

тует необходимость постоянного обновления и реструктуризации знаний. Такие работники получают больший доход или отдачу от своего интеллектуального капитала. Это расходится с представлениями о традиционных специалистах, которые могут на протяжении всей жизни не обновлять знания, полученные традиционной системой образования.

Таким образом, экономику знаний целесообразно рассматривать не в качестве определенного сектора экономики, а как тип экономики страны, в котором знания выступают именно в качестве ресурса, а это в свою очередь предопределяет преобладание в ВВП высокотехнологичного производства и наиболее знаниеемких услуг.

Тогда, рассматривая экономику знаний с точки зрения типологизации стран по ключевым задействованным в экономике ресурсам и уровню развития общества, ее можно определить как экономику, в которой знания становятся основным фактором производства, воплощаясь в интеллектуальном капитале, являются источником нововведений, вследствие чего преобладающей сферой в экономике выступает сектор знаниеемких услуг и высокотехнологичного производства, основанный на широком распространении и внедрении информационно-коммуникационных технологий. В таком контексте экономика знаний является и информационной, и инновационной, и новой, и постиндустриальной.

*Н.Н. Сухарева, канд. экон. наук
babaluki@mail.ru
БГЭУ (Минск)*

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Одним из важнейших факторов инновационного экономического роста становится человеческий капитал. Для его формирования необходима соответствующая требованиям времени политика в сфере труда и трудовых отношений. Магистральным направлением ее совершенствования является реализация концепции достойного труда, позволяющей концентрироваться на основных направлениях повышения качества занятости и учитывать конкретные меры в национальных программах в этой области.

Понятие достойного труда является официально признанным термином МОТ и включает в себя возможность для женщин и мужчин получать достойную и содержательную работу в условиях свободы, равенства, справедливости и уважения человеческого достоинства.

Такой подход впервые был сформулирован в 1999 г. в докладе Генерального директора МОТ Хуана Сомавия на 87-й сессии Международной конференции труда. Достойный труд определялся следующим образом: «Достойный труд — это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможности заработать и получить доход».

Более широкое определение достойного труда приведено в пилотной программе МОТ по реализации концепции достойного труда. В этом документе достойный труд определяется как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд — это путь, соединяющий экономические и социальные цели».

Выделяют пять ключевых характеристик достойного труда:

- производительность;
- безопасность;

- уважение прав трудящихся и социальная защита;
- соответствующий доход;
- возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений и тому подобное путем социального партнерства.

Концепция достойного труда объединяет значительный набор качественных показателей, однако их использование невозможно без приведения характеристики индикаторов, необходимых для достижения главных целей концепции.

В течение длительного времени экспертными группами МОТ проводилась работа по созданию системы индикаторов достойного труда. В сентябре 2008 г. состоялась международная трехсторонняя встреча экспертов, посвященная измерению показателей достойного труда. В результате на 18-й Международной конференции статистиков труда в декабре 2008 г. была одобрена единая система индикаторов достойного труда. В настоящее время понятие «достойный труд» прочно утвердилось в качестве приоритетной цели национальной политики во многих странах мира.

Система индикаторов достойного труда позволяет странам оценивать прогресс в достижении целей в области достойного труда в рамках единой разносторонней методологии, совмещающей показатели, характеризующие количественные аспекты трудовой деятельности и качество занятости.

В Беларуси осуществлена большая работа по созданию национальной системы индикаторов достойного труда. Проведена инвентаризация существующих показателей, в статистическую практику внедрены новые статистические наблюдения, расширены действующие, разработаны методики расчета отдельных показателей.

В итоге в конце 2016 г. был утвержден перечень индикаторов достойного труда, гармонизированный с единой системой индикаторов достойного труда, представленной и одобренной на 18-й Международной конференции статистиков труда.

Данный перечень охватывает 11 основных групп показателей:

- возможность трудоустройства;
- адекватные заработки и продуктивный труд;
- достойная продолжительность рабочего времени;
- установление баланса между работой и семьей и личной жизнью;
- труд, который должен быть упразднен;
- стабильность и защищенность работы;
- равенство возможностей и условий в занятости;
- безопасные условия труда;
- социальная защита;
- социальный диалог;
- экономический и социальный контекст.

В настоящее время осуществляется расчет большинства показателей, представленных в перечне.

Таким образом, национальная система индикаторов достойного труда в динамике позволяет всесторонне рассматривать рынок труда, выделять слабые и проблемные стороны в развитии, концентрироваться на основных направлениях повышения качества занятости и учитывать конкретные меры в национальных программах в этой области.