адамса*, мы уже говорили в первом параграфе данной работы, посвящённому справедливой организации труда. Но в данный момент мы предлагаем взглянуть на неё в разрезе мотивациии работников.

Как мы и говорили ранее, теория предполагает, что сотрудники стремятся поддерживать равенство между привнесённым ими вкладом в рабочий процесс и полученным результатом[[82]](#footnote-83).

Как и предыдущая теория Врума, теория Адамса построена на сравнении приложенных усилий и ожидаемого вознаграждения. Но в отличие от Врума, Адамс акцентирует внимание не только на внутреннем целеполагании субъекта, но и на его постоянном соотношении себя с другими участниками социального процесса.

Теория справедливости оперирует двумя основными параметрами: вход и результат[[83]](#footnote-84).

Вход – это вклад рабочего в рабочий процесс. Он может включать: время, затраченное на работу; уровень усилий; лояльность организации; энтузиазм и прочее. Результат – это то, что работник получает в качестве оплаты. Это могут быть, как материальные, так и не материальные ресурсы. Материальные результаты включают заработную плату и гарантию занятости. Нематериальные результаты могут быть признание, похвала или ощущение достижений.

Исходя из этих условий, теория предполагает четыре основных положения:

1) Люди будут стараться максимизировать свои результаты.

2) Отдельные лица могут увеличить коллективное вознаграждение, улучшая системы справедливого распределения ресурсов между участниками процесса. Что приведёт к справедливой саморегуляции рабочих коллективов.

3) В случае если люди осознают, что участвуют в системе несправедливого распределения ресурсов, они будут испытывать стресс. Так люди, получающие избыточное вознаграждение должны испытывать стресс от «вины» или «стыда», а люди, недополучающие вознаграждение должны ощущать «гнев» или «унижение». Человек, который получает слишком много, может чувствовать вину или стыд. Человек, который получает слишком мало, может чувствовать гнев или унижение.

4) Люди, которые обнаруживают, что находятся в несправедливых отношениях, попытаются устранить свои страдания, восстановив справедливость.[[84]](#footnote-85)

В итоге теория Адамсана предлагает нам многомерную систему анализа, учитывающую социальные связи, способные выступать в качестве инструментов систем мотивации ведущих к справедливому распределению ресурсов.

Полного развития процессуальные теории достигли в *модели мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера*. Модель использует пять переменных: «затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения»[[85]](#footnote-86). Гипотеза теории предполагает, что получаемые результаты — это следствие усилий сотрудника, его специфики как работника, а также его роли в трудовом коллективе[[86]](#footnote-87).

Уровень прикладываемых усилий, так же, как и в модели Адамсана, зависит от ценности вознаграждения и ожидаемого шанса реализации цели.

Важным отличием модели Портера и Лоулера является её структурная комплексность. Перенимая наработки Врума и Адамсана, авторы теории расширяют список переменных, участвующих в процессе мотивации до десяти: «1) ценность вознаграждения; 2) оценка вероятности связи усилия и вознаграждения; 3) затраченные усилия; 4) способности и характер сотрудника; 5) осознание работником своей роли; 6) выполненная работа; 7) внутреннее вознаграждение; 8) внешнее вознаграждение; 9) вознаграждение, воспринимаемое как справедливое; 10) удовлетворение»[[87]](#footnote-88)

Первые три переменные дублируют систему Адамсана. Четвёртая переменная, связанная со способностями и характером сотрудника, выделяет процессу соотношения субъекта с коллективом, свою структурную роль. При этом этот элемент находится в тесной взаимосвязи с элементом — осознанием работником своей роли. Пункты с шестого по десятый, диверсифицируют структуру «результата», предложенную Адамсаном. Показывая, что вознаграждения, воспринимаемые как справедливые, синтезируются из внутренних вознаграждения (связанных с нематериальными стимулами) и внешних (связанных с материальными стимулами). Подобный пункт тесно роднит модель мотивации Портера – Лоудера с двух факторной моделью Герцберга. За счёт функциональной схожести концептов внешнего и внутреннего вознаграждения в первой теории, с гигиеническими факторами и мотиваторами из второй, достигается определённый компромисс. Подобный ход позволяет модели Портера – Лоудера осуществить прорывной шаг, а именно совместить содержательный и процессуальные элементы, в рамках одной теории.

 Таким образом, мы можем сказать, что в теоретическом плане вопрос мотивации сотрудников представляет собой многогранный феномен. Описав спектр теоретических подходов, нам следует проанализировать концепцию достойного труда МОТ, раскрыв инструменты мотивации, задействованных в процессе формирования достойных условий труда. Для этого необходимо повторно обратиться к пунктам целей и задач программы МОТ.

 Первая цель: «содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды»[[88]](#footnote-89). Во многом направлена на стабилизацию системы взаимодействия между тремя типами социальных агентов: людей, предприятий и общества.

 Предприятия обеспечивают системы мотивации, связанные с содержательными теориями, поскольку своей жизнеспособностью предоставляют основные параметры: занятости, общего благополучия и стабильного роста. Подобные задачи обеспечивают удовлетворение потребностей людей от базовых к более высоким, в стабильной прогрессии. Если говорить проще, предприятия выступают в качестве драйверов стабилизации системы занятости.

 В случае с людьми и обществами, проявляются процессуальные механизмы мотивации. Люди и общества, в реализации этой цели, должны: «достигать целей», ускорять «экономическое развития и социальный прогресс»[[89]](#footnote-90). Для этого требуется компромисс возможностей и способностей агентов социальной системы адаптационных схем развития.

 Вторая цель: «разработка и расширение мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, – которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям»[[90]](#footnote-91). Включает ряд разнонаправленных мер, имеющих свои условия мотивации сотрудников.

 Задача сформулированная, как: «расширение социального обеспечения и распространение его на всех, включая меры по предоставлению основного дохода всем нуждающимся в такой защите лицам»[[91]](#footnote-92) и задача, направленная на охрану здоровья и обеспечения безопасных условий труда[[92]](#footnote-93). В полной мере отвечают содержательным теориям. Они стремится обеспечить удовлетворение базовых потребностей человека, для создания устойчивой платформы самореализации индивида.

 Внутри второй цели существует задача: «политика в сфере оплаты труда, продолжительность рабочего времени и другие условия труда, нацеленные на обеспечение того, чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ…»[[93]](#footnote-94). Она скорее тяготеет к процессуальным теориям, поскольку хоть и обеспечивает базовые потребности, но за счёт справедливого распределения ресурсов предоставляет возможность стимулировать вертикальную мобильность субъектов.

 «Содействие социальному диалогу и трипартизму как надлежащему способу»[[94]](#footnote-95) - так сформулирована третья цель программы. В целом она благоволит методам процессуальных теорий. Она завязана на развитии адаптационных систем в согласии с единением всех социальных акторов участвующих в процессе трудовых отношений. Подобный подход в полной мере обязывает акторов адаптироваться и соотносить себя с другими участниками трудового процесса, стимулируя к конструктивным формам сотрудничества.

 Подобный сценарий действий акцентирует внимание на стабилизации и оптимизации трудового законодательства и институтов развития труда. Этот шаг гарантированно сказывается на возможностях горизонтальной и вертикальной мобильности работников.

 Дополнительным процессуальным элементом мотивации становится и задача по «содействия достижению консенсуса по соответствующим мерам национальной и международной политики, оказывающим воздействие на занятость и стратегии и программы в области достойного труда»[[95]](#footnote-96). Подобный шаг должен увеличивать осведомлённость рабочих о международных стандартах достойного труд, и повышать их возможности по интерпретации своего вклада в рабочий процесс и ожидаемых вознаграждениях.

 Заключительная, четвёртая задача: «соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда»[[96]](#footnote-97). Склоняется к процессуальным методам мотивации рабочих. Она оптимизирует и стабилизирует основной инструментарий рабочих и предпринимателей, в процессе поиска рабочих компромиссов.

Предоставление свободы объединения и действенного признания прав на введение коллективных переговоров, предоставляет людям понятные ресурсы для достижения своих целей. Это в свою очередь улучшает понимание связи между затраченными усилиями и получаемым за него результатом. Что мотивирует рабочих конструктивно взаимодействовать с рабочей средой.

Последняя общая задача для всех целей, а именно «Гендерное равенство и недопущение дискриминации»[[97]](#footnote-98), можно одновременно отнести и к содержательным методам мотивации и к процессуальным. С точки зрения содержательных методов, подобный подход обеспечивает равное обеспечение первичных потребностей для всех рабочих. С процессуальной составляющей данный подход обеспечивает равные возможности для использования каналов достижения индивидуальных целей рабочих.

Подводя вывод данной главе, мы можем прийти к ряду важных заключений, касательно концепции достойного труда МОТ:

В первую очередь, концепт обеспечивает синтез большинства возможных форм справедливой организации труда. Подобный подход гарантирует возможность урегулирования трудовых отношений с учётом принципа трипартизма. При этом в равных пропорциях применяются, как содержательные, так и на процессуальные механизмы. В целом мы имеем выверенную систему сдержек и противовесов позволяющих найти выгодные отношения между обществом, предприятиями и рабочими.

С другой стороны, концепция МОТ закладывает в основание своей архитектуры многомерный потенциал мотивации сотрудников. Он так же реализуется, как через процессуальные аспекты, так и через содержательные, что усиливает прикладной характер концепции в двух направлениях: 1) обеспечении стабильных условий труда и трудовых взаимодействий; 2) формировании прозрачных и доступных каналов для модификации и развития трудовых отношений

Модель МОТ учитывает два важных и ключевых параметра без которых данная концепция не была бы жизнеспособна.

Первый – гендерное равенство и противодействие дискриминации. Это устраняет элементы системного неравенства и упрощает взаимодействие всех трёх агентов трудовых отношений.

Второй – национальный характер трудовых систем. Декларация уделяет важное внимание роли государств-членов в процессе реализации программ, поскольку именно исходя из национальных особенностей каждого государства должна сформировываться итоговая модель достойного труда, применяемая на практике.

Именно данный атрибут и приводит в жизнь нашу исследовательскую работу. Поскольку особенности исторического, культурного, социального развития России определяют ответ на то, каким становится реализация концепции достойного труда в условиях современной Российской Федерации? И на этот вопрос мы собираемся ответить во второй главе нашей исследовательской работы.

# **Глава 2. Реализация концепции достойного труда МОТ в РФ и её влияние на мотивацию сотрудников**

## ***2.1. Общая характеристика эмпирического социологического исследования влияния концепции достойного труда МОТ на мотивацию сотрудников***

Проблема мотивации труда сотрудников в сегодняшних условиях вызывает особенный интерес со стороны разных государственных и негосударственных институтов и была рассмотрена нами в первой главе. Во второй главе мы проанализируем результаты эмпирического социологического исследования «Применение принципов концепции достойного труда Международной организации труда для мотивации сотрудников предприятия».

*Объектом эмпирического* исследования стали принципы концепции достойного труда, как социальное явление, реализуемое на предприятиях РФ. *Предметом эмпирического* исследования стали принципы концепции достойного труда, в процессе их применения для развития системы мотивации сотрудников на предприятиях РФ. *Целью исследования* стало определение степени применения принципов концепции достойного труда МОТ для мотивации труда сотрудников предприятий РФ

В рамках эмпирического исследования мы выдвинули следующую *гипотезу исследования*:

Несмотря на продвижение концепции достойного труда, на трудовом рынке РФ в течении последних 15 лет, единая система её применения не выработана. В целом агенты, имеющие отношению к развитию трудовых отношений, сходятся в необходимости применения принципов достойного труда, но каждый из них обращает внимание на разные аспекты программы.

Для изучения того, как применяются принципы концепции достойного труда МОТ для развития мотивации сотрудников предприятий, нами были применены следующие *исследовательские методы*:

1. **Статистический анализ** использован для анализа влияния принципов концепции достойного труда МОТ на размер Внутреннего валового продукта РФ.

Для этого был задействован корреляционный анализ, в целях выявления степени зависимости ВВП РФ от каждого показателя достойного труда, который с 2001 года рассчитывает «Росстат».

Данные показатели в статистике «Росстат» вынесены в отдельный отчет, под названием «индикаторы достойного труда»[[98]](#footnote-99). Для каждого из приведенных показателей рассчитан коэффициент корреляции.

В случае, если коэффициент корреляции стремился к +1, а график изменения показателя отражал развитие данного направления, значит, показатель оказывает прямое влияние на рост ВВП. И обратная ситуация, если коэффициент корреляции стремится к -1 и отражал стабильное или деградирующее состояние в данной сфере, значит данная сфера является деградирующей и оказывает негативное влияние на размер ВВП РФ. Из чего можно предположить, что если со стороны государства и работодателей обращать больше внимания на данную сферу, то размер ВВП страны станет расти быстрее;

Исключением из данной системы являлись индикаторы негативных переменных, таких, как например уровень безработицы или процент бедного работающего населения. Динамика в их корреляции интерпретировалась диаметрально противоположным образом и стремление к показателю +1 указывало на негативный тренд развития, а к -1, позитивную социальную динамику.

2. **Контент-анализ** публикаций новостей и материалов, размещенных в информационно-коммуникационный сети Интернет, конкретно на сайтах Федерации независимых профсоюзов РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей.

Конетнет-анализ применен для анализа практик внедрения концепции достойного труда на предприятиях и в организациях РФ. Контенет-анализ был количественным, отражающим количество упоминаний о каждом из принципов концепции достойного труда МОТ или показателях, которые рассчитывает «Росстат».

3. **Глубинные интервью**. Проведены по полуформализованной анкете с сотрудниками двух предприятий, которые расположены в г.Перми (ООО «Камкабель» и ООО «Интерпак»), с целью выявления конкретных практик применения принципов концепции достойного труда для мотивации сотрудников, а также отношения сотрудников к таким действиям со стороны работодателей. Для проведения интервью был разработан гайд. Интервью были проведены на месте работы сотрудников. Рекрутинг респондентов был осуществлен посредством личной договоренности интервьюера о времени и месте диалога с целью исключения влияния работодателя на мнения респондента. Интервью были проведены в апреле 2022 г.

Далее представлены результаты эмпирического социологического исследования, которые рассмотрены через призму анализа государственной политики РФ в сфере труда, для чего проведен вторичный анализ материалов научных статей, относящихся к концепции достойного труда, МОТ и ее применению в РФ.

## ***2.2. Анализ государственной политики в части применения концепции достойного труда в РФ***

Перед переходом к эмпирической части исследования нам нужно осветить особенности развития рынка трудовых отношений Российской Федерации. Согласно результатам российских исследователей, наиболее важным аспектом достойного труда, для российских рабочих, в период с 2000-х по 2010-е стала потребность в достойной оплате труда[[99]](#footnote-100):

1) В России наблюдается острая проблема воспроизводимости рабочих ресурсов. Так с 2007 г. на фоне постоянного снижения населения страны и процессом старения населения, среднее сокращение трудовых ресурсов превышает 1 млн. человек в год[[100]](#footnote-101). Подобная социо-демографическая динамика неизбежно ведёт к дефициту трудовых резервов.

2) Российская Федерация, остаётся страной с низким уровнем ВВП на душу населения. ВВП на душу населения в РФ составляет - 32 803 $, место в рейтинге стран по этому показателю – пятидесятое[[101]](#footnote-102). Такое стечение обстоятельств, в свою очередь приводит к актуализации достойной оплаты труда, как инструмента мотивации работников[[102]](#footnote-103). С другой стороны, Россия занимает 6 место в мире по показателю ВВП по паритету покупательской способности.

3) Негативное несоответствие минимальной заработной платы, величине минимального прожиточного минимума, что подтверждают заявления Профильного комитета по социальной политике Совета Федерации[[103]](#footnote-104).

В дополнение к этому существенные проблемы наблюдаются и в сфере условий труда, в частности на промышленных предприятиях. Так по результатам статистических исследований Росстата, число рабочих, занятых на предприятиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам, неуклонно росло, до 2012 года[[104]](#footnote-105).

Что делает данный параметр так же важным при создании благоприятных условий труда, стимулирующих к росту продуктивности рабочего населения страны.

Далее нам следует рассказать об адаптации концепции достойного труда МОТ, со стороны государственных институтов РФ. Достаточно исчерпывающие наработки по этому вопросу представлены в статье двух экономических аналитиков Кубанского государственного университета И. В. Бабенко и А.И. Бабенко, под заглавием «Статистическая оценка категории достойного труда в российской и международной практике»[[105]](#footnote-106).

Авторы статьи акцентируют внимание, что из 68 статистических показателей, вытекающих из 4 целей концепции МОТ, Росстат предоставляет статистические данные по 26 показателям[[106]](#footnote-107). При этом согласно проведённому анализу, степень корреляции показателей по группам варьируется от 73% до 0%. В выборку Росстата не попадают вопросы связанные со «Стабильностью и защищённостью работы», а также «Социальным диалогом, представительством работников и работодателей». На данную проблему репрезентации мы предлагаем обратить внимание, когда перейдём к рассмотрению заявленной проблематики со стороны других участников системы трипартизма.

Росстат использует в качестве источника первичных данных, ресурсы: «Министерства внутренних дел РФ, Пенсионного фонда РФ, Федерального казначейства, Министерства просвещения, Министерства здравоохранения, а также обследования, Росстата рабочей силы»[[107]](#footnote-108). Подобная выборка позволяет федеральной службе статистики отслеживать основные показатели по всем группам трудоспособного населения.

На основании доступных данных авторы статьи выделяют две группы показателей, условно обозначаемых как: «1) показатели-стимуляторы; 2) показатели-дестимуляторы»[[108]](#footnote-109).

Первые показатели репрезентируют возрастание степени достойности труда, вторые отображает обратную динамику. Оба набора показателей должны через изменение экономической динамики демонстрировать изменения в характеристике национальной системы труда, с соответствующим повышением мотивации/демотивации рабочего населения. Оба набора показателей скрепляются показателем ВВП и его волатильностью, поскольку остальные параметры являются вытекающими из него.

На основании данного анализа за период с 2001-2019 гг. авторы приходят к трём выводам:

1) Наиболее устойчивую прямую корреляцию от роста ВВП показывают затраты на социальную политику (0,87), а вот в наименьшей степени коррелирует доля зарплаты в ВВП (0,25)[[109]](#footnote-110).

Подобное различие показывает, что в анализируемый период заработная плата являлась не актуализированным инструментом мотивации сотрудников, а социальная защита обеспечивала достаточно широкие гарантий, что характеризует эти параметры, как склонные изменяться в сторону содержательных теорий мотивации, склонных закрывать потребности населения исходя из общих базовых потребностей.

2) Рост ВВП благотворно сказывается на снижении уровня безработицы и уменьшения темпов инфляции, но при этом: разрастается численность трудящихся в неформальном секторе (0,84); увеличивается неравенство доходов (0,65), рост показывает травматизм на производстве (0,95)[[110]](#footnote-111).

Подобная динамика может указывать на проблемы одновременно в двух направлениях: а) справедливости организации труда; б) отсутствии механизмов процессуальной мотивации рабочих.

Данная интерпретация основывается на том, что рынок труда в целом может обеспечить рабочие места, но не оптимизировать системы распределения трудовых ресурсов, оплаты труда и неоптимально работающие каналы мотивации сотрудников. А также обеспечивают ситуации, в которых рабочий вместо использования общедоступной системой роста и адаптации вынужден автономно адаптироваться к изменению рыночных условий.

Подобное развитие событий, теоретически, может вести к росту травматизма за счёт работы в условиях не соответствующих безопасности труда, о чём мы упоминали ранее. Расширению разрыва разницы доходов из-за стихийных адаптационных механизмов, и росту неформальной трудовой занятости из-за выхода рабочих из организационных структур, не обеспечивающих должные возможности развития и роста, так и требуемые концепцией достойного труда

3) Показатели демонстрирующие, казалось бы, позитивную динамику, и могли бы быть отнесены к индикаторам мотивации и показывают негативное влияние на общую динамику реализации концепта достойного труда, что наиболее ярко заметно через корреляцию изначальных мотивационных индикаторов в виде роста ВВП и снижения безработицы, с мотивационными индикаторами неформальных видов занятости и уровня травматизма на производстве[[111]](#footnote-112).

Теперь хотелось бы чуть более детально рассмотреть сами индикаторы достойного труда, предлагаемые Росстатом. На данный момент количество индикаторов не изменилось, согласно «Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы»[[112]](#footnote-113) их количество составляет 26, распределенных на 8 групп индикаторов:

1) Возможность найти работу;

2) Адекватный заработок и продуктивная занятость;

3) Достойная продолжительность рабочего времени;

4) Труд, который должен быть упразднен;

5) Равные возможности и отношения на работе;

6) Безопасная работа;

7) Социальное обеспечение;

8) Социально-экономический контекст[[113]](#footnote-114)

К первой категории, «*возможность найти работу*» относятся следующие индикаторы: «I) процент занятых трудом лиц в общей численности населения; II) процент уровня безработицы; III) Молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в процентном соотношении с общей численностью населения данной возрастной группы; IV) неформальная занятость»[[114]](#footnote-115).

Критерием неформальной занятости используется критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица у источника дохода человека. Данная группа показателей, как мы и говорили ранее, в соотношении с ВВП, показывает уровень адаптивности рынка труда к таким важным социальным параметрам, как: I) возможность трудоустройства рабочих на официальном рынке труда и II) соответствующий уровень мотивации сохранения позиции в этой структуре.

Вторая группа индикаторов, «*Адекватный заработок и продуктивная занятость*», учитывает два параметра: I) «процент работающих бедных и II) долю рабочих с уровнем дохода ниже 2/3 медианы почасовой оплаты труда»[[115]](#footnote-116).

Статус бедности в рамках данного индикатора определяется по степени достатка домашнего хозяйства, в котором проживает рабочий, т.е. хозяйства, имеющие общий денежный доход ниже прожиточного минимума. Индикатор бедности в большей степени связан с социальной защитой граждан и обеспечением базовой социально-экономической защиты.

Третья группа индикаторов «достойная продолжительность рабочего времени» включает в себя один индикатор: I) «долю работающего населения с чрезмерной продолжительностью рабочих часов более 48 ч. в неделю»[[116]](#footnote-117).

Данный параметр, на наш взгляд, тесно связан с мотивацией, в рамках концепции достойного труда. Взаимосвязь объясняется тем фактом, что постоянные переработки, с одной стороны, противоречат безопасным условиям труда, подрывая здоровье рабочих ресурсов. С другой стороны, оказывают негативное влияние на мотивацию рабочих, за счёт отсутствия возможности восстановления и истощения физических и моральных ресурсов человека, которые могли реализовываться, как средства развития потенциальных возможностей рабочих в рамках первой задачи концепции достойного труда.

Четвёртая группа индикаторов, «Труд, который должен быть упразднен», включает в себя четыре индикатора связанных с преступлениями в рамках трудового кодекса и уголовного кодекса Российской Федерации и к теме исследования не относится.

Пятая группа индикаторов, «Равные возможности и отношения на работе», включает в себя 2 индикатора: «I) сегрегация в видах занятости по половому признаку; II) Гендерный разрыв в заработной плате»[[117]](#footnote-118). Данная группа индикаторов, в соотношении с другими показателями может отражать проблемы гендерного неравенства.

Шестая группа индикаторов, «безопасная работа», включает в себя 3 показателя: I) Уровень травматизма, приводящего к смерти, на 100 тысяч работающих человек; II) тот же показатель, но с несмертельным исходом, и III) время, потерянное в результате полученных травм[[118]](#footnote-119).

Данный параметр в связке с переменными, которые были озвучены в исследовании Бабенковых, демонстрирует динамику развития систем мотивации и справедливой организации труда. При этом сам по себе индикатор связан как с процессуальными, так и с содержательными теориями мотивации, поскольку именно безопасность труда, как элемент базовых потребностей, во многом отвечает за появление дополнительных инициатив со стороны рабочих.

Седьмая группа индикаторов, «социальное обеспечение», включает: I) процентную долю населения, получающую пенсии от общей численности населения; II) расходы государства на социальную политику и на здравоохранение.

Представленные индикаторы показывают одновременно уровень старения рабочего населения, и влияние социального обеспечение на параметры эффективности рынка труда за счёт соотношения, индикаторов других групп с показателем ВВП.

Последняя группа индикаторов, самая объёмная, носит название «социально-экономический контекст». Она включает восемь индикаторов отображающих ключевые, согласно генеральному соглашению, социальные параметры влияющие на рынок труда, к ним относятся: «I) процент детей не посещающих школу; II) Оценка доли ВИЧ-инфицированного населения, трудоспособного возраста; III) Темпы роста производительности труда; IV)Неравенство в распределении доходов; V)Темпы инфляции; VI)Занятость по отраслям экономической деятельности; VII) процентная доля заработной платы в ВВП; VIII) Процентная доля лиц среди населения в возрасте 25-64 лет окончивших среднюю школу»[[119]](#footnote-120).

Эта группа индикаторов представляет для нас наибольший интерес, поскольку данные переменные предоставляют нам широкий инструментарий для корреляционного анализа данных Росстата. Так, например соотношение темпов ростов производительности труда с соотношением индикатора гендерного разрыва в заработной плате, могут указывать нам на наличие потенциальных проблем связанных с мотивацией сотрудников, находящихся в дискриминируемом положении.

Сейчас мы предлагаем перейти непосредственно к анализу статистических данных Росстата по индикаторам достойного труда. Предлагаемые рамки выборки в рамках данного исследования это 2011-2021 гг. Диапазон в 10 лет был выбран нами, как определённая форма компромисса между обширным полем переменных, требующих анализа, и необходимостью валидных результатов, отображающих динамику социально-экономического развития страны.

Алгоритм анализа мы предлагаем провести в порядке целей и задач, заявленных МОТ. Начать в предлагаем с задачи, направленной на «*содействие занятости*». Показатели представлены в табл.1.

**Таблица 1. Коэффициенты корреляции индикаторов, относящихся к содействию занятости в концепции достойного труда, МОТ и ВВП РФ, 2011-2021 гг.**[[120]](#footnote-121).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доля занятых лиц в общей численности населения | -0,778 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Уровень безработицы | -0,697 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Доля неформального сектора  | 0,543 | Средняя прямая корреляция с ВВП |
| Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов | -0,862 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Доля населения, получающего пенсии | -0,187 | Слабая обратная корреляция с ВВП |

На представленных данных мы можем заметить подтверждение вывода Бабенковых, о росте неформального сектора, но при этом мы можем так же сказать, что отток населения из занятого сектора обеспечивается в частичности старением населения, о чём говорит слабая обратная связь в индикаторе доли населения получающих пенсии.

Отток населения из сектора официальной занятости так же имеет устойчивую обратную корреляцию с долей занятых, с чрезмерной продолжительностью часов.

Подобная корреляция указывает на неэффективность методов распределения нагрузки в рабочей среде. Из этого следует, что при реализации концепции достойного труда, в вопросах организации трудового процесса, важным параметром выступают процессуальные теории мотивации и справедливой организации, концентрирующиеся на оптимизации распределения задач в трудовых коллективах.

Далее следует рассмотреть первую задачу входящую в цель МОТ сформулированную, как «*разработка и расширение мер социальной защиты*». Конкретно сконцентрированной на «*расширение социального обеспечения*». Показатели представлены в табл.2.

**Таблица 2. Коэффициенты корреляции индикаторов, относящихся к расширению социального обеспечения, МОТ и ВВП РФ, 2011-2021 гг.**[[121]](#footnote-122).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень безработицы | -0,722 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Работающие бедные  | -0,669 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Доля занятых с низким уровнем заработной платы | -0,894 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов | -0,862 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Неравенство в распределении доходов | -0,781 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Государственные расходы на социальную политику | 0,463 | Средняя прямая корреляция с ВВП  |

 Из приведённого, выше, анализа мы можем заключить что за выделенное десятилетние, государство предпринимало активные попытки улучшить положение самых бедных слоёв населения. Результат мы видим на умеренной обратной связи (от -0,66 до -0,86), по всем показателям кроме затрат на социальную политику.

Но обращаясь к предыдущей таблице мы можем заключить, что люди, преодолевшие бедность, не смогли найти возможность интегрироваться в официальные рабочие структуры, о чём говорил рост занятых в неформальном секторе.

Следующая задача, стоящая в рамках второй цели концепции МОТ, это «*здоровые и безопасные условия труда*». Для анализа данной задачи, нам потребуются индикаторы достойного труда, представленные в табл.3.

**Таблица 3. Коэффициенты корреляции индикаторов, относящихся к здоровым и безопасным условиям труда, МОТ и ВВП РФ, 2011-2021 гг.**[[122]](#footnote-123).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень производственного травматизма со смертельным исходом | -0,769 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом | -0,869 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности | 0,181 | Слабая прямая корреляция с ВВП |
| Государственные расходы на здравоохранение | -0,571 | Средняя обратная корреляция с ВВП |
|  Производительность труда (темпы роста) | -0,306 | Средняя обратная корреляция с ВВП |

 Общая динамика в сфере безопасности труда носит положительный характер и обеспечивает условия, в которых рабочий в меньшей степени думает о травматизме на производстве и может быть мотивирован, за счёт реализации базовых потребностей в безопасности, на проведение адаптационных мер, обеспечивающих возможности профессионального роста.

 Но важно заметить, что при общем, спаде травм на производстве, общее количество времени, затраченного по причине нетрудоспособности и спад производительности труда, показывают рост. Это указывает на то, что несмотря на общее обеспечение безопасности труда, в данном направлении присутствуют определённые проблемы.

Для анализа третьей задачи «*политика в сфере оплаты труда, продолжительность рабочего времени и другие условия труда*», входящей во вторую цель МОТ, связанную с мерами социальной защиты, мы использовали индикаторы, представленные в табл.4.

**Таблица 4. Коэффициенты корреляции индикаторов, относящихся к политике в сфере оплаты труда, продолжительности рабочего времени и другим условиям труда, МОТ и ВВП РФ, 2011-2021 гг**.[[123]](#footnote-124).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работающие бедные | -0,669 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Доля занятых с низким уровнем заработной платы | -0,961 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Производительность труда | -0,306 | Средняя обратная корреляция с ВВП |
|  Неравенство в распределении доходов | -0,781 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Темпы инфляции | -0,186 | Слабая обратная корреляция с ВВП |
|  Доля заработной платы в ВВП, в % | -0,452 | Средняя обратная корреляция с ВВП |
|  Доля занятых с чрезмерной продолжительностью раб.час. | -0,862 | Сильная обратная корреляция с ВВП |

Исходя из данных таблицы, мы можем прийти к ранее представленному выводу об обеспечении базовых потребностей рабочих с точки зрения содержательной теории мотивации, поскольку совокупность таких показателей как: работающие бедные, занятые с низким уровнем зарплаты, занятые с чрезмерной продолжительностью часов, неравенство в распределении доходов. Показывают устойчивую обратную корреляцию относительно растущего ВВП страны.

Но есть ряд важных замечаний. Несмотря на то, что базовые потребности населения удовлетворены, заработная плата не используется, как активный инструмент мотивации рабочих (её процент от ВВП показывает среднюю обратную корреляцию). Подобная динамика, при условии того, что зарплата относится к основным инструментам мотивации рабочих, может объяснять, как рост неформального рынка труда, так и среднюю обратную корреляцию продуктивности труда с ВВП страны. Поскольку несмотря на обеспечение базового дохода трудящемуся населению, система труда не обеспечивает должные финансовые механизмы для мотивации к дальнейшему карьерному росту.

Поскольку третья цель МОТ, связанная с трудовым законодательством, не рассматривается нами в рамках данной исследовательской работы, а четвёртая цель МОТ, касающаяся свободы волеизъявления в сфере труда, не рассматривается в рамках индикаторов Росстата, мы предлагаем сразу перейти к заключительной общей задачи концепции достойного труда. А именно цели «*обеспечения гендерного равенства и недопущения дискриминации в трудовых отношениях*». Для анализа данной задачи нами отобраны показатели Росстата, представленные в табл.5.

**Таблица 5. Коэффициенты корреляции индикаторов, относящихся к обеспечению гендерного равенства и недопущения дискриминации в трудовых отношениях, МОТ и ВВП РФ, 2011-2021 гг.**[[124]](#footnote-125).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Доля занятых с низким уровнем заработной платы | мужчины | -0,405 | Средняя обратная корреляция с ВВП |
| женщины | -0,898 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов | мужчины | -0,846 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| женщины | -0,887 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
|  Гендерный разрыв в заработной плате |   | -0,484 | Средняя обратная корреляция с ВВП |
|  Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку | Мужчины  | -0,888 | Сильная обратная корреляция с ВВП |
| Женщины | 0,888 | Сильная обратная корреляция с ВВП |

Из таблицы 5 видна общая положительная динамика развития гендерного равенства на рынке труда. Так при допущении, что женщины в среднем имеют более низкий доход чем мужчины, устойчивая обратная корреляция в динамике занятых с низким уровнем заработной платы среди женщин и мужчин, указывает на то, что, среди малообеспеченных слоёв населения наблюдается не только общее улучшение материального состояния, но и уравнивание положения женщин и мужчин. Подобное соотношение показателей указывает на реализацию механизмов содержательной мотивации, согласно принципам равенства социальных агентов.

Уменьшение количества рабочих с переработкой происходит с одинаковой динамикой, как среди женщин, так и среди мужчин. С одной стороны, это позитивный момент, поскольку в количественном отношении ситуация улучшается, как для женщин, так и для мужчин. Но в пропорциональном соотношении, ситуация не изменяется. Так степень корреляции динамики данного индикатора между мужчинами и женщинами составил 0,964, Общую динамику за годы вы можете увидеть на представленном ниже графике 1.

**График 1. *Динамика изменения процента переработки среди мужчин и женщин в период* с 2011-2021 гг.**[[125]](#footnote-126).

Подобная динамика указывает на то, что в качестве инструмента мотивации среди мужчин, более актуальным может быть прибавка к заработной плате, поскольку процент переработки среди них неуклонно выше.

Положительная динамика наблюдается в индикаторе гендерного разрыва. Там мы видим среднюю степень обратной корреляции, что указывает на процесс повышение равенства труда между полами. Подобная тенденция может говорить о процессах универсализации механизмов мотивации для обоих полов, за счёт равенства влияющих экономических показателей.

Индикатор сегрегации в видах занятий (профессий) по половому признаку, который показывает высокую степень прямой корреляции с ростом ВВП страны, снова подтверждает выводы о постепенном решении проблемы гендерного неравенства и эффективности универсальных методов мотивации, нацеленных как на мужчин, так и на женщин.

Подводя вывод параграфу, мы можем сказать, что данные индикаторов, подобранные Росстатом, в общем и целом, показывают эффективную реализацию адаптации концепции достойного труда, как для справедливой организации труда, так и для применения содержательных и процессуальных методов мотивации сотрудников. Хотя некоторые проблемы в системе организации рынка труда присутствуют, о чём сигнализирует разрастание сегмента неформального рынка труда и спад темпов роста продуктивности труда.

Как мы увидели, подобная проблема может быть связанна с не закончившейся отладкой механизмов процессуальной мотивации работников в виде возможностей карьерного, финансового и личностного роста на официальном рынке труда. Об этом говорит обратная корреляция процента зарплат от ВВП страны. Что в совокупности с ростом дефицита кадров на рынке труда и процесса естественного старения населения, может привести к кризису на рынке труда в долгосрочной перспективе.

Но подобную проблему обнаруживаем не только мы, но и агенты рынка труда, о чём говорит признание Минпромторгом кадровой проблемы, как ключевого вызова для промышленности[[126]](#footnote-127) и введение закона о самозанятых в России в 2019 г.[[127]](#footnote-128), как реакции на разрастания неформального рынка занятости.

## ***2.3. Выявление динамики интереса к показателям концепции достойного труда в РФ с позиции предприятий и профсоюзов.***

Поскольку системным принципом реализации концепции достойного труда МОТ является принцип трипатризма. Необходимым этапом эмпирического исследования является выявление изменения интереса к реализации программы не только государства, но и таких социальных агентов, как предприниматели (РСПП) и профсоюзы (ФНПР).

Для этого мы использовали контент-анализ материалов из сети интернет, поскольку наиболее массивным каналом распространяя информации и выражения публичной позиции, на данный момент является интернет-сеть[[128]](#footnote-129). Для проведения контент-анализа мы использовали материалы двух организаций: ФНПР[[129]](#footnote-130) и РСПП[[130]](#footnote-131).

Перед началом анализа стоит поговорить об аудитории самих сайтов. Среднемесячный трафик по запросам в поисковой системе Яндекс в период 01.05.2021 - 01.04.2023, составил: 17 252 поисковых запросов по ключевому запросу «РСПП» и 14 292 поисковых запроса по ключевому запросу «ФНПР»[[131]](#footnote-132). На сайте РСПП размещено большее количество публикаций. Так поиск новостных публикаций на сайте РСПП, с использованием оператора поиска «site:», предоставил 4190 новостных публикаций в то время, как ФНПР – 1020 новостных публикаций (по состоянию на 15 апреля 2023 г.).

 Дальнейший анализ проводился нами по методу использования ключевых слов, связанных с индикаторами достойного труда. Были задействованы такие ключевые слова, как: «здравоохранение»; «социальная политика»; «достойный труд»; «содействие занятости»; «МРОТ»; «уровень безработицы»; «условия здорового и безопасного труда»; «пенсии»; «уровень травматизма»; «производительность труда»; «мотивация»; «работающие бедные»; «низкий уровень заработной платы»; «безработица»; «прожиточный минимум»; «гендерный разрыв»; «переработки»; «неравенство доходов»; «неформальный сектор».

 Используя данные ключевые слова совместно с оператором «site:» при поиске новостных публикаций по заявленным интернет-ресурсам, нами была получена динамика упоминаний тех или иных индикаторов, в деятельности организаций представляющих интересы предпринимателей и рабочих. Данные результатов представлены в таблицах, приведённых ниже.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ключевой запрос** | **Количество упоминаний** | **% от общего числа упоминаний** | **Ранг в поисковой выдаче** |
| здравоохранение | 689 | 30,6 | 1 |
| социальная политика | 666 | 29,6 | 2 |
| достойный труд | 169 | 7,5 | 3 |
| содействие занятости | 154 | 6,8 | 4 |
| МРОТ | 114 | 5,1 | 5 |
| уровень безработицы | 92 | 4,1 | 6 |
| условия здорового и безопасного труда | 88 | 3,9 | 7 |
| пенсии | 76 | 3,4 | 8 |
| уровень травматизма | 72 | 3,2 | 9 |
| производительность труда | 57 | 2,5 | 10 |
| мотивация | 26 | 1,2 | 11 |
| работающие бедные | 9 | 0,4 | 12 |
| низкий уровень заработной платы | 9 | 0,4 | 13 |
| безработица | 8 | 0,4 | 14 |
| прожиточный минимум | 8 | 0,4 | 15 |
| гендерный разрыв | 5 | 0,2 | 16 |
| переработки | 3 | 0,1 | 17 |
| неравенство доходов | 3 | 0,1 | 18 |
| неформальный сектор | 2 | 0,1 | 19 |
| **Общее число упоминаний** | **2250** | **100** |  |

**Таблица 6. Результаты поисковой выдачи по интернет-ресурсу «ФНПР»[[132]](#footnote-133).**

**Таблица 7. Результаты поисковой выдачи по интернет-ресурсу «РСПП»[[133]](#footnote-134).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ключевой запрос** | **Количество упоминаний** | **% от общего числа упоминаний** | **Ранг в поисковой выдаче** |
| социальная политика | 1110 | 12,75 | 1 |
| производительность труда | 939 | 10,79 | 2 |
| достойный труд | 872 | 10,02 | 3 |
| содействие занятости | 831 | 9,55 | 4 |
| условия здорового и безопасного труда | 809 | 9,30 | 5 |
| уровень травматизма | 714 | 8,20 | 6 |
| переработки | 674 | 7,74 | 7 |
| мотивация | 487 | 5,60 | 8 |
| здравоохранение | 394 | 4,53 | 9 |
| пенсии | 350 | 4,02 | 10 |
| неформальный сектор | 283 | 3,25 | 11 |
| уровень безработицы | 273 | 3,14 | 12 |
| низкий уровень заработной платы  | 272 | 3,13 | 13 |
| МРОТ | 166 | 1,91 | 14 |
| неравенство доходов | 163 | 1,87 | 15 |
| гендерный разрыв | 144 | 1,65 | 16 |
| работающие бедные | 124 | 1,42 | 17 |
| прожиточный минимум | 90 | 1,03 | 18 |
| безработица | 8 | 0,09 | 19 |
| **Общее число упоминаний** | **8703** | **100** |  |

Исходя из данных, приведённых выше таблиц, мы можем сказать, что области интересов профсоюзов и объединений предпринимателей сильно разняться. Хотя два ключевых индикатора имеют общее значение для этих социальных агентов. А именно социальная политика и достойный труд.

Подобное пересечение можно объяснить тем, что концепция достойного труда выступает связующим звеном в системе трипатризма. Но несмотря на единую направленность, социальная политика интересует профсоюзы в два с половиной раза больше, чем предпринимателей (29,6% упоминаний у ФНПР и 12,75% у РСПП).

Общей точкой пересечения выступает вопрос пенсионного обеспечения, у каждого из социальных агентов, он входит в первую десятку упоминаемых индикаторов и у ФНПР получает 3,4% внимания, а у РСПП 4,2%. Что указывает на данный индикатор, как общий в проблематике социальных гарантий.

Подобное различие можно объяснить тем, что механизмы мотивации и организации социальной политики в большей степени направлены на реализацию интересов работающих слоёв населения. Что говорит, что данное направление работы является наиболее актуальным для разработки инструментов мотивации рабочих. Исходя из пересечения интересов выделенных агентов, в области пенсионного обеспечения, можно заключить, что данное направление наиболее актуально для содержательных механизмов мотивации в виде дополнительных социальных преференций.

Важность аспекта социальной политики и обеспечения пенсий, так же была подтверждена результатами проведённых нами интервью. Так три из четырёх опрошенных респондента, в процессе ответа на вопрос «какими в вашем представлении должны быть условия достойного труда?», ответили, что для них важны:

1. соблюдение прав (3 из 4 опрошенных респондентов).
2. соблюдение законов (2 из 4 опрошенных респондентов).
3. оплачиваемый отпуск (3 из 4 опрошенных респондентов).
4. предоставление социального страхования (2 из 4 опрошенных респондентов).
5. равенство прав и возможностей работников (1 из 4 респондентов).
6. предоставление пенсии (1 из 4 респондентов).
7. социальные выплаты (1 из 4 респондентов).

Цитаты с данными ответами приводим ниже, ключевые для данной интерпретации слова и фразы выделены курсивом:

«-Думаю, что это некая *законность* что-ли, когда *соблюдают твои права*. *Страховка (социальная)*, *пенсия*, есть *отпуск оплачиваемый* и т.п.»[[134]](#footnote-135).

«-Ну, по-моему, очень важны рабочие условия, чтобы *все по закону было*, *все выплаты соблюдались*, *страховка была (социальная)*, *соответствовало трудовому кодексу*, в общем»[[135]](#footnote-136).

«-Свобода труда, справедливые условия труда, безопасность, *предоставление отдыха, оплачиваемого отпуска*, справедливая заработная плата, *равенство прав и возможностей работников*, гарантии успешного развития»[[136]](#footnote-137).

Другим индикатором важным для рабочих являются решения в области здравоохранения (30,6%), это наиболее часто упоминаемый параметр в публикациях профсоюзов. У РСПП, данный индикатор, имеет низкую частотность упоминания (4,5%), что указывает на низкую проработанность мер мотиваций в сфере здравоохранения. Подобная проблема указывает на необходимость расширения и улучшения механик содержательной мотивации, направленных на защиту здоровья рабочего населения.

Усиливает это замечание и присутствие двух индикаторов, связанных с показателями безопасности производства:

1) индикатор «*условий здорового и безопасного труд*а», занимает *седьмое* место в первой десятке индикаторов интересующих объединение профсоюзов с процентом упоминаемости в 3,9%.

2) индикатор, связанный *с уровнем травматизма*, занимает *девятое* место, с процентом упоминания 3,2%.

Но в данном направлении разрыв имеет обратную динамику и ощущается не столь сильно:

1) индикатор «*условий здорового и безопасного труда*» занимает *пятое* место в упоминаемости РСПП, с частотностью 9,3%.

2) индикатор, связанный *с уровнем травматизма*, занимает *шестое* место с частотностью упоминаемости в 8,2%.

Подобный обратный разрыв указывает, с одной стороны, на проработку механизмов мотивации в сфере обеспечение базовых потребностей в безопасности трудящихся на рабочем, месте, но указывает на острую нехватку мотивационных решений в области обеспечения общего здоровья трудящихся граждан.

Подобный разрыв в области поддержки здравоохранения, подтверждают и результаты проведённых, в рамках исследования интервью. Так один из респондентов, использовал его описание, как ответ на вопрос о том, какие меры со стороны работодателя могли бы повысить заботу о его здоровье:

«-ДМС от работодателя было бы очень хорошим дополнением.»[[137]](#footnote-138)

Несмотря на то, что, вопрос низкой заработной платы, занимает 13 место из 22 показателей, что демонстрирует относительно низкий уровень внимания и у профсоюзов, и у предпринимателей (0,4% у ФНПР и 3,13% у РСПП), вопросы оплаты труда занимают весомое место у профсоюзов.

Ключевые запросы, связанные с оплатой труда и занятостью входящие в первые десять позиций по упоминаемости ФНПР имеют следующие показатели по позициям в таблице и проценту упоминаемости:

1. Содействие занятости – *четвёртое место* и 6,8% упоминаемости.
2. МРОТ (минимальная оплата труда) – *пятое место* и 5,1% упоминаемости.
3. Уровень безработицы – *шестое место* и 4,1 % упоминаемости.
4. Производительность труда – *десятое место* и 2,5% упоминаемости.

Эти же параметры у РСПП имеют следующее соотношение позиций и упоминаемости:

1. Производительность труда — второе место и 10,8% упоминаемости.
2. Содействие занятости – четвёртое место и 9,6% упоминаемости.
3. Уровень безработицы – двенадцатое место и 3,2% упоминаемости.
4. МРОТ (минимальная оплата труда) – четырнадцатое место и 1,91% упоминаемости.

В приведённых выше данных мы можем увидеть, как общие зоны интересов, так и зоны расхождения. Так, и профсоюзы, и предприниматели, примерно одинаково интересуются вопросами содействия занятости. Поскольку, по нашему мнению, данный вопрос интересен ФНПР как средство обеспечения реализации права на труд рабочих, и отображает интересы РСПП как средства оптимизации производственных процессов за счёт оптимизации использования свободных трудовых ресурсов.

Подобное пересечение указывает на актуальность использования процессуальных принципов мотивации, в рамках реализации концепции достойного труда, поскольку такой подход за счёт механизмов горизонтальной и вертикальной мобильности рабочих может обеспечить удовлетворение интересов всех агентов рынка труда.

Подобный вывод о применении процессуальных мотиваторов труда, подтверждают и проведённые интервью. Фактор заработной платы, выступил в качестве мотивации для профессионального развития и вертикальной мобильности у всех четырёх респондентов.

«- Чем Вы могли бы объяснить привлекательность труда в Вашей компании?

- Для меня, конечно, примечательно то, что *компания дает возможности развития*, в зависимости от твоих усилий, конечно. *Все отмечается, поощряется*».[[138]](#footnote-139)

«- Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

- Конечно я понимаю, что *чем лучше я буду работать*, *тем больше у меня будет возможностей (предполагается финансовых) …*»[[139]](#footnote-140)

«- Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

- Профессиональный, личностный рост *и премирование*, конечно же.»[[140]](#footnote-141)

«- Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

-В основном из необходимости в разрешении каких-нибудь незнакомых мне задач, *премирования*»[[141]](#footnote-142).

Вертикальная мобильность и финансовое вознаграждение, так же выступает как мотиватор для оценки места работы, как привлекательного, у всех четырёх опрошенных респондентов, у одного этот параметр повторяется дважды:

«- Когда Вы устраивались на работу, по каким критериям Вы выбрали именно Вашу организацию?

- Меня пригласили из компании-конкурента. Условия были интереснее, знала, *что пойду на повышение, знала, что меня ценят как специалиста*»[[142]](#footnote-143).

«- Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?

- Я вернулась из Петербурга обратно в Пермь, и мне нужна была работа. … *мне обещали возможность продвижения, повышения* до менеджера по продажам, это моя настоящая должность»[[143]](#footnote-144).

«- Чем Вы могли бы объяснить *привлекательность труда* в Вашей компании?

- Ну у нас коллектив хороший, все сотрудники. *Зарплата тоже очень хорошая для нашего региона, если стараешься*. Вообще комфортные у нас условия»[[144]](#footnote-145).

«- Что в труде на Вашей работе Вы цените больше всего?

- Условия труда, *возможности (финансовые)*»[[145]](#footnote-146)

«- Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?

- Камский кабель — крупнейшее предприятие в нашем регионе. *Зарплата была хорошая*, и отрасль мне знакомая»[[146]](#footnote-147).

Заработная плата, выступает и в качестве маркера оценки труда, как достойного, два из четырёх респондентов, упомянули её высокие объёмы, как атрибут, через который выявляется статус работы как достойной:

«- Расскажите, пожалуйста, подробно, какими в Вашем представлении должны быть условия *достойного труда*?

- …*справедливая заработная плата*, равенство прав …»[[147]](#footnote-148)

«- Знакома *ли Вам идея достойного труда*? Что Вы думаете по поводу этой идеи?

- Знакома. Думаю, в настоящее время достойный труд должен быть — безопасным, эффективным, квалифицированным, *высокооплачиваемым*»[[148]](#footnote-149)

Завершая анализ данных показателей, нужно описать «портрет интересов» ФНПР и РСПП. Проще всего это сделать через анализ первых десяти позиций по частотности упоминаемости, поскольку именно на них приходится основная доля внимания у обоих агентов, (96% у ФНПР и 82% у РСПП).

Для данного анализа, ниже мы приведём таблицы с количеством упоминаний и общим процентом от упоминаемости на десять самых высокочастотных ключевых слов.

**Таблица 8. Десять наиболее упоминаемых ключевых слов в публикациях на сайтах «РСПП» и «ФНПР»[[149]](#footnote-150).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ключевой запрос** | **Рейтинг упоминания на сайте ФНПР** | **Рейтинг упоминания на сайте РСПП** |
| «здравоохранение» | 1 | 9 |
| «социальная политика» | 2 | 1 |
| «достойный труд» | 3 | 3 |
| «содействие занятости» | 4 | 4 |
| «МРОТ» | 5 | 14 |
| «уровень безработицы» | 6 | 12 |
| «условия здорового и безопасного труда» | 7 | 5 |
| «пенсии» | 8 | 10 |
| «уровень травматизма» | 9 | 6 |
| «производительность труда» | 10 | 2 |

Как мы можем заметить, в интересах ФНПР выделяется 2 явных индикатора, это здравоохранение и социальная политика, они занимают 62,2% от первых десяти запросов, по частоте упоминаемости. К ним так же можно отнести вопросы пенсий (как часть социальной политики) и уровня травматизма (как часть вопросов охраны здоровья). Подобный подход даст нам общую сумму процентов упоминаемости в 69% на обе проблематики или 34,9% внимания вопросам здравоохранения и 34,1% внимания вопросам социальной политики.

 Повышенное внимание к этим показателям может говорить, что для рабочих наиболее актуальными направлениями являются содержательные механизмы мотивации, направление на обеспечение базовых потребностей основного населения.

Достойный труд идёт третьим по порядку показателем и имеет 7,8% частотности, что демонстрирует высокий уровень интереса профсоюзов к данному концепту и его реализации, о чём мы говорили ранее.

Ключевые слова, связанные с оплатой труда и содействию занятости, а именно: «содействие занятости»; «МРОТ»; «уровень безработицы» - занимают средние позиции в списке, занимая четвёртое, пятое и шестое место соответственно. На них приходится суммарно 16,5% процентов частоты упоминаемости, что сигнализирует о том что данная проблема для рабочего населения идёт следующей после вопросов здравоохранения и социальных гарантий и соотносится с ними, как в пропорциях, как 69% и 16,5% по уровню уделяемого внимания, что показывает сильный перевес в отношении актуальностей мотивационных механизмов содержательного характера обеспечивающих за счёт социальных гарантий и здравоохранительной помощи удовлетворение базовых потребностей рабочего населения.

Замыкает десятку показатель производительности труда. Ему профсоюзы уделяют 2,6% внимания.

Профиль интересов предпринимателей в лице РСПП имеет сильные отличия от интересов профсоюзов. В первых десяти позициях мы видим достаточно «плавный градиент процента упоминаемости», что говорит о большей разнонаправленности деятельности и интересов объединений предпринимателей.

Как и профсоюзы, РСПП интересуется вопросами оптимизации социальной политики. Ключевые запросы «социальная политика» и «пенсии» имеют 15,5% и 4,9% упоминаемости от первых десяти позиции (20,4% процента внимания к вопросам обеспечения социальных гарантий). Подобное пересечение указывает на точку соприкосновения интересов рабочих и предпринимателей. Акцент на разработки мер мотивации на содержательные механизмы, заточенных на обеспечении первичных потребностей и устойчивых социальных структур для взаимодействия, может стать базой дальнейшего сотрудничества ФНПР и РСПП при участии Правительства РФ.

Ключевой запрос «производительность труда», в отличие от ФНПР, у РСПП занимает второе место и имеет 13,8% внимания от первых десяти позиций, что указывает на большой интерес предпринимателей к разработке эффективных мер мотивации труда, обеспечивающих рост производственных показателей, производительности труда и, соответственно, рост прибыли.

Достойный труд у РСПП, так же, как и у ФНПР, занимает третье место по частотности упоминаний, но имеет на 4,3% больше внимания (12,14% у РСПП против 7,8% у ФНПР), что вместе с более разнонаправленной зоной интересов, показывает больший интерес предпринимателей в продвижении целостной стратегии оптимизации рынка труда в лоне концепции достойного труда.

И у ФНПР, и у РСПП можно выделить блок из трёх индикаторов, занимающий «среднюю позицию» в зоне интересов, к ним можно отнести: 1) содействие занятости, 2) условия здорового и безопасного труда и 3) уровень травматизма на предприятии. Данные позиции так же занимают четвёртое, пятое и шестое место в первой десятке. Имеют примерно одинаковый уровень внимания: 11,57%; 11.27%; 9.94% - соответственно

Такое внимание конкретно к этим индикаторам можно объяснить заинтересованностью предпринимателей, в оптимальном распределении трудовых ресурсов и уменьшении издержек производств, связанных с травмами и заболеваемостью сотрудников.

Предприниматели, в отличие от профсоюзов уделяют вопросу здравоохранения всего 5,49% против 31,6% у профсоюзов. Данный ключевой запрос занимает у РСПП девятую строчку по частотности, в то время, когда у ФНПР, этот показатель стоит на первом месте. Подобный диссонанс указывает на расхождение в методах решения проблем, связанных с охраной здоровья рабочих. Что актуализирует поиск методов содержательной мотивации сотрудников, за счёт оптимизации охраны их здоровья.

Седьмое и восьмое место в рейтинге частотности упоминаний у РСПП занимают вопросы переработок и мотивации. Первые имеют 9,39 % внимания, вторые 6,78%. У ФСРП эти показатели в первые десять позиций не входят. Мотивация у профсоюзов занимает одиннадцатое место по упоминаемости и имеет 1,2% (от 19 ключевых слов) внимания, а переработки занимают 17 позицию и имеют 0,1% (от 19 ключевых слов) внимания.

Подобное расхождение может указывать на то, что рабочие в большей степени заинтересованы в обеспечении комфортных условий труда, о чём говорит фокусировка ФНПР на вопросах здравоохранения и социальной политики. И в определённой степени требуют новых мотивационных решений, но в меньшей степени чем выполнения прочих задач, о которых мы говорили ранее.

В свою очередь, предприниматели заинтересованы в решении таких системных проблем организации производства и рынка труда, как переработки, о чём говорит так же и высокая степень их внимания к росту продуктивности, позволяющей ликвидировать проблему переработок, поскольку для работодателя в рамках трудового кодекса, сверхурочные работы влекут двукратное увеличение расходов на оплату труда[[150]](#footnote-151).

Подобная интерпретация указывает на актуальность применения процессуальных методов мотивации работников, для оптимизации распределения трудового штата и разработки более эффективных стратегий повышения продуктивности труда внутрисистемным образом.

Завершая анализ данного параграфа, стоит сказать, что несмотря на расхождение зон интересов профсоюзов и союза промышленников и предпринимателей. Оба представителя социальных агентов трипатризской системы, действуют в рамках реализации концепции достойного труда МОТ.

Расхождение интересов, в свою очередь предоставляет широкое поле для социальных компромиссов и разработки систем мотивации. Так, например, направленность профсоюзов на решение проблем здравоохранения и обеспечение базовых гарантий безопасности и доходности труда, позволяет применять содержательные методы мотивации сотрудников, нацеленные на обеспечении общечеловеческих потребностей.

В то же время, РСПП нацелен на повышение производительности труда, уменьшении травм на производстве, ликвидации переработок, что позволяет применять методы процессного стимулирования рабочих, нацеленных на улучшение индивидуальных навыков рабочего, эффективное применение их по месту назначения и ускорения личностного и профессионального роста сотрудников.

Схожесть позиций РСПП и ФНПР в вопросах социальной политики демонстрирует важность социальных гарантий как мотивации к отбору эффективных способов организации труда и обеспечения для сотрудников базовой мотивации работать, развиваться в данной трудовой системе.

Подводя итог данной главе, мы можем прийти к выводу, что в процессе адаптации концепции достойного труда, правительство РФ совместно с всероссийскими объединением работодателей и профсоюзов выработало систему интеграции достойного труда, концентрирующуюся на трёх первых целях концепции МОТ, а именно, на:

1) Содействии занятости по средствам формирования стабильной институциональной и экономической среды;

2) Разработке и расширении мер социальной защиты;

3) Соблюдении, содействии и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда;

С соблюдением принципов трипатризма и противодействию факторам, негативно влияющим равенству трудящихся, таких как гендерная сегрегация и дискриминация.

Несмотря на частичное урезание изначальных границ в основном векторе адаптации достойного труда. Статистические данные по индикаторам достойного труда, предоставляемые Росстатом, демонстрируют широкий спектр возможностей для применения, как содержательных, так и процессуальных мер мотивации.

Контент-анализ, проведённый в рамках нашего эмпирического анализа, продемонстрировал некоторую степень расхождения интересов профсоюзов и работодателей в процессе применения достойного труда. Так ФНПР, как представителей интересов рабочих, в большей массе интересуют содержательные механизмы мотивации, нацеленные на обеспечение гарантий в сфере здравоохранения, минимальной оплаты труда, трудоустройства, социальной политики.

В то время как РСПП, как представителей интересов работодателей в большей степени интересуют процессуальные механизмы мотивации связанные с повышением продуктивности труда, уменьшения травмоопасной производств, оптимизации занятости населения.

Несмотря на различия в стремлениях, оба социальных агента находят точки соприкосновения, актуализируя общие темы, такие как социальная политика и вопросы эффективной организации труда в виде вопросов занятости.

Основным аспектом в данном пересечении выступают в первую очередь процессные методы стимулирования такие как: возможность повышения заработной платы и вертикальная мобильность сотрудников – что подтверждается результатами проведённых интервью.

Несмотря на то, что обеспечение сохранности жизни и здоровья сотрудников имеет некоторую степень расхождения, она имеет возможности разрешения за счёт внедрения комбинированных методов содержательно-процессуальных механизмов мотивации (например, дополнительные социальные льготы или дополнительные меры по охране здоровья трудящихся).

Отсутствие в интересах обоих социальных агентов интересов к вопросам гендерного равенства, в купе с выделенными в параграфе 2.2. позитивными тенденциями в данных Росстата указывает, что данный вопрос во много решается в процессе естественного развития деловых отношений, как между сотрудниками, так и поле «работники – работодатели», что предоставляет возможность внедрения универсальных механизмов мотивации соответствующих принципам гендерного равенства и инклюзивности.

# **Заключение**

Итак, концепция достойного труда МОТ, являясь синтезированным социально-политическим проектом, смогла объединить в себе все ключевые научные подходы, как к справедливой организации труда, так и к мотивации рабочих. Концепция закладывает в основание своей архитектуры, многомерный потенциал мотивации сотрудников. В него включены, как процессуальные механизмы мотивации, так и содержательные, что усиливает прикладной характер концепции в двух направлениях: 1) обеспечении стабильных условий труда и трудовых взаимодействий; 2) формировании прозрачных и доступных каналов для модификации и развития трудовых отношений

Объединение содержательных и процессуальных подходов к формированию условий труда, позволило международной организации труда создать набор ключевых параметров имеющих возможность быть адаптированными к национальной специфике государства, этот факт продемонстрировал проведённый нами эмпирический анализ.

Концепция МОТ, позволяет раскрыть возможности нематериальной мотивации рабочих, это ярко демонстрирует корреляционный анализ данных Росстата по индикаторам достойного труда (выделенными в РФ) в соотношении с динамикой роста ВВП России за период 2011-21 гг.: В частности, 1) уровень безработицы, 2) количество работающих бедных, 3) доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов, 4) неравенство в распределении доходов, 5) уровень травматизма на предприятиях, 6) степень гендерной сегрегации на предприятиях, 7) государственные расходы на социальную политику и т.д.

При этом вне материальных инструментов мотивации, концепция работает системно, формируя механизмы адаптации для рынка труда в целом. На наличие некоторых проблем в динамике развития культуры труда в России, как, например, разрастание сегмента неформальной трудовой занятости. Государственный и частный сектор отвечают адаптационными мерами, решая данную проблему, за счёт создания института самозанятых и поддержки малого и среднего предпринимательства со стороны крупных компаний.

Проведённый эмпирический анализ подтверждает выдвинутую нами гипотезу, что несмотря на продолжительный период внедрения концепции достойного труда МОТ в структуру рынка труда РФ, многомерность самой программы позволяет черпать из неё широкий спектр возможных инструментов мотивации сотрудников.

 В целом агенты, имеющие отношению к развитию трудовых отношений, сходятся в необходимости применения принципов достойного труда, но каждый из них обращает внимание на разные аспекты программы.

 Из-за стремления одних агентов реализовывать содержательные методы мотивации сотрудников, а других к процессуальному методу, итоговые решения должны сочетать оба подхода.

 Так же стоит сказать, что основной зоной пересечения интересов на данный момент являются вопросы социальных гарантий, здравоохранения, оптимизации распределения трудовых ресурсов, занятости, безопасности производства.

Основным драйвером мотивации выступила заработная плата, она играет ключевое значение, как в содержательных системах мотивации, обеспечивая базовый уровень потребностей, требующийся для личностного и профессионального роста, так и выступает в качестве ключевого процессуального мотиватора труда и стимула вертикальной мобильности.

После заработной платы, важными драйвером мотивации, относящимся больше к содержательным мотиваторам труда, чем процессуальным, являются социальные гарантии, в виде социальной страховки и пенсий. При этом данный драйвер может выступать и как процессуальный мотиватор труда, при обеспечении горизонтальной мобильности сотрудников.

Выделяется и третий ключевой драйвер мотивации – вопросы здравоохранения, он выступает как «содержательный» для рабочих. Со стороны работодателей он играет больше процессуальное значение в вопросах обеспечения безопасности рабочих процессов и уменьшения травматизма на предприятиях. Такое расхождение в данном параметре указывает на необходимость разработки динамичных методов мотивации рабочих, сочетающих, как содержательные, так и процессуальные элементы мотивации в вопросах безопасности жизни и здравоохранения.

В качестве потенциальных векторов развития механизмов мотивации в дальнейшем процессе интеграции концепции достойного труда в производственные отношения РФ, можно выделить процессуально-содержательные системы нацеленные на повышение безопасности жизни и здоровья сотрудников, как в производственных процессах, так и вне них. В качестве примеров подобных действий стоит назвать введение системы многоуровневых полисов ДМС, стимулирующих сотрудников к профессиональному росту и повышению своей продуктивности.

Разработку многоуровневых систем денежного вознаграждения на базе KPI учитывающих не только отдельные задачи сотрудника, но и его общий вклад в развитие продуктивности и эффективности производственных процессов.

Расширение средств социальной поддержки и мотивации сотрудников предполагающих повышение профессиональных и личностных качеств трудовых ресурсов.

# **Список источников и литературы**

Источники

1. Генеральное соглашение [Электронный ресурс]. URL: https://rspp.ru/simplepage/generalnoe-soglashenie/ (дата обращения: 24.05.2023).
2. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl\_conv/declarations/pdf/fair\_globalization.pdf (дата обращения: 10.02.2023).
3. Организатору проведения всемирного дня охраны труда - Методические рекомендации и информационные материалы М.:, 2007. 13 c.
4. Подбор слов [Электронный ресурс]. URL: https://wordstat.yandex.ru/ (дата обращения: 27.04.2023).
5. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г. (Статистический бюллетень). М.: 2010. 240 с.
6. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. URL: https://rspp.ru/ (дата обращения: 27.04.2023).
7. Росстат — Национальные счета [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts (дата обращения: 24.05.2023).
8. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor\_market\_employment\_salaries (дата обращения: 25.04.2023).
9. ТК РФ Статья 152. Оплата сверхурочной работы \ КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/ (дата обращения: 27.04.2023).
10. Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Росстат, 2013. 661 с.
11. Федерация Независимых Профсоюзов России - официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: https://fnpr.ru/ (дата обращения: 27.04.2023).
12. Economic and Social Council [Electronic resource] // docstore.ohchr.org. URL: https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc (accessed: 15.0.2023).
13. site:fnpr.ru - Поиск в Google [Электронный ресурс]. URL: clck.ru/34Xkpk (дата обращения: 27.04.2023).
14. site:rspp.ru - Поиск в Google [Электронный ресурс]. URL: clck.ru/34Xkks (дата обращения: 27.04.2023).

**Литература**

1. Агаев Ф. Д. Информационное общество и коммуникации: сми и интернет в процессе распространения информации // Мировая наука. 2022. № 12 (69). С. 23–27.
2. Александр Ведяхин: ESG-проекты в Сбере переживают настоящий бум [Электронный ресурс]. URL: http://www.ng.ru/economics/2020-11-05/100\_153205112020.html (дата обращения: 29.03.2023).
3. Аллахвердова Э. М. Концепция Достойного Труда В Актах Мот // PER ASPERA AD ASTRA - сборник студенческих работ. 2014. № 8. C. 234–238.
4. Афонин А. Ю. ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2013. № 17. С. 113–116.
5. 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.
6. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. 2021: , 2022. Вып. АСТ. 352 с.
7. Зачем российские компании вкладывают миллионы в корпоративную социальную ответственность [Электронный ресурс]. URL: https://www.forbes.ru/forbeslife/416541-zachem-rossiyskie-kompanii-vkladyvayut-milliony-v-korporativnuyu-socialnuyu (дата обращения: 29.03.2023).
8. Костенко Е. П. Теория прогрессивного управления А. Маслоу // Terra Economicus. 2012. Т. 10. № 3. С. 218–222.
9. Кочеткова Л. И. Организационное поведение // ЕМВА «Стратегические финансы»-2012. 2014.
10. Краснопевцева И. В. Индикаторы Достойного Труда В Современной России. : Тольяттинский государственный университет, 2015. С. 75–83.
11. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. Наёмный труд и Капитал. М.: , 2018. Вып. МЛРД «Рабочий путь». 124 с.
12. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы. М.: Академический проект, 2010. 775 с.
13. Минпромторг признал кадровую проблему ключевым вызовом для промышленности [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/economics/24/05/2023/646dbf149a79476cb5c8b567 (дата обращения: 26.04.2023).
14. Мусагитова Я. Я. Применение мотивационной теории В. Врума в практической деятельности // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2018. № 2 (18). С. 86–89.
15. Мухина Е. Р. Основы теории мотивации // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 34. С. 71–72.
16. Пателеев С. Л. Адаптация теории мотивации Портера - Лоулера к современным условиям // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2004. № 17. С. 60–61.
17. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г. (Статистический бюллетень). М.: , 2010. 240 с.
18. Рейтинг стран по ВВП на душу населения (ППС) [Электронный ресурс]. URL: https://nonews.co/directory/lists/countries/gdp-per-capita-ppp (дата обращения: 24.04.2023).
19. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: АСТ, 2022. 576 с.
20. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Мотивационный Менеджмент. М.: ДЕЛО, 2005. 96 с.
21. Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Росстат, 2013. 661 с.
22. ЦБ РФ предложил ввести единую рейтинговую шкалу для ESG-рейтингов [Электронный ресурс]. URL: https://www.interfax.ru/business/880985 (дата обращения: 29.03.2023).
23. Чуднова О. В. Управление стимулированием труда преподавателей современной высшей школы на основе модели мотивации Портера – Лоулера // Социодинамика. 2019. № 3. С. 13–17.
24. Adams J.S. Inequality in social exchange // Advanced Experimental Psychology. 1965. № 62. P. 335–343.
25. Adams J.S. Toward an understanding of inequity // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963. Vol. 5, № 67. P. 422–436.
26. Alderfer’s ERG Theory Understanding the Priorities in People’s Needs [Electronic resource]. URL: https://www.mindtools.com/an20l52/alderfers-erg-theory (accessed: 22.03.2023).
27. Attewell P. The Deskilling Controversy // Work and Occupations. Vol. 3, № 14. P. 323–346.
28. Blauner R. Alienation and freedom; the factory worker and his industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 260 p.
29. Braverman H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: NYU Press, 1998. 465 p.
30. Classics in the History of Psychology -- A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation [Electronic resource]. URL: http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm (accessed: 23.05.2023).
31. Grenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories // Academy of Management Review. 1987. № 12. P. 9–22.
32. Grenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories // Academy of Management Review. 1987. Vol. 12, № 1. P. 9–22.
33. Herzberg - Motivation-Hygiene Theory [Electronic resource]. URL: http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/herzberg/ (accessed: 22.03.2023).
34. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. Transaction Publisher. New Brunswick, 2011. 180 p.
35. Kahn W.A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work // The Academy of Management Journal. 1990. № 33. P. 692–724.
36. Lerner M.J. The justice motive in human relations and the economic model of man: A radical analysis of facts and fictions. // Cooperation and helping behavior: Theories and research. P. 121–145.
37. Motivation and Motivation Theory | Encyclopedia.com [Electronic resource]. URL: https://www.encyclopedia.com/management/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/motivation-and-motivation-theory (accessed: 22.02.2023).
38. Reading: Equity Theory | Introduction to Business [Electronic resource] // lumen learning. URL: https://courses.lumenlearning.com/wmintrobusiness/chapter/reading-process-based-theories/ (accessed: 22.03.2023).
39. Ryan R.M., Deci E.L. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being // American Psychologist. 2000. № 55. P. 68–78.
40. Summary of Two Factor Theory - Herzberg, Frederick. Abstract [Electronic resource] // Value Based Management.net. URL: https://www.valuebasedmanagement.net/methods\_herzberg\_two\_factor\_theory.html (accessed: 22.03.2023).
41. Teck-Hong T., Waheed A. Herzberg’s motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money // Asian Academy of Management Journal. 2011. № 16. P. 73–94.
42. THE TEN C’S OF EMPLOYEE ENGAGEMENT [Electronic resource] // linkedin. URL: https://www.linkedin.com/pulse/20140710121233-91683752-the-ten-c-s-of-employee-engagement (accessed: 21.03.2023).
43. Wollard K.K., Shuck B. Antecedents to Employee Engagement A Structured Review of the Literature // Advances in Developing Human Resources. 2011. № 13. P. 429–446.

# **Приложение 1. Программа эмпирического социологического исследования**

***«Применение принципов концепции достойного труда Международной организации труда для мотивации сотрудников предприятия»***

**Проблема исследования**

Проблематика мотивации труда сотрудников в сегодняшних условиях вызывает особенный интерес со стороны разных государственных и негосударственных институтов. Данная проблема является одной из основных в повестке Трехсторонней комиссии государства, предпринимателей и профсоюзов.

Особенно актуальной проблема стала на фоне пандемии в 2020 г., когда в экстренном порядке пришлось вводить процессы удаленной работы, вносить изменения в Трудовой кодекс РФ, а для работодателей возникла проблема контроля времени работы сотрудников, работающих удаленных: контроль времени работы, качества выполняемых функций, производительности труда.

На производительности труда хотелось бы остановиться в данном контексте отдельно, что связано с текущими политическими и экономическими процессами. В условиях санкций вопрос производительности труда, который неоднократно поднимал в своих выступлениях Президент России, приобретает новое звучание. Повышается важность увеличения производительности труда для обеспечения роста производства продукции. И в этом вопросе возникает проблемная ситуация, где с одной стороны, потребность в росте производительности труда со стороны государства и работодателей, а с другой стороны, мотивация работников в условиях постсоветской России, в целом, сформировалась и сегодня от работников требуется изменение подхода к работе, который может вылиться и в изменении системы мотивации. Найти свои изменения система мотивации труда может в положениях концепции достойного труда Международной организации труда (МОТ), за которую особенно ратуют Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) и Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) .

Таким образом, изучение взаимосвязи положений концепции достойного труда МОТ и мотивации сотрудников на предприятии может позволить найти новые пути развития мотивации сотрудников и стать инструментом для развития и реализации производственного потенциала России. В частности, такими предприятиями могут рассматриваться два предприятия в Перми, ООО «Камкабель» и ООО «Интерпак». Но в силу новизны проблематики концепции достойного труда, рассматривать применение ее принципов на определенном преждевременно. Требуется рассмотреть данный вопрос в более широком на количественные и качественные данные, которые предоставляют другие институты, заинтересованные в развитии производственных отношений: в первую очередь – это «Росстат», рассчитывающий показатели достойного труда в соответствии с рекомендациями МОТ, а также информацию от ФНПР, кто наиболее явно ратует за внедрение принципов концепции достойного труда на предприятиях и в организациях.

**Объект исследования**

Принципы концепции достойного труда как социальное явление, которое может применяться на предприятиях в РФ.

**Предмет исследования**

Применение принципов концепции достойного труда для развития системы мотивации труда у сотрудников на предприятиях РФ.

**Цель исследования**

Определить, в какой степени принципы концепции достойного труда МОТ применяются для мотивации труда у сотрудников предприятий в РФ

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **исследовательские задачи**:

1. Рассмотреть динамику изменения показателей, которые рассчитывает «Росстат» для оценки внедрения принципов достойного труда в РФ;
2. Определить степень зависимости размера Внутреннего валового продукта РФ от каждого из показателей, рассчитываемых «Росстатом» для оценки внедрения и развития принципов концепции достойного труда МОТ;
3. Проанализировать практики внедрения принципов достойного труда на предприятиях и в организациях РФ, о которых заявляет ФНПР;
4. Сопоставить соотносимость показателей, которые рассчитывает «Росстат» для оценки внедрений принципов достойного труда в РФ, с практиками внедрения таких принципов, о которых знает и утверждает ФНПР;
5. Проанализировать восприятие сотрудниками предприятий г. Перми (ООО «Камкабель» и ООО «Интерпак») внедрение принципов концепции достойного труда на предприятии и их влиянию на мотивацию сотрудников;

**Основная гипотеза исследования**.

Не смотря на продвижение концепции достойного труда, на трудовом рынке РФ в течении последних 15 лет, единая система её применения не выработана.

В целом агенты, имеющие отношению к развитию трудовых отношений, сходятся в необходимости применения принципов достойного труда, но каждый из них обращает внимание на разные аспекты программы

**Процедурный раздел программы исследования**

**Методы исследования**

Для изучения того, как применяются принципы концепции достойного труда МОТ для развития мотивации сотрудников предприятий, необходимо применение группы исследовательских методов, включающих:

1. **Статистический анализ** необходимо применить для анализа влияния принципов концепции достойного труда МОТ на размер Внутреннего валового продукта РФ. Для этого необходимо применить корреляционный анализ, чтобы выявить степень зависимости ВВП РФ от каждого показателя достойного труда, который с 2001 года рассчитывает «Росстат». Данные показатели в статистике «Росстат» вынесены в отдельный отчет, который называется «индикаторы достойного труда ». Для каждого показателя будет рассчитан коэффициент корреляции. В случае, если коэффициент корреляции будет стремится к +1, а график изменения показателя будет отражать развитие данного направления, значит, показатель оказывает прямое влияние на рост ВВП. И обратная ситуация, если коэффициент корреляции стремится к -1 и отражает стабильное или деградирующее состояние в данной сфере, значит данная сфера является деградирующей и оказывает негативное влияние на размер ВВП РФ. Из чего можно предположить, что если со стороны государства и работодателей обращать больше внимания на данную сферу, то размер ВВП страны станет расти быстрее;Исключением из данной системы являлись индикаторы негативных переменных, таких, как например уровень безработицы или процент бедного работающего населения. Динамика в их корреляции интерпретировалась диаметрально противоположным образом и стремление к показателю +1 указывало на негативный тренд развития, а к -1, позитивную социальную динамику.

Исключением из данной системы будт являться индикаторы негативных переменных, таких, как например уровень безработицы или процент бедного работающего населения. Динамика в их корреляции будет интерпретироваться диаметрально противоположным образом и стремление к показателю +1 будет указывать на негативный тренд развития, а к -1, позитивную социальную динамику.
2. **Контент – анализ** публикаций новостей и материалов, размещенных в информационно-коммуникативной сети Интернет, конкретно на сайте Федерации независимых профсоюзов РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей.
 Конетнет-анализ необходим для анализа практик внедрения принципов концепции достойного труда МОТ на предприятиях и в организациях РФ. Поскольку ФНПР и РСПП являются главными интересантами, по их собственному утверждению, таких процессов, то в рамках их PR-деятельности должны быть представлены достижения в этой сфере. Контенет-анализ будет количественным, отражающим количество упоминаний о каждом из принципов концепции достойного труда МОТ или показателях, которые рассчитывает «Росстат».
3. **Глубинные интервью** по полуформализованной анкетес сотрудниками двух предприятий, которые расположены в г.Перми (ООО «Камкабель» и ООО «Интерпак») с целью выявления конкретных практик применения принципов концепции достойного труда для мотивации сотрудников, а также отношения сотрудников к таким действиям со стороны работодателей. Для проведения интервью будет разработан гайд. Интервью будут проведены на месте работы сотрудников. Рекрутинг респондентов будет осуществлен посредством личной договоренности интервьюера о времени и месте диалога с целью исключения влияния работодателя на мнения респондента.

# **Приложение 2. Гайд интервью**

Добрый день!

Факультет социологии СПбГУ проводит исследование, посвященное изучению того, как реализуется Концепция достойного труда на предприятиях и ее влияние на мотивацию сотрудников. Результаты исследования носят исключительно учебный характер и будут использованы для написания выпускной квалификационной работы.

Интервью займет не более 30 минут.

Данное интервью является добровольным и анонимным, и проводится без информирования Вашего работодателя о его результатах. Полученные данные будут использованы в обобщенном виде без указания конкретных участников интервью. Просим Вас рассказать только то, чем Вам будет комфортно поделиться. Развернутость ответов очень сильно приветствуется! Заранее благодарю вас за участие! Ваши ответы очень важны!

**Блок 1 «Знакомство с респондентом»**

1) Будьте добры, расскажите нам Ваше самое приятное воспоминание за время трудовой деятельности ?

2) Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?

**Блок 2 «Воплощение достойного труда на предприятиях»**

Ваше предприятие входит в десятку лучших в Вашем регионе. Вы согласны с этим утверждением?

Что в труде на Вашей работе Вы цените больше всего?

По нашим данным на Вашем предприятии небольшая текучка кадров, большинство сотрудников работают уже много лет, некоторые даже с основания компании. По-Вашему, в чем причина?

Как по-Вашему можно было бы сделать Ваше рабочее место комфортнее?

Вы считаете, что достаточно времени проводите с семьей, занимаясь своими делами, или Вам чего-то нехватает?

Бывает ли такое, что у Вас возникают проблемы на работе: будь то организационного или любого другого характера? Как вы их обычно разрешаете?

Какие по-Вашему можно было бы предпринять меры, для заботы о Вашем здоровье?

Когда кто-то увольнялся из Вашей компании, то по каким причинам?

**Блок 3 «Мотивация труда»**

Как вы считаете, много ли людей хотели бы трудиться на Вашем предприятии?

Чем Вы могли бы объяснить привлекательность труда в Вашей компании?

Когда Вы устраивались на работу, по каким критериям Вы выбрали именно Вашу организацию?

Что в трудовом процессе Вам приносит наибольшее удовлетворение?

Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

**Блок 4 «Осведомленность о Концепции достойного труда МОТ»**

* Расскажите, пожалуйста, подробно, какими в Вашем представлении должны быть условия достойного труда?

2) Известно ли Вам что-нибудь о международных стандартах в области труда?

3) Как вы думаете, для Вашей организации имеют значение международные стандарты труда?

4) Интересовались ли Вы деятельностью Международной организации труда?

5) Обращаете ли Вы внимание на опыт зарубежных стран, международное сотрудничество?

6) Знакома ли Вам идея достойного труда? Что Вы думаете по поводу этой идеи?

**Блок 5 «О респонденте»**

Просим Вас поделиться с нами Вашей личной информацией, если считаете это уместным.

* Ваш пол ?
* Сколько вам лет?
* Как давно Вы работаете на предприятии?

# **Приложение 3. Стенограммы глубинных интервью**

 **Респондент 1. Глава отдела продаж ООО “Интерпак”, стаж работы 2 года, возраст 40 лет, женщина.**

1. Будьте добры, расскажите нам Ваше самое приятное воспоминание за время трудовой деятельности?

-Когда я закрыла свою первую сделку на миллион рублей.

1. Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?
-До работы в Интерпаке я трудилась на той же должности у конкурентов. Моя бывшая сотрудница предложила мне перейти сюда, была возможность получить впоследствии повышение тут.
2. Ваше предприятие входит в десятку лучших в Вашем регионе. Вы согласны с этим утверждением?
-У нас хорошее предприятие.
3. Что в труде на Вашей работе Вы цените больше всего?
-Меня ценят мои сотрудники, я давно работаю в этой сфере, у меня есть большой опыт и мне легко.
4. По нашим данным на Вашем предприятии небольшая текучка кадров, большинство сотрудников работают уже много лет, некоторые даже с основания компании. По-Вашему, в чем причина?
-Мне есть с чем сравнивать, и на нашем предприятии действительно чувствуешь себя очень хорошо и свободно. Все зависит от тебя, а все вокруг будут тебе только помогать.
5. Как по-Вашему можно было бы сделать Ваше рабочее место комфортнее?
* Честно говоря, мне не хватает немного приватности в нашем офисе.
1. Вы считаете, что достаточно времени проводите с семьей, занимаясь своими делами, или Вам чего-то нехватает?

-Да в целом, вроде все нормально. Если мне экстренно что-то нужно я могу отпроситься на работе по семейным обстоятельствам.

1. Бывает ли такое, что у Вас возникают проблемы на работе: будь то организационного или любого другого характера? Как вы их обычно разрешаете?

-Бывает такое, но они всегда легко разрешаются, обсуждаю с руководством или сотрудниками.

1. Какие, по-Вашему, можно было бы предпринять меры, для заботы о Вашем здоровье?

- Вроде все соблюдается.

1. Когда кто-то увольнялся из Вашей компании, то по каким причинам?
* Я не так давно работаю в компании, как другие. Была только одна девочка, она переехала в Москву.
1. Как вы считаете, много ли людей хотели бы трудиться на Вашем предприятии?

- Ну у нас очень даже неплохие условия для нашего региона.

1. Чем Вы могли бы объяснить привлекательность труда в Вашей компании?

- Для меня, конечно, примечательно то, что компания дает возможности развития, в зависимости от твоих усилий, конечно. Все отмечается, поощряется.

1. Когда Вы устраивались на работу, по каким критериям Вы выбрали именно Вашу организацию?

- Меня пригласили из компании-конкурента. Условия были интереснее, знала, что пойду на повышение, знала, что меня ценят как специалиста.

1. Что в трудовом процессе Вам приносит наибольшее удовлетворение?

- Мне нравится превосходить свои результаты, делать больше. Мне приносит это удовольствие.

1. Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

- На самом деле личностный рост. Для меня работа это не только то место, которое дает мне какие-то деньги. Я получаю удовольствие, когда делаю лучше, произвожу какие-то сложные сделки.

1. Расскажите, пожалуйста, подробно, какими в Вашем представлении должны быть условия достойного труда?

- Думаю, что это некая законность что-ли, когда соблюдают твои права. Страховка (социальная), пенсия, есть отпуск оплачиваемый и т.п.

1. Известно ли Вам что-нибудь о международных стандартах в области труда?

- Наверное, они должны быть более-менее схожими с нашими (имеется ввиду Российскими стандартами).

1. Как вы думаете, для Вашей организации имеют значение международные стандарты труда?

- Определенно, да.

1. Интересовались ли Вы деятельностью Международной организации труда?

- Наслышана по крайней мере.

1. Обращаете ли Вы внимание на опыт зарубежных стран, международное сотрудничество?

- Обращаю, конечно.

1. Знакома ли Вам идея достойного труда? Что Вы думаете по поводу этой идеи?

-Наверное не знакома. Думаю, что это какие-то нормативы труда.

22. Просим Вас поделиться с нами Вашей личной информацией, если считаете это уместным.

1)Ваш пол ?

-Женщинский

2)Сколько вам лет?

-40 лет

3)Как давно Вы работаете на предприятии?

-2 года

**Респондент 2. Менеджер ООО «Интерпак», стаж работы 7 лет, возраст 35 лет, женщина**

1. Будьте добры, расскажите нам Ваше самое приятное воспоминание за время трудовой деятельности ?

-Наверное, самое приятное воспоминание, это наш поход в палатках. Мы всей компанией сплавлялись на рафтах по горной реке.

1. Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?

-Я вернулась из Петербурга обратно в Пермь, и мне нужна была работа. Сначала мне предлагали должность секретаря, на которой я и проработала какое-то время, но мне обещали возможность продвижения, повышения до менеджера по продажам, это моя настоящая должность. Так, как я знала, что менеджеры по продажам зарабатывают на нашем предприятии достаточно хорошо, если совершают достаточно продаж, я и выбрала это место.

1. Ваше предприятие входит в десятку лучших в Вашем регионе. Вы согласны с этим утверждением?

-Я согласна с этим утверждением, мы действительно одни из первых по оборотке в нашем секторе.

1. Что в труде на Вашей работе Вы цените больше всего?

-Мне нравится, то, что моя работа не ограничивается высиживанием в офисе. Я постоянно езжу до своих клиентов, постоянно с кем-то общаюсь. Еще коллектив у нас прекрасный, мы все как одна большая семья.

1. По нашим данным на Вашем предприятии небольшая текучка кадров, большинство сотрудников работают уже много лет, некоторые даже с основания компании. По-Вашему, в чем причина?

-Ну у нас во-первых коллектив дружный, всем комфортно друг с другом, начальство понимающее. Вообще трудиться у нас в радость, все друг друга поддерживают, помогают. Ну и для развития у нас место плодотворное.

1. Как по-Вашему можно было бы сделать Ваше рабочее место комфортнее?

-Ну, я не знаю. Мне комфортно.

1. Вы считаете, что достаточно времени проводите с семьей, занимаясь своими делами, или Вам чего-то нехватает?
* Конечно, иногда хочется проводить больше времени с семьей. Я очень увлечена своей работой. Бывает такое, что клиенту что-то нужно в срочном порядке и я задерживаюсь. Но это приносит свои плоды, мы квартиру почти построили с мужем например.
1. Бывает ли такое, что у Вас возникают проблемы на работе: будь то организационного или любого другого характера? Как вы их обычно разрешаете?

-Конечно случается. Я не тот человек, который не может за себя постоять. Да и впринципе у нас нет ничего такого в том, чтобы с начальством что-то обсудить, предложить.

1. Какие по-Вашему можно было бы предпринять меры, для заботы о Вашем здоровье?
* Да я вроде неплохо справляюсь. В бассейн хожу перед работой, да и в офисе слишком много стараюсь не сидеть, больше к клиентам выезжать.
1. Когда кто-то увольнялся из Вашей компании, то по каким причинам?

-Насколько я помню, если не переезд в другой город, то в основном это происходило из-за личных конфликтов каких-то. Вообще не много людей за время моей работы увольнялось: 3 или 4.

1. Как вы считаете, много ли людей хотели бы трудиться на Вашем предприятии?

-Честно, не знаю. Но было такое, что от конкурентов к нам сотрудники переходили даже.

1. Чем Вы могли бы объяснить привлекательность труда в Вашей компании?

-Ну у нас коллектив хороший, все сотрудники. Зарплата тоже очень хорошая для нашего региона если стараешься. Вообще комфортные у нас условия.

1. Когда Вы устраивались на работу, по каким критериям Вы выбрали именно Вашу организацию?

-Я знала, что приложив усилия окажусь на желанной должности. Я люблю работать с людьми, у меня это получается.

1. Что в трудовом процессе Вам приносит наибольшее удовлетворение?

-Мне очень нравится общаться с людьми, люблю своих клиентов, я со всеми в приятельских отношениях.

1. Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

-Конечно я понимаю, что чем лучше я буду работать, тем больше у меня будет возможностей (предполагается финансовых). Ну и сама я получаю удовлетворение, когда ставлю себе цель, и достигаю ее.

1. Расскажите, пожалуйста, подробно, какими в Вашем представлении должны быть условия достойного труда?

-Ну, по-моему очень важны рабочие условия, чтобы все по закону было, все выплаты соблюдались, страховка была (социальная), соответствовало трудовому кодексу, в общем.

1. Известно ли Вам что-нибудь о международных стандартах в области труда?

-Наверное, они должны быть более-менее схожими с нашими (имеется ввиду Российскими стандартами).

1. Как вы думаете, для Вашей организации имеют значение международные стандарты труда?

-Думаю, что да. Мы же в одном мире живем, более-менее заимствуем что-то от других.

1. Интересовались ли Вы деятельностью Международной организации труда?

-Честно говоря, не припомню.

1. Обращаете ли Вы внимание на опыт зарубежных стран, международное сотрудничество?

-Ну, интересуюсь новостями иногда.

1. Знакома ли Вам идея достойного труда? Что Вы думаете по поводу этой идеи?

-Не знаю что конкретно имеется ввиду, но наверное это что-то предполагающее идеи того, каким должен быть труд человека. Наверное это хорошо.

22.Просим Вас поделиться с нами Вашей личной информацией, если считаете это уместным.

1) Ваш пол ?

-Женский

2) Сколько вам лет?

-35 лет

3) Как давно Вы работаете на предприятии?

-7 лет

**Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина**

1. Будьте добры, расскажите нам Ваше самое приятное воспоминание за время трудовой деятельности?

-Возможность получить практику.

1. Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?

-Я устраивалась без опыта работы, довольно давно, правда. Здорово было после университета попасть на такое предприятие. Сначала я была тут же юристом, работала по образованию.

1. Ваше предприятие входит в десятку лучших в Вашем регионе. Вы согласны с этим утверждением?

-Да.

1. Что в труде на Вашей работе Вы цените больше всего?

-Условия труда, возможности.

1. По нашим данным на Вашем предприятии небольшая текучка кадров, большинство сотрудников работают уже много лет, некоторые даже с основания компании. По-Вашему, в чем причина?

-В надежности предприятия.

1. Как по-Вашему можно было бы сделать Ваше рабочее место комфортнее?

-Нет необходимости, мое рабочее место достаточно комфортно.

1. Вы считаете, что достаточно времени проводите с семьей, занимаясь своими делами, или Вам чего-то нехватает?
* Я считаю, что достаточно.
1. Бывает ли такое, что у Вас возникают проблемы на работе: будь то организационного или любого другого характера? Как вы их обычно разрешаете?

-Да, бывает. Я проявляю инициативу, вношу свои предложения на рассмотрение руководству, либо лицу, ответственному за принятие таких решений.

1. Какие по-Вашему можно было бы предпринять меры, для заботы о Вашем здоровье?
* ДМС от работодателя было бы очень хорошим дополнением.
1. Когда кто-то увольнялся из Вашей компании, то по каким причинам?

-На моей памяти это были личные причины, появлялись более выгодные условия трудоустройства.

1. Как вы считаете, много ли людей хотели бы трудиться на Вашем предприятии?

- Полагаю, что много.

1. Чем Вы могли бы объяснить привлекательность труда в Вашей компании?

- Наше предприятие - лидирующее в своей отрасли в РФ, крупнейшее в Европе, у нас современные условия труда и в целом стабильность.

1. Когда Вы устраивались на работу, по каким критериям Вы выбрали именно Вашу организацию?

- Это крупнейшее предприятие в регионе, лучший из возможных вариантов.

1. Что в трудовом процессе Вам приносит наибольшее удовлетворение?

- Для меня интересны новые задачи и возможность самостоятельно их решать.

1. Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?

- Профессиональный, личностный рост и премирование, конечно же..

1. Расскажите, пожалуйста, подробно, какими в Вашем представлении должны быть условия достойного труда?

- Свобода труда, справедливые условия труда, безопасность, предоставление отдыха, оплачиваемого отпуска, справедливая заработная плата, равенство прав и возможностей работников, гарантии успешного развития.

1. Известно ли Вам что-нибудь о международных стандартах в области труда?

- Да.

1. Как вы думаете, для Вашей организации имеют значение международные стандарты труда?

- Имеют значение.

1. Интересовались ли Вы деятельностью Международной организации труда?

- Конечно.

1. Обращаете ли Вы внимание на опыт зарубежных стран, международное сотрудничество?

- Да.

1. Знакома ли Вам идея достойного труда? Что Вы думаете по поводу этой идеи?

- Знакома. Думаю в настоящее время достойный труд должен быть - безопасным, эффективным, квалифицированным, высокооплачиваемым.

22.Просим Вас поделиться с нами Вашей личной информацией, если считаете это уместным.

1) Ваш пол?

- Женский

2) Сколько вам лет?

- 41 год

3) Как давно Вы работаете на предприятии?

- 17 лет

**Респондент 4. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 8 лет, возраст 45 лет, Мужчина**

1. Будьте добры, расскажите нам Ваше самое приятное воспоминание за время трудовой деятельности ?

-Новогодний корпоратив этого года.

1. Что побудило Вас прийти на работу в Вашу компанию?

-Камский кабель - крупнейшее предприятие в нашем регионе. Зарплата была хорошая, и отрасль мне знакомая.

1. Ваше предприятие входит в десятку лучших в Вашем регионе. Вы согласны с этим утверждением?

-Однозначно да.

1. Что в труде на Вашей работе Вы цените больше всего?

-Мне нравится просто стабильность.

1. По нашим данным на Вашем предприятии небольшая текучка кадров, большинство сотрудников работают уже много лет, некоторые даже с основания компании. По-Вашему, в чем причина?

-В той же самой стабильности работы.

1. Как по-Вашему можно было бы сделать Ваше рабочее место комфортнее?

-Всегда можно что-то улучшить, но не придумать как ответить.

1. Вы считаете, что достаточно времени проводите с семьей, занимаясь своими делами, или Вам чего-то нехватает?
* Ну у нас стандартный рабочий график пять на два с 9 до 17, так что, в целом, все нормально.
1. Бывает ли такое, что у Вас возникают проблемы на работе: будь то организационного или любого другого характера? Как вы их обычно разрешаете?

-Случается. Обычно к руководству иду.

1. Какие по-Вашему можно было бы предпринять меры, для заботы о Вашем здоровье?
* Не знаю, что ответить.
1. Когда кто-то увольнялся из Вашей компании, то по каким причинам?
* Наверное, лучшие предложения получали.
1. Как вы считаете, много ли людей хотели бы трудиться на Вашем предприятии?
* Наверняка, у нас известное предприятие.
1. Чем Вы могли бы объяснить привлекательность труда в Вашей компании?
* Ну у нас крупное, стабильное предприятие: выплаты не задерживают, все как надо.
1. Когда Вы устраивались на работу, по каким критериям Вы выбрали именно Вашу организацию?
* Лучшие условия по зарплате были, и интереснее клиенты конечно же.
1. Что в трудовом процессе Вам приносит наибольшее удовлетворение?
* Мне нравится то, что я могу спокойно работать и при этом есть время на свои дела.
1. Какие факторы для Вас наиболее побуждающие к повышению квалификации, поиску новых клиентов, увеличения продаж?
* В основном из необходимости в разрешении каких-нибудь незнакомых мне задач, премирования.
1. Расскажите, пожалуйста, подробно, какими в Вашем представлении должны быть условия достойного труда?
* Комфортное рабочее место, выплаты своевременные, уверенность стабильность работы.
1. Известно ли Вам что-нибудь о международных стандартах в области труда?
* Думаю, да.
1. Как вы думаете, для Вашей организации имеют значение международные стандарты труда?
* Однозначно, наша организация им придерживается.
1. Интересовались ли Вы деятельностью Международной организации труда?
* Не совсем.
1. Обращаете ли Вы внимание на опыт зарубежных стран, международное сотрудничество?
* Не особо, если честно.
1. Знакома ли Вам идея достойного труда? Что Вы думаете по поводу этой идеи?
* Не знакома. Думаю, что, наверное, это хорошо.

Просим Вас поделиться с нами Вашей личной информацией, если считаете это уместным.

1. Ваш пол?

- Мужской.

2) Сколько вам лет?

* 45 лет

3) Как давно Вы работаете на предприятии?

* 8 лет
1. Зачем российские компании вкладывают миллионы в корпоративную социальную ответственность [Электронный ресурс]. URL: ﷟HYPERLINK "https://www.forbes.ru/forbeslife/416541-zachem-rossiyskie-kompanii-vkladyvayut-milliony-v-korporativnuyu-socialnuyu"https://www.forbes.ru/forbeslife/416541-zachem-rossiyskie-kompanii-vkladyvayut-milliony-v-korporativnuyu-socialnuyu (дата обращения: 29.03.2023). [↑](#footnote-ref-2)
2. Александр Ведяхин: ESG-проекты в Сбере переживают настоящий бум [Электронный ресурс]. URL: http://www.ng.ru/economics/2020-11-05/100\_153205112020.html (дата обращения: 29.03.2023). [↑](#footnote-ref-3)
3. ЦБ РФ предложил ввести единую рейтинговую шкалу для ESG-рейтингов [Электронный ресурс]. URL: https://www.interfax.ru/business/880985 (дата обращения: 29.03.2023). [↑](#footnote-ref-4)
4. Баймурзина, Г. Р. Возможности и проблемы индикации показателей достойного труда в регионах России / Г.Р.Баймурзина // Уровень жизни населения регионов России 2010. №8. С.51-64. [↑](#footnote-ref-5)
5. Бобков, В. Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. 2009. №10-11. С.2-9. [↑](#footnote-ref-6)
6. Збышко Б. Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношении в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. 2012. № 4. С. 15-22. [↑](#footnote-ref-7)
7. Землянухина С. Г. Противоречия формирования достойного труда в российских условиях //Инновационное развитие экономики России: институциональная среда: Четвертая Международная конференция. Сборник статей: Том 1 /Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова.-М.:ТЕИС, 2011. с. 580. [↑](#footnote-ref-8)
8. Колосова, Р. П., Разумова, Т. О., Луданик, М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике М.: Макс Пресс, 2008. 253 с. [↑](#footnote-ref-9)
9. Костин Л. А. Реализация в России Концепции МОТ о достойном труде // Ломоносовские чтения, круглый стол «Достойный труд в XXI веке». М., 2004. [↑](#footnote-ref-10)
10. Кулькова, И. А. Сокращение дефицита достойного труда путем развития системы квалификаций в России // Управленец. 2010. №11-12. С.54-58. [↑](#footnote-ref-11)
11. Одегов Ю. Г., Социальные нормативы и роль частного бизнеса в их реализации // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. №11. С. 29-37. [↑](#footnote-ref-12)
12. Разумова Т. О. Социальное партнерство как механизм повышения уровня удовлетворенности персонала своим трудом (на примере ОАО «ОГК- 2») // Труд и социальные отношения. 2014. №9. С.83-90 [↑](#footnote-ref-13)
13. Роик В. Д. Меняющийся мир труда и будущее социального страхования // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2013. Т. 5. № 2 (10). С. 25-31. [↑](#footnote-ref-14)
14. Руденко, Г.Г. Практика регулирования социально-трудовых отношений в рамках московского рынка труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2013. № 4. С. 63-71. [↑](#footnote-ref-15)
15. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект / Л. В. Санкова, Е. А. Павлова, А. С. Есипов // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. №1 (30). С.105-110. [↑](#footnote-ref-16)
16. Самраилова, Е. К. Концепция достойного труда в российской экономике: социальный аспект // Путеводитель предпринимателя. 2015. №28. С. 208-221 [↑](#footnote-ref-17)
17. Смирнова, Т. В. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной собственности // Экономические науки. 2010. №1. С.198-201. [↑](#footnote-ref-18)
18. Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2013. №1. С. 119-125. [↑](#footnote-ref-19)
19. Шаймарданов Н. З. Достойный труд: методология и методика оценки // Экономика региона. 2009. №4. С.193 – 199. [↑](#footnote-ref-20)
20. Шаймарданов Н. З. Институт достойного труда в контексте региональных рыночных преобразований // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. №36 (251).Экономика. Вып. 35. С.71–74. [↑](#footnote-ref-21)
21. Аллахвердова Э. М. Концепция Достойного Труда В Актах Мот // PER ASPERA AD ASTRA - сборник студенческих работ. 2014. № 8. C. 234–238. [↑](#footnote-ref-22)
22. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: АСТ, 2022. 576 с. [↑](#footnote-ref-23)
23. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. Наёмный труд и Капитал. М.: , 2018. Вып. МЛРД «Рабочий путь». 124 с. [↑](#footnote-ref-24)
24. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. 2021: , 2022. Вып. АСТ. 352 с. [↑](#footnote-ref-25)
25. Braverman H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: NYU Press, 1998. 465 p. [↑](#footnote-ref-26)
26. Attewell P. The Deskilling Controversy // Work and Occupations. Vol. 3, № 14. P. 323–346. [↑](#footnote-ref-27)
27. Blauner R. Alienation and freedom; the factory worker and his industry. Chicago: University of Chicago Press, 1964. 260 p. [↑](#footnote-ref-28)
28. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года и другие ранние философские работы. М.: Академический проект, 2010. 775 с. [↑](#footnote-ref-29)
29. Blauner ibid. pp.15-16 [↑](#footnote-ref-30)
30. Adams J.S. Toward an understanding of inequity // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963. Vol. 5, № 67. P. 422–436. [↑](#footnote-ref-31)
31. Adams J.S. Inequality in social exchange // Advanced Experimental Psychology. 1965. № 62. P. 335–343. [↑](#footnote-ref-32)
32. Grenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories // Academy of Management Review. 1987. № 12. P. 9–22. [↑](#footnote-ref-33)
33. ibid p. 10 [↑](#footnote-ref-34)
34. Grenberg J. A, ibid p . 11 [↑](#footnote-ref-35)
35. Lerner M.J. The justice motive in human relations and the economic model of man: A radical analysis of facts and fictions. // Cooperation and helping behavior: Theories and research. P. 121–145. [↑](#footnote-ref-36)
36. Grenberg J. A, ibid p . 13 [↑](#footnote-ref-37)
37. Grenberg J. A, ibid p . 11 [↑](#footnote-ref-38)
38. Economic and Social Council [Electronic resource] // docstore.ohchr.org. URL: https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc (accessed: 15.02.2023). [↑](#footnote-ref-39)
39. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl\_conv/declarations/pdf/fair\_globalization.pdf (дата обращения: 10.02.2023). [↑](#footnote-ref-40)
40. Там же С. 1. [↑](#footnote-ref-41)
41. Там же. [↑](#footnote-ref-42)
42. Там же С. 2. [↑](#footnote-ref-43)
43. Там же С. 11. [↑](#footnote-ref-44)
44. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации Там же. С.12. [↑](#footnote-ref-45)
45. Там же С. 13. [↑](#footnote-ref-46)
46. Там же С. 14. [↑](#footnote-ref-47)
47. Там же С. 12. [↑](#footnote-ref-48)
48. Там же. [↑](#footnote-ref-49)
49. Там же. [↑](#footnote-ref-50)
50. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же С. 12. [↑](#footnote-ref-51)
51. Там же С. 13. [↑](#footnote-ref-52)
52. Там же. [↑](#footnote-ref-53)
53. Там же. [↑](#footnote-ref-54)
54. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же С.13. [↑](#footnote-ref-55)
55. Там же. [↑](#footnote-ref-56)
56. Там же С. 14. [↑](#footnote-ref-57)
57. Там же. [↑](#footnote-ref-58)
58. Там же. [↑](#footnote-ref-59)
59. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же С. 17. [↑](#footnote-ref-60)
60. Там же. [↑](#footnote-ref-61)
61. Там же. [↑](#footnote-ref-62)
62. Motivation and Motivation Theory | Encyclopedia.com [Electronic resource]. URL: https://www.encyclopedia.com/management/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/motivation-and-motivation-theory (accessed: 22.02.2023). [↑](#footnote-ref-63)
63. Мухина Е. Р. Основы теории мотивации // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 34. С. 71–72. [↑](#footnote-ref-64)
64. Костенко Е. П. Теория прогрессивного управления А. Маслоу // Terra Economicus. 2012. Т. 10. № 3. С. 218–222. [↑](#footnote-ref-65)
65. Афонин А. Ю. ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2013. № 17. С. 113–116. [↑](#footnote-ref-66)
66. Афонин А. Ю., там же С. 113. [↑](#footnote-ref-67)
67. Там же С. 114. [↑](#footnote-ref-68)
68. Classics in the History of Psychology -- A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation [Electronic resource]. URL: http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm (accessed: 22.05.2023). [↑](#footnote-ref-69)
69. Classics in the History of Psychology -- A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation, ibid. [↑](#footnote-ref-70)
70. Alderfer's ERG Theory Understanding the Priorities in People's Needs [Electronic resource]. URL: https://www.mindtools.com/an20l52/alderfers-erg-theory (accessed: 22.03.2023). [↑](#footnote-ref-71)
71. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. Transaction Publisher. New Brunswick, 2011. 180 p. [↑](#footnote-ref-72)
72. Teck-Hong T., Waheed A. Herzberg’s motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money // Asian Academy of Management Journal. 2011. № 16. P. 73–94. [↑](#footnote-ref-73)
73. Teck-Hong T., Waheed A. Ibid p . 76 [↑](#footnote-ref-74)
74. Herzberg - Motivation-Hygiene Theory [Electronic resource]. URL: http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/herzberg/ (accessed: 22.03.2023). [↑](#footnote-ref-75)
75. Ibid [↑](#footnote-ref-76)
76. Summary of Two Factor Theory - Herzberg, Frederick. Abstract [Electronic resource] // Value Based Management.net. URL: https://www.valuebasedmanagement.net/methods\_herzberg\_two\_factor\_theory.html (accessed: 22.03.2023). [↑](#footnote-ref-77)
77. Мусагитова Я. Я. Применение мотивационной теории В. Врума в практической деятельности // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2018. № 2 (18). С. 86–89. [↑](#footnote-ref-78)
78. Там же С. 87. [↑](#footnote-ref-79)
79. Там же С. 88. [↑](#footnote-ref-80)
80. Там же С. 87. [↑](#footnote-ref-81)
81. Там же С. 88. [↑](#footnote-ref-82)
82. Adams J.S. Inequality in social exchange, ibid [↑](#footnote-ref-83)
83. Reading: Equity Theory | Introduction to Business [Electronic resource] // lumen learning. URL: https://courses.lumenlearning.com/wmintrobusiness/chapter/reading-process-based-theories/ (accessed: 22.03.2023). [↑](#footnote-ref-84)
84. Reading: Equity Theory, ibid. [↑](#footnote-ref-85)
85. Пателеев С. Л. Адаптация теории мотивации Портера - Лоулера к современным условиям // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2004. № 17. С. 60–61. [↑](#footnote-ref-86)
86. Там же С. 60. [↑](#footnote-ref-87)
87. Чуднова О. В. Управление стимулированием труда преподавателей современной высшей школы на основе модели мотивации Портера – Лоулера // Социодинамика. 2019. № 3. С. 13–17. [↑](#footnote-ref-88)
88. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же С. 12. [↑](#footnote-ref-89)
89. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же. С. 12. [↑](#footnote-ref-90)
90. Там же. [↑](#footnote-ref-91)
91. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же, С. 12. [↑](#footnote-ref-92)
92. Там же. С. 13. [↑](#footnote-ref-93)
93. Там же. [↑](#footnote-ref-94)
94. Там же. [↑](#footnote-ref-95)
95. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, там же. С.13 [↑](#footnote-ref-96)
96. Там же. [↑](#footnote-ref-97)
97. Там же. С. 14 [↑](#footnote-ref-98)
98. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor\_market\_employment\_salaries (дата обращения: 25.04.2023). [↑](#footnote-ref-99)
99. Краснопевцева И. В. Индикаторы Достойного Труда В Современной России. : Тольяттинский государственный университет, 2015. С. 75–83. [↑](#footnote-ref-100)
100. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г. (Статистический бюллетень). М.: , 2010. 240 с. [↑](#footnote-ref-101)
101. Рейтинг стран по ВВП на душу населения (ППС) [Электронный ресурс]. URL: https://nonews.co/directory/lists/countries/gdp-per-capita-ppp (дата обращения: 24.05.2023). [↑](#footnote-ref-102)
102. Краснопевцева И.В., там же. С. 76. [↑](#footnote-ref-103)
103. там же С. 78 [↑](#footnote-ref-104)
104. Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Росстат, 2013. 661 с. [↑](#footnote-ref-105)
105. 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. [↑](#footnote-ref-106)
106. Там же. С. 70 [↑](#footnote-ref-107)
107. Бабенко И. В., Бабенко А. И. Там же. С. 70. [↑](#footnote-ref-108)
108. Там же. С. 71 [↑](#footnote-ref-109)
109. Там же. С. 72 [↑](#footnote-ref-110)
110. Бабенко И. В., Бабенко А. И. там же. С. 72. [↑](#footnote-ref-111)
111. Бабенко И. В., Бабенко А. И., там же. С. 72 [↑](#footnote-ref-112)
112. Генеральное соглашение [Электронный ресурс]. URL: https://rspp.ru/simplepage/generalnoe-soglashenie/ (дата обращения: 24.05.2023). [↑](#footnote-ref-113)
113. Генеральное соглашение Там же. [↑](#footnote-ref-114)
114. Там же. [↑](#footnote-ref-115)
115. Генеральное соглашение. Там же. [↑](#footnote-ref-116)
116. Там же. [↑](#footnote-ref-117)
117. Генеральное соглашение. Там же. [↑](#footnote-ref-118)
118. Там же. [↑](#footnote-ref-119)
119. Генеральное соглашение. Там же. [↑](#footnote-ref-120)
120. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor\_market\_employment\_salaries (дата обращения: 24.05.2023); Росстат — Национальные счета [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts (дата обращения: 24.05.2023). [↑](#footnote-ref-121)
121. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата, там же; Росстат — Национальные счета, там же. [↑](#footnote-ref-122)
122. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата, там же; Росстат — Национальные счета, там же. [↑](#footnote-ref-123)
123. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата, там же; Росстат — Национальные счета, там же. [↑](#footnote-ref-124)
124. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата, там же; Росстат — Национальные счета, там же. [↑](#footnote-ref-125)
125. Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата, там же; Росстат — Национальные счета, там же. [↑](#footnote-ref-126)
126. Минпромторг признал кадровую проблему ключевым вызовом для промышленности [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/economics/24/05/2023/646dbf149a79476cb5c8b567 (дата обращения: 26.03.2023). [↑](#footnote-ref-127)
127. Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция) \ КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_311977/ (дата обращения: 26.03.2023). [↑](#footnote-ref-128)
128. Агаев Ф. Д. Информационное общество и коммуникации: сми и интернет в процессе распространения информации // Мировая наука. 2022. № 12 (69). С. 23–27. [↑](#footnote-ref-129)
129. Федерация Независимых Профсоюзов России - официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: https://fnpr.ru/ (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-130)
130. Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. URL: https://rspp.ru/ (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-131)
131. Подбор слов [Электронный ресурс]. URL: https://wordstat.yandex.ru/ (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-132)
132. site:fnpr.ru - Поиск в Google [Электронный ресурс]. URL: clck.ru/34Xkpk (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-133)
133. site:rspp.ru - Поиск в Google [Электронный ресурс]. URL: clck.ru/34Xkks (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-134)
134. Респондент 1. Глава отдела продаж ООО “Интерпак”, стаж работы 2 года, возраст 40 лет, женщина. [↑](#footnote-ref-135)
135. Респондент 2. Менеджер ООО «Интерпак», стаж работы 7 лет, возраст 35 лет, женщина. [↑](#footnote-ref-136)
136. Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина. [↑](#footnote-ref-137)
137. Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина. [↑](#footnote-ref-138)
138. Респондент 1. Глава отдела продаж ООО “Интерпак”, стаж работы 2 года, возраст 40 лет, женщина. [↑](#footnote-ref-139)
139. Респондент 2. Менеджер ООО «Интерпак», стаж работы 7 лет, возраст 35 лет, женщина. [↑](#footnote-ref-140)
140. Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина. [↑](#footnote-ref-141)
141. Респондент 4. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 8 лет, возраст 45 лет, мужчина. [↑](#footnote-ref-142)
142. Респондент 1. Глава отдела продаж ООО “Интерпак”, стаж работы 2 года, возраст 40 лет, женщина. [↑](#footnote-ref-143)
143. Респондент 2. Менеджер ООО «Интерпак», стаж работы 7 лет, возраст 35 лет, женщина. [↑](#footnote-ref-144)
144. Там же. [↑](#footnote-ref-145)
145. Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина. [↑](#footnote-ref-146)
146. Респондент 4. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 8 лет, возраст 45 лет, мужчина. [↑](#footnote-ref-147)
147. Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина. [↑](#footnote-ref-148)
148. Респондент 3. Менеджер ООО «Камский кабель», стаж работы 17 лет, возраст 41 год, женщина. [↑](#footnote-ref-149)
149. site:fnpr.ru - Поиск в Google [Электронный ресурс]. URL: clck.ru/34Xkpk (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-150)
150. ТК РФ Статья 152. Оплата сверхурочной работы \ КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/ (дата обращения: 27.04.2023). [↑](#footnote-ref-151)