

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Севастьянова О.В., Верна В.В. Проблемы реализации концепции достойного труда в России // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 6. URL: [http://progress-human.com/images/2019/Tom5\\_6/Sevastyanova.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Tom5_6/Sevastyanova.pdf), свободный. DOI 10.34709/IM.156.8

УДК 331.5.024.5 (470+571)

## ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИИ



**Севастьянова Оксана Васильевна**

Кандидат экономических наук,  
Доцент кафедры менеджмента  
ИЭУ ФГАОУ ВО «Крымский федеральный  
университет им. В.И. Вернадского»

[sevastyanova81@yandex.ru](mailto:sevastyanova81@yandex.ru)  
21/4, ул. Севастопольская, г. Симферополь,  
Республика Крым, РФ, 295015  
+7 (978) 026-02-42



**Верна Вероника Валериевна**

Кандидат экономических наук,  
Доцент кафедры управления персоналом  
ИЭУ ФГАОУ ВО «Крымский федеральный  
университет им. В.И. Вернадского»

[nica2605@rambler.ru](mailto:nica2605@rambler.ru)  
21/4, ул. Севастопольская, г. Симферополь,  
Республика Крым, РФ, 295015  
7 (978) 951-55-64

**Аннотация.** Статья посвящена освещению проблем реализации концепции достойного труда в России. Целью статьи является рассмотрение основных аспектов Концепции достойного труда в разрезе занятости, оплаты труда и трудовой миграции, а также выявления причин развития в Российской Федерации нестандартных форм занятости. Изложены основные положения Концепции достойного труда, изучено состояние занятости населения в России. Проанализированы численность экономически активного населения, уровень занятости, численность безработных и уровень безработицы. Для определения причин ситуации в сфере занятости проведен анализ численности работников, работающих неполное рабочее время и в неформальном секторе экономики, а также внутренней миграции. Сделан вывод о необходимости изучения нестандартных форм занятости. Анализ оплаты труда, проведенный в статье, показал, что в современных условиях заработная плата не способна выполнять свои основные функции. Ее уровень не стимулирует заинтересованность в

переориентации рабочей силы на приоритетные сферы деятельности. Несмотря на некоторое повышение заработной платы общее состояние оплаты труда наемных работников можно оценить как неудовлетворительное. Статья может быть интересна специалистам, занимающимся проблемами достойного труда в России.

**Ключевые слова:** труд; Концепция достойного труда; безработица; занятость; неформальный сектор экономики; заработная плата.

**JEL коды:** J 21; J 31; J 64

## Введение

Труд является неотъемлемым элементом жизни человека. Через трудовую деятельность реализуются интеллектуальные и физические способности личности, развивается человеческий потенциал. Создание условий для свободного выбора вида трудовой деятельности и защита социально-экономических прав и интересов работников, соблюдение норм международного и национального законодательства в сфере труда и принципов социальной справедливости в распределении результатов труда являются приоритетными и неотложными направлениями деятельности органов государственной и муниципальной власти, профсоюзных организаций всех уровней. Вопросы реализации Концепции достойного труда являются актуальными как для мировой практики [1; 2; 3], так и для системы обеспечения и развития социальной политики Российской Федерации [4].

Теоретические и практические аспекты Концепции достойного труда отражена в документах Международной организации труда<sup>1</sup>, Международной конфедерации профсоюзов<sup>2</sup>, Всеобщей конфедерации профсоюзов<sup>3</sup>, Федерации Независимых Профсоюзов России<sup>4</sup>, а также в научных трудах как российских [5], так и зарубежных исследователей [6; 7]. Однако авторами недостаточно рассмотрены вопросы взаимосвязи занятости, оплаты труда, трудовой миграции в рамках Концепции, что и послужило основанием для выбора темы исследования.

Целью исследования является рассмотрение основных аспектов Концепции достойного труда в разрезе занятости, оплаты труда и трудовой миграции, а также выявлении причин развития в Российской Федерации нестандартных форм занятости.

---

<sup>1</sup> Международная организация труда. URL: <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm>, свободный.

<sup>2</sup> International trade union confederation. URL: <https://www.ituc-csi.org/news-selector?lang=en>, свободный.

<sup>3</sup> Всеобщая конфедерация профсоюзов. URL: <http://vkc.ru/34/35.html> свободный.

<sup>4</sup> Федерация Независимых Профсоюзов России: официальный сайт. URL: <http://www.fnpr.ru/>, свободный.

## **1. Изложение основных положений Концепции достойного труда**

Впервые концепция достойного труда была представлена в докладе Генерального директора Международного бюро труда на 87-й сессии Международной конференции труда в 1999 г. Достойный труд, согласно данной концепции – это производительный труд, без принуждения, который не унижает достоинство человека, предполагает справедливую оплату труда, социальные гарантии, отсутствие дискриминации на рабочем месте, обеспечение всей совокупности трудовых прав, благоприятных трудовых условий, а также дает возможность реализовать способности и личные стремления человека» [8]. Международным сообществом была продолжена работа по уточнению и конкретизации этой Концепции. Так на 89-й сессии Международной конфедерации труда в 2001 г. была сформулирована Программа достойного труда, а в 2008 г. в Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» [9] и в Докладе генерального директора «Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее» [10] Концепция достойного труда была окончательно сформулирована.

Таким образом, достойный труд – это общественно-необходимая, полезная трудовая деятельность человека, которая удовлетворяет его морально-этическую и материальную потребности, а также социальную защиту [11]. Основными характеристиками достойного труда выступают: моральное удовлетворение от выполненной работы, повышение профессионального мастерства, увеличение производительности (эффективности) труда и адекватность его материального вознаграждения.

К основным составляющим концепции достойного труда МОТ можно отнести:

- 1) возможность занятости – возможность найти работу для всех и каждого, кто желает работать;
- 2) труд в условиях свободы – свободный выбор сферы приложения труда, его непринудительный характер, запрет и ликвидация кабального, рабского, детского труда;
- 3) адекватная оплата труда и производительный труд – право получать достойную оплату труда, обеспечение устойчивого развития компаний и стран;
- 4) равенство в труде – справедливое отношение и равные возможности на производстве, отсутствие дискриминации на рабочем месте, в доступе к труду, возможность гармонично сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями и личным развитием;
- 5) безопасная производственная среда и социальная безопасность – помощь в сохранении здоровья, пенсионное обеспечение, надлежащая финансовая и социальная защита при получении производственной травмы, профессионального заболевания и в других случаях;

6) сохранение достоинства в труде, социальный диалог и свобода ассоциаций – право работников свободно вступать в организации, представляющих их интересы, коллективно представлять собственные интересы, возможность заявлять о своих проблемах и участвовать в принятии решений относительно создания оптимальных условий труда;

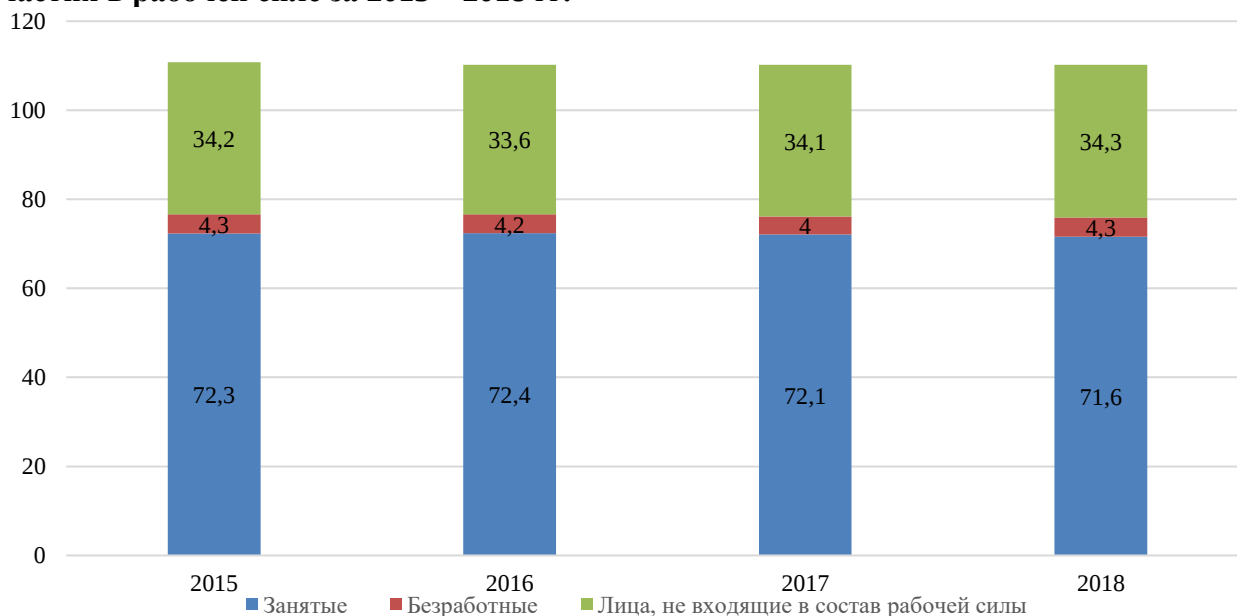
7) гендерное равенство – предполагает равные права мужчин и женщин на рынке труда.

Концепция достойного труда (Decent Work) напрямую связана с целями развития тысячелетия (Millennium Development Goals). В сентябре 2015 г. страны-члены ООН приняли повестку дня в сфере устойчивого развития до 2030 г., включающую в перечень цели, направленные на ликвидацию нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение благосостояния, поддержку инклюзивного и устойчивого экономического роста, занятости и достойного труда для всех.

## 2. Состояние занятости в Российской Федерации

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, численность населения Российской Федерации по состоянию на 1 января 2019 г. составляла 146780,72 тыс.чел.<sup>5</sup>. Распределение населения Российской Федерации в возрасте 15-72 лет по статусу участия в рабочей силе представлено на рисунке 1.

**Рис.1: Распределение населения Российской Федерации в возрасте 15-72 лет по статусу участия в рабочей силе за 2015 – 2018 гг.<sup>6</sup>**



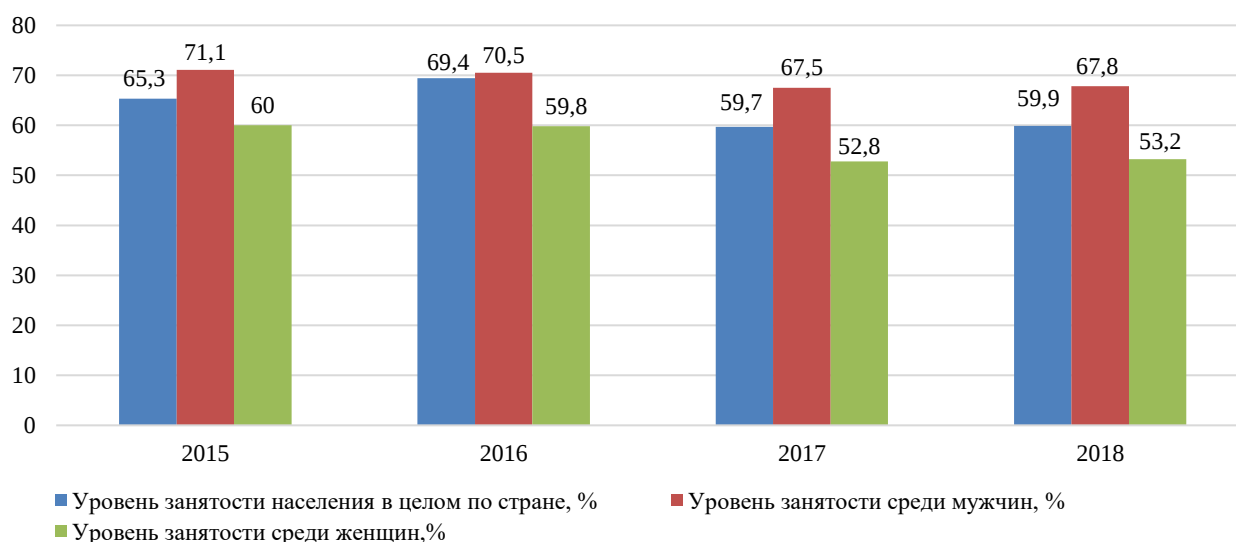
<sup>5</sup> Оценка численности постоянного населения на 1 января 2019 г. и в среднем за 2018 г. URL: [https://www.gks.ru/storage/mediabank/Popul2019\(1\).xls](https://www.gks.ru/storage/mediabank/Popul2019(1).xls), свободный.

<sup>6</sup> Составлено авторами по данным Росстата

Численность занятого населения на конец 2018 г. по сравнению с 2015 г. сократилась на 700,0 тыс. чел (на 1%) и составила 71,6 млн. человек<sup>7</sup>.

На рисунке 2 представлена динамика изменения уровня занятости населения в Российской Федерации за 2015-2018 гг.

**Рис.2: Динамика изменения уровня занятости населения в Российской Федерации за 2015-2018 гг.<sup>8</sup>**



Если говорить об уровне занятости населения в возрасте 15-72 лет, то в 2018 году по сравнению с 2015 г., он снизился на 5,4 п.п. и составил 59,9 %. Такое сокращение, прежде всего, обусловлено снижением численности населения в рабочем возрасте. Так, если на конец 2015 г. численность рабочей силы составляла 76717,92 тыс. чел., то на конец в 2018 г. – 76310,86 тыс. чел., за 4 года уменьшилась на 407,06 тыс. чел. Кроме того, на протяжении анализируемого периода традиционным остается более высокий уровень занятости мужчин, и разрыв с каждым годом становится все больше, так в 2015 г. уровень занятости мужчин выше уровня занятости женщин на 11,1%, а в 2018 г. на 14,6%. Таким образом, представленные изменения связаны, преимущественно, с демографическими факторами, а не с улучшением экономической ситуации или ростом занятости населения.

Динамика изменения численности безработного населения в Российской Федерации за 2015-2018 гг. представлена в таблице 1. В целом за анализируемый период численность безработного населения в Российской Федерации снизилась на 727 тыс. человек, что вызвано

<sup>7</sup> Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы в возрасте 15-72 лет // Итоги выборочного обследования рабочей силы 2018 год URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766), свободный.

<sup>8</sup> Составлено авторами на основе: Обследование рабочей силы URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766), свободный.

снижением общего количества рабочей силы. При этом уровень безработицы незначительно снизился на 1 п.п. и составил 4,8%.

**Табл.1: Динамика изменения численности безработного населения и уровня безработицы в Российской Федерации за 2015-2018 гг.<sup>9</sup>**

| Наименование                 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Изменение |        |
|------------------------------|------|------|------|------|-----------|--------|
|                              |      |      |      |      | +/-       | %      |
| Всего безработных, тыс. чел. | 4425 | 4567 | 3877 | 3698 | -727      | 83,57  |
| в том числе:                 |      |      |      |      |           |        |
| мужчины                      | 2439 | 2492 | 2061 | 1967 | 2221      | 80,65  |
| женщины                      | 1986 | 2075 | 1816 | 1732 | -254      | 87,21  |
| в возрасте, лет:             |      |      |      |      |           |        |
| 15-19                        | 209  | 211  | 153  | 131  | 366       | 62,67  |
| 20-29                        | 1517 | 1528 | 1315 | 1282 | -235      | 84,51  |
| 30-39                        | 1076 | 1053 | 1010 | 903  | -173      | 83,92  |
| 40-49                        | 784  | 813  | 627  | 696  | -88       | 88,77  |
| 50-59                        | 716  | 736  | 617  | 567  | -149      | 79,19  |
| 60 и старше                  | 125  | 225  | 156  | 119  | -6        | 95,2   |
| Уровень безработицы, %       | 5,8  | 6    | 5,1  | 4,8  | -1        | 82,76  |
| в том числе:                 |      |      |      |      |           |        |
| мужчины                      | 6,2  | 6,4  | 5,2  | 5    | 5,6       | 80,64  |
| женщины                      | 5,3  | 5,6  | 4,9  | 4,7  | -0,6      | 88,67  |
| в возрасте, лет:             |      |      |      |      |           |        |
| 15-19                        | 35,4 | 36,9 | 31,8 | 24,9 | 23,9      | 70,33  |
| 20-24                        | 14,1 | 14,8 | 14,3 | 15,1 | 1         | 107,09 |
| 25-29                        | 5,9  | 6,1  | 5,7  | 5,9  | 0         | 100    |
| 30-39                        | 5,25 | 5    | 4,7  | 4,2  | -1,05     | 80     |
| 40-49                        | 4,4  | 4,5  | 3,5  | 3,8  | -0,6      | 86,36  |
| 50-59                        | 4,3  | 4,4  | 3,7  | 3,4  | -0,9      | 79,06  |
| 60 и старше                  | 3,4  | 6,1  | 2,9  | 2,2  | -1,2      | 64,71  |

Уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 20 до 24 лет, более чем в три раза превышает средний уровень безработицы по стране. При этом, следует заметить, что уровень безработицы среди лиц возраста от 30 до 39 лет отражает общую тенденцию безработицы по стране и демонстрирует показатель несколько ниже, чем среднестатистический уровень по стране. Объясняется это тем, что с позиции работодателя данная возрастная группа является наиболее перспективной и тот факт, что уровень безработицы этой группы выше среднего значения групп 40-49 лет, 50-59 лет, 60 лет и старше свидетельствует о более стабильной занятости лиц старшего и предпенсионного возраста.

По данным Федеральной службы государственной статистики, самый высокий уровень безработицы в 2018 г. зафиксирован в Республике Ингушетия – 26,3%, Карачаево-Черкесской Республике – 13,2%, Чеченской Республике – 13,2%, Республике Дагестан – 12,7%, Республике Тыва – 12,9% и Республика Алтай – 12,5%. Самый низкий уровень

<sup>9</sup> Составлено авторами на основе: Обследование рабочей силы URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766), свободный.

безработицы в г. Москва – 1,2 %, г. Санкт-Петербург – 1,5 %, Ямало-Ненецком автономном округе – 2,2%, Ханты-Мансийском автономном округе-Югре – 2,5%<sup>10</sup>.

Несмотря на то, что в целом по стране уровень безработицы близок к естественному, ситуация осложняется тем, что значительная часть работающих вынуждены работать неполный день либо идти в сектор неформальной занятости.

В условиях нестабильной экономики значительное количество учреждений и организаций или перестают работать на некоторое время, или прибегают к практике сокращения рабочего дня (недели) (таблица 2).

**Табл.2: Численность работников, работавших неполное рабочее время в Российской Федерации за 2015-2016 гг.**<sup>11</sup>

| Наименование показателя                                                                                                                                            | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | Изменение |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|--------|
|                                                                                                                                                                    |       |       |       |       | +/-       | +/-    |
| Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя, в том числе по субъектам Российской Федерации, тыс. чел.:                    | 132,3 | 111,7 | 55,6  | 60,49 | -71,809   | 45,72  |
| Центральный федеральный округ                                                                                                                                      | 29,2  | 14,4  | 10,1  | 14,23 | 20,226    | 48,72  |
| Северо-Западный федеральный округ                                                                                                                                  | 10,3  | 5,8   | 4     | 4,3   | -6        | 41,75  |
| Южный федеральный округ                                                                                                                                            | 5,4   | 5,4   | 6     | 2,5   | 3,3       | 46,3   |
| Северо-Кавказский федеральный округ                                                                                                                                | 3,4   | 3,8   | 3,5   | 2,6   | -0,8      | 76,47  |
| Приволжский федеральный округ                                                                                                                                      | 52,2  | 56,3  | 14,7  | 23,3  | -28,9     | 44,64  |
| Уральский федеральный округ                                                                                                                                        | 13,8  | 12,4  | 7,9   | 7     | -6,8      | 50,72  |
| Сибирский федеральный округ                                                                                                                                        | 13,2  | 10,8  | 6     | 4,8   | -8,4      | 36,36  |
| Дальневосточный федеральный округ                                                                                                                                  | 2,7   | 2,9   | 3,4   | 1,7   | -1        | 62,96  |
| Численность работников, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, в том числе по субъектам Российской Федерации, тыс. чел. | 730,8 | 765,0 | 723,8 | 792,0 | 61,2      | 108,38 |
| Центральный федеральный округ                                                                                                                                      | 237,2 | 238,3 | 230,5 | 245,0 | 227,1     | 103,29 |
| Северо-Западный федеральный округ                                                                                                                                  | 91,6  | 96,4  | 94,6  | 109,5 | 17,9      | 119,54 |
| Южный федеральный округ                                                                                                                                            | 49,0  | 75,2  | 72,9  | 80,4  | 77        | 164,09 |
| Северо-Кавказский федеральный округ                                                                                                                                | 16,8  | 18,2  | 17,1  | 20,2  | 3,4       | 120,24 |
| Приволжский федеральный округ                                                                                                                                      | 136,0 | 144,8 | 139,4 | 148,6 | 12,6      | 109,26 |
| Уральский федеральный округ                                                                                                                                        | 48,4  | 55,5  | 46,6  | 48,2  | -0,2      | 99,59  |
| Сибирский федеральный округ                                                                                                                                        | 111,7 | 113,2 | 103,0 | 116,0 | 4,3       | 103,85 |
| Дальневосточный федеральный округ                                                                                                                                  | 21,1  | 23,4  | 19,6  | 24,1  | 3         | 114,29 |

Таким образом, наблюдается тенденция сокращения численности работников, проработавших неполное рабочее время по инициативе работодателя на 45% (со 132,3 тыс. чел. до 60,491 тыс. чел.). Однако, численность работников, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем, выросло на 61,2 тыс. чел. или на 8%. Как правило, работодатели переводят сотрудников по экономическим причинам на неполный рабочий день. Лидерами являются Центральный федеральный округ,

<sup>10</sup> Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2018 года (по итогам обследования рабочей силы) URL: [https://www.gks.ru/bgd/free/B09\\_03/IssWWW.exe/Stg/d04/13.htm](https://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d04/13.htm), свободный.

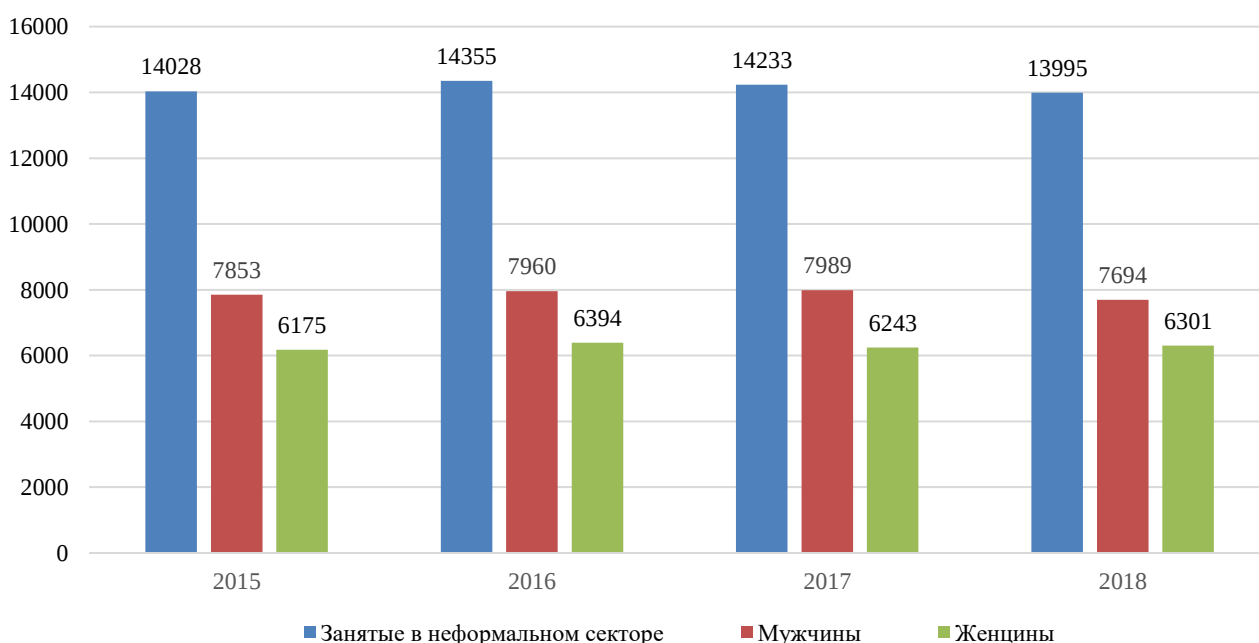
<sup>11</sup> Составлено авторами на основе: Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время, по субъектам Российской Федерации: URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/labour\\_force/#](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/labour_force/#)

Приволжский федеральный округ, Сибирский федеральный округ, Северо-Западный федеральный округ. Наибольший рост за 4 года (на 64%) наблюдается в Южном федеральном округе.

В Российской Федерации продолжается стремительный переход сотрудников из формального сектора экономики в неформальный. Распространение неформальных форм занятости стимулируется повышением мобильности основных факторов производства и формированием наднациональных систем управления мировой экономикой. Вместе с тем, суммарные потери, связанные с распространением нестандартных форм занятости, являются весомыми для общества, государства, профсоюзов и, в конце концов, для самих работодателей. Эти потери существенно превышают тактический выигрыш бизнеса и обеспечивают лишь временное улучшение показателей деятельности и роста конкурентоспособности компании.

Динамика изменения численности занятых в неформальном секторе представлена на рисунке 3.

**Рис.3: Динамика изменения численности занятых в неформальном секторе за 2015 – 2019 гг.<sup>12</sup>**



По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, в 2018 г. численность неформально занятого населения составила 13,995 млн., или 19,6% от

<sup>12</sup> Составлено авторами по: Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время, по субъектам Российской Федерации: URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/labour\\_force/#](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/labour_force/#)

всего занятого населения<sup>13</sup>. Неформальную занятость можно объяснить мотивами добровольного выхода населения за пределы формальной деятельности. Несмотря на то, что официальное трудоустройство должно давать работнику чувство защищенности, все большее количество людей по всему миру выбирают именно в пользу свободного заработка. По данным исследования консалтинговой компании McKinsey, опубликованного в 2016 г. 20% работоспособного населения Европы и 30% населения США занимаются каким-либо видом дополнительной независимой подработки. В 2016 г. для 10 млн жителей США фриланс являлся основным методом заработка. Наряду с тем, согласно оценкам AliResearch, 400 миллионов жителей Китая могут стать участниками гигэномики к 2036 году<sup>14</sup>.

Для профсоюзов распространение нестандартных форм занятости сопровождается возникновением структурных и институциональных проблем, связанных с расширением занятости в секторах, традиционно не охваченных профсоюзами. Следовательно, распространение новых форм занятости меняет всю структуру рынка труда и становится одним из вызовов современности. Однако, прежде чем предпринимать какие-либо меры, нужно понять: «А стоит ли противодействовать атипичным формам занятости? Может быть это и есть новое будущее рынка труда, противодействовать которому нет смысла?».

Сегодня в Российской Федерации имеются проблемы, обусловленные внутренней трудовой миграцией из нестабильных регионов. О чем наглядно свидетельствуют данные, изображенные на рисунке 4.

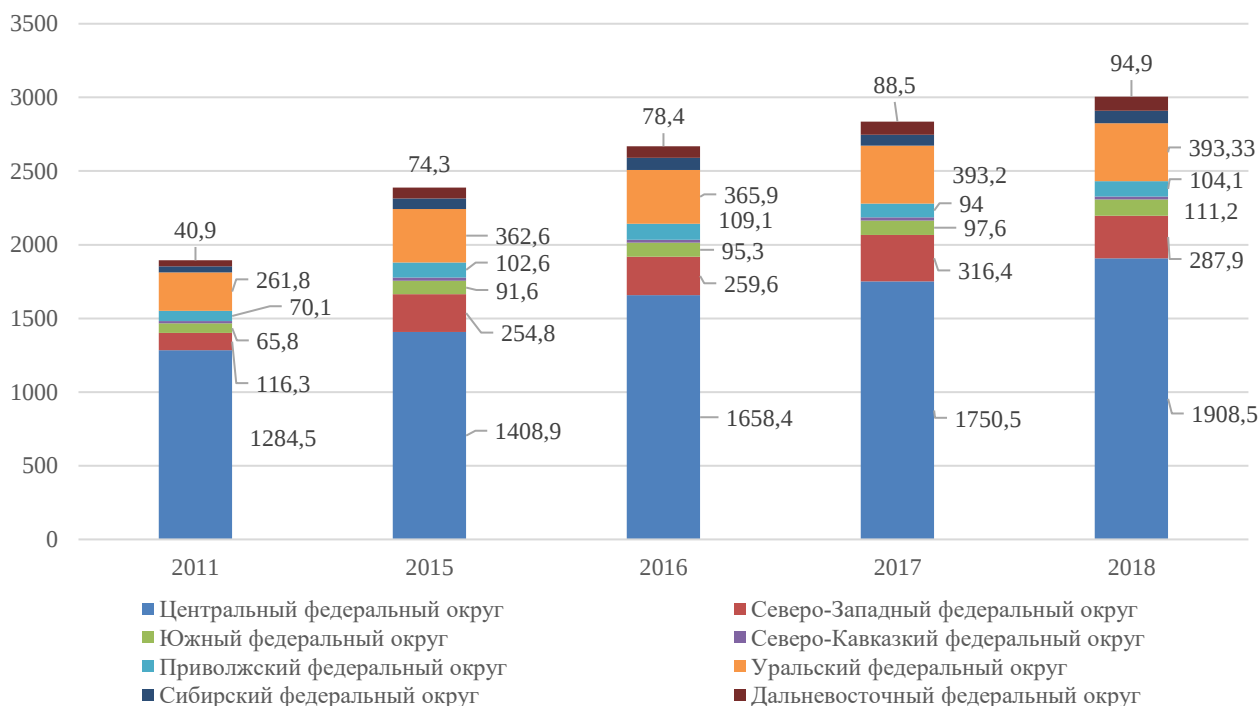
Таким образом, по данным обследования рабочей силы численность занятых, работавших за пределами субъекта Российской Федерации, в котором они проживают, составила в среднем за 2018 год 3,0 млн. человек, по сравнению с 2011 г. в 2018 г. общая численность увеличилась на более чем 1,2 млн. человек.

Внутренняя трудовая миграция усиливает нагрузку на рынок труда центральных, южных и северо-западных регионов Российской Федерации. Традиционно основными субъектами Российской Федерации, принимающими на работу граждан из других регионов, являлись г. Москва (1,6 млн.человек, или 22,9% к численности занятого населения данного региона), Тюменская область (с автономными округами) (352 тыс.человек, или 18,6%), г.Санкт-Петербург (221 тыс.человек, или 7,3%), Московская область (206 тыс.человек, или 5,1%), Краснодарский край (66 тыс.человек, или 2,5%). Кроме того, выше среднероссийского уровня (4,1%) доля трудовых мигрантов в общей численности занятого населения

<sup>13</sup> Обследование рабочей силы URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766), свободный.

<sup>14</sup> Обследование рабочей силы URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766), свободный.

**Рис.4: Распределение внутрироссийских трудовых мигрантов по территориям нахождения их работы (въезд в субъекты Российской Федерации) за 2011-2018 гг.<sup>15</sup>**



наблюдалась в Республиках Саха (Якутия) (6,7%) и Коми (4,3%), в Магаданской области (6,9%)<sup>16</sup>.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что миграция рабочей силы между субъектами вызвана объективными причинами, среди которых основными являются: ограниченность предложений вакансий на региональных рынках труда, а также низкий уровень его оплаты.

### 3. Оплата труда в Российской Федерации

Концепция достойного труда предполагает реализацию равенства «высокопроизводительный труд – достойная оплата труда», однако в современных условиях эта формула работает не всегда. Если рассматривать в целом по стране, то уровень средней заработной платы за анализируемый период в Российской Федерации вырос. Однако для того чтобы увидеть полную картину и сделать окончательный вывод, следует данный показатель рассмотреть в разрезе регионов и по видам экономической деятельности.

Средняя номинальная заработная плата штатного работника предприятий, учреждений и организаций согласно данным Федеральной службы государственной статистики в декабре

<sup>15</sup> Составлено авторами по: О межрегиональной трудовой миграции в 2018 году URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/migrac/mtm\\_2018.htm](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018.htm)

<sup>16</sup> О межрегиональной трудовой миграции в 2018 году URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/migrac/mtm\\_2018.htm](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018.htm)

2015 г. составляла 34 тыс.руб., что в 3,8 раза выше уровня минимальной заработной платы (5 965 руб.). В декабре 2018 г., средняя номинальная заработная плата штатного работника составляла 43,4 тыс. руб., что в 3,9 раза выше уровня минимальной заработной платы (11 163 руб.)<sup>17</sup>.

В декабре 2018 г. во всех субъектах Российской Федерации средний размер оплаты труда был выше минимальной заработной платы, наряду с этим, только в четырех из них заработная плата превысила среднюю по стране: Дальневосточный федеральный округ – 70,3 тыс. руб., Сибирский федеральный округ – 46,9 тыс.руб. (исключением является Алтайский Край – 32,2 тыс. руб.), Северо-Западный федеральный округ – 62,3 тыс.руб. и в Центральном федеральном округе: г. Москва – 113,4 тыс. руб, Московская обл. – 63,9 тыс. руб., Калужская область – 47,2 тыс. руб. Уровень заработной платы, который не превышал 75% от среднего по экономике, зафиксирован в 42 регионах Российской Федерации, самый низкий в: Республике Дагестан, Алтайском крае, Чеченской Республике, Тамбовской области, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Ингушетия и Республике Калмыкия.

К видам экономической деятельности с наиболее высоким уровнем оплаты труда относятся: добыча сырой нефти и природного газа; производство табачных изделий; производство кокса и нефтепродуктов; производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях; производство компьютеров, электронных и оптических изделий; деятельность финансовая и страховая; деятельность профессиональная, научная и техническая; добыча металлических руд, рыболовство и рыбоводство где заработная плата работников превысила средний показатель по экономике в 1,5– 3 раза.

Самый низкий уровень заработной платы наблюдается у работников, работающих на производстве одежды, текстильных изделий, изделий из кожи; в сфере здравоохранения и оказания социальной помощи; образовании; временного размещения и организации питания и не превышал 69% от среднего уровня по экономике.

В Российской Федерации многие организации в 2018 г. не смогли повысить зарплату своим сотрудникам, при этом часть компаний пошла на снижение заработной платы своих сотрудников, в частности, это произошло в сферах производства одежды, производства кокса и нефтепродуктов.

Кроме того, на рынке труда появилась относительно новая тенденция – укрупнение вакансий (расширение обязанностей) и предложение более низкой заработной платы вновь

---

<sup>17</sup> Заработная плата. Затраты на рабочую силу и заработная плата URL: [http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.perepis-2020.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#), свободный.

поступающим сотрудникам по сравнению с предыдущими, а также повсеместное привлечение рабочей силы из стран бывшего СССР.

Стоит отметить, что низкий уровень заработной платы в Российской Федерации имеет негативные последствия, которые можно наблюдать уже сейчас:

во-первых, недооценка реального влияния низкого уровня оплаты труда на показатели производительности труда;

во-вторых, отток квалифицированных кадров из сфер с низким уровнем оплаты труда, прежде всего из бюджетной сферы: образования, науки и здравоохранения, будет иметь негативные последствия в будущем;

в-третьих, сдерживание процесса или полное отсутствие возможности откладывать сбережения населением, которые являются важным источником инвестиций в экономическое развитие;

в-четвертых, подрыв заинтересованности работодателей к внедрению новой техники и технологий в условиях низкой цены труда.

Таким образом, в современных условиях заработная плата не способна выполнять свои основные функции. Ее уровень не стимулирует заинтересованность в переориентации рабочей силы на приоритетные сферы деятельности. Несмотря на некоторое повышение заработной платы общее состояние оплаты труда наемных работников можно оценить как неудовлетворительное.

## **Заключение**

Таким образом, в современных условиях заработная плата не способна выполнять свои основные функции. Ее уровень не стимулирует заинтересованность в переориентации рабочей силы на приоритетные сферы деятельности. Несмотря на некоторое повышение заработной платы общее состояние оплаты труда наемных работников можно оценить как неудовлетворительное.

Следовательно, сформулированную МОТ концепцию достойного труда, в соответствии с которой человек и его достойный труд являются стержнем социального, экономического и экологического развития для обеспечения сбалансированности и социальной справедливости, и внедрение его основных принципов должно осуществляться на основе социального диалога, сочетании экономического роста и достойной занятости с социальным развитием и повышением стандартов жизни.

## Литература

1. Nam, J.S.; Kim, Sh.Ye Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment // *Journal of Vocational Behavior*, 2019, Том 115, Номер статьи: UNSP 103309.
2. Isik, E.; Kozan, S.; Isik, A.N. Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale // *Journal of Career Assessment*, 2019, Том 27, Вып. 3, С.: 471-489.
3. Mele, D. Decent Work, Meaningful Work, and Developmental Work. Three Key Ethical Concepts from Catholic Social Teaching // *Faith and Work: Christian Perspectives, Research, and Insights into the Movement*. Серия книг: *Advances in Workplace Spirituality-Theory Research and Application*, 2018, С.: 117-130.
4. Санкова, Л.В. Современные проблемы рынка труда и занятости в Саратовской области: взгляд с позиций Достойного труда // *Управленец*. 2010. № 11-12 (15-16). С. 32-37.
5. Валиахметов, Р.М. Продвижение идей и принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» // *Siberian Socium*. 2019. Т. 3. № 1. С. 85-88.
6. Sehnbruch, K.; Burchell, B.; Agloni, N.; с соавторами. Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact // *Development and Change*, 2015, Том 46, Вып. 2. С.: 197-224.
7. Singe, I.; Tietel, E. Workplace Democracy: Between "New Work" and "decent labour" // *Gio-Gruppe-Interaktion-Organisation-Zeitschrift Fuer Angewandte Organisations Psychologie*, 2019, Том 50, Вып. 3. С.: 251-259.
8. Международное бюро труда (Женева). Генеральный директор. Доклад Генерального директора / Международная конфедерация труда 87-я сессия, 1999 г. - Женева: Международное бюро труда, 1999. - 25 с.
9. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации / Международная конфедерация труда 97-я сессия, 10 июня 2008 г. - Женева: Международное бюро труда, 2008. – 26 с.
10. Доклад генерального директора «Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее» международная конференция труда 97-я сессия 2008 // Доклад I (С) Международное бюро труда Женева – 43 с.
11. Ghai, D. Decent work: Concept and indicators // *International Labour Review*, 2003, Том 142, Вып. 2. С.: 113-+.

## IMPLEMENTATION PROBLEMS OF THE DECENT WORK CONCEPT IN RUSSIA

**Oksana V. Sevastyanova**

Associate Professor, candidate of Sciences, Department of Management  
Crimean Federal University named after V.I.Vernadsky  
Simferopol, Russia

**Veronika V. Verna**

Associate Professor, candidate of Sciences, Department of Human Resources Management  
Crimean Federal University named after V.I.Vernadsky  
Simferopol, Russia

**Abstract.** The article is devoted to highlighting the implementation problems of the Decent Work Concept of in Russia. The purpose of the article is to consider the Decent Work Concept main aspects in terms of employment, salary and labor migration, as well as to identify the reasons for the non-standard employment forms development in the Russian Federation. The Decent Work Concept main provisions are outlined, the employment state in Russia is studied. The economically active population, the employment level, the number of unemployed and the unemployment rate are analyzed. To determine the employment situation causes, an analysis was made about the number of part-time working persons in the informal economy sector, as well as internal migration. The necessity of studying non-standard employment forms is identified. The wages analysis carried out by the authors in the article, shows that salary is not able to fulfill their basic functions in modern conditions. Its level does not stimulate interest in reorienting the workforce to priority activity areas. Despite a slight increase in wages, the general employees' wage status can be assessed as unsatisfactory. The article may be of interest to specialists studying Decent Work in Russia.

**Key words:** labor; the Decent Work Concept; unemployment; employment; informal economy sector; wage.

**JEL Code:** J 21; J 31; J 64.

### References

1. Nam, J.S.; Kim, Sh.Ye Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment // Journal of Vocational Behavior, 2019, Vol. 115, Article number: UNSP 103309.

2. Isik, E.; Kozan, S.; Isik, A.N. Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale // *Journal of Career Assessment*, 2019, Vol. 27, Issue 3, P.: 471-489.
3. Mele, D. Decent Work, Meaningful Work, and Developmental Work. Three Key Ethical Concepts from Catholic Social Teaching // *Faith and Work: Christian Perspectives, Research, and Insights into the Movement*. Book series: *Advances in Workplace Spirituality-Theory Research and Application*, 2018, P.: 117-130.
4. Sankova, L.V. Modern problems of the labor market and employment in the Saratov region: a view from the standpoint of Decent work // *The Manager*. 2010. No. 11-12 (15-16). P.: 32-37.
5. Valiakhmetov, R.M. Promotion of ideas and principles of the Decent Work International Labor Organization concept // *Siberian Socium*. 2019. Vol. 3. No. 1. P.: 85-88.
6. Sehnbruch, K.; Burchell, B.; Agloni, N.; et al. Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact // *Development and Change*, 2015, Vol. 46, Issue 2. P.: 197-224.
7. Singe, I.; Tietel, E. Workplace Democracy: Between "New Work" and "decent labour" // *Gio-Gruppe-Interaktion-Organisation-Zeitschrift Fuer Angewandte Organisations Psychologie*, 2019, Vol. 50, Issue 3. P.: 251-259.
8. International Labor Office (Geneva). General Manager. Report by the Director-General / International Labor Confederation 87th Session, 1999 - Geneva: Intern. Labor Office, 1999. - 25 p.
9. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization / International Labor Confederation 97th Session, June 10, 2008 - Geneva: International Labor Office, 2008. - 26 p.
10. Report of the Director General "Decent Work: Some Strategic Challenges for the Future" International Labor Conference 97th Session 2008 // Report I (C) International Labor Office Geneva - 43 p.
11. Ghai, D. Decent work: Concept and indicators // *International Labour Review*, 2003, Vol. 142, Issue 2. P.: 113-+.

## Contact

Oksana V. Sevastyanova

Crimean Federal University named after V.I.Vernadsky  
21/4, Sevastopolskaya str., Simferopol, 295015, Russia  
[sevastyanova81@yandex.ru](mailto:sevastyanova81@yandex.ru)

Veronika V. Verna

Crimean Federal University named after V.I.Vernadsky  
21/4, Sevastopolskaya str., Simferopol, 295015, Russia  
[nica2605@rambler.ru](mailto:nica2605@rambler.ru)