

АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ ФОРМИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

ANALYSIS OF TRENDS IN THE FORMATION OF DECENT WORK CONDITIONS IN THE RUSSIAN ECONOMY

ПОЛУЧЕНО 30.04.2023 ОДОБРЕНО 05.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.08.2023

УДК 331.1 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-27-31

**ЛЫСЕНКО И.В.***Канд. экон. наук, доцент кафедры Экономики и организации производства, ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», г. Тюмень***LYSENKO I.V.***Candidate of Economic Sciences, Associated Professor, Industrial University of Tyumen, Tyumen***e-mail:** mushkam@inbox.ru

Аннотация

Цель: выявление необходимости учета современной динамики показателей достойного труда при формировании социально-экономической политики государства.

Результаты: Создание и поддержание условий для достойного труда отражают цели устойчивого развития и экономического роста. Реализация концепции достойного труда позволила урегулировать некоторые вопросы оплаты труда, создать безопасные условия труда на производстве. Решение проблем несбалансированности ситуации на рынке труда связано с возникновением новых моделей взаимодействия работодателей и наемного персонала, а также геополитической обстановкой, не способствующих поддержанию достойного труда в современных условиях.

Выводы: Достойный труд направлен на повышение производительности труда, снижение уровня безработицы и улучшение доступа к финансовым услугам и льготам. Ключом к этому является поощрение предпринимательства и создание рабочих мест в стране.

Ключевые слова: достойный труд, безопасность труда, заработная плата, занятость, экономическая политика, рынок труда.

Abstract

Objective: to identify the need to take into account the current dynamics of decent work indicators in the formation of socio-economic policy of the state.

Results: Creating and maintaining conditions for decent work reflect the goals of sustainable development and economic growth. The implementation of the concept of decent work has allowed to settle some issues of remuneration, to create safe working conditions at work. The solution to the problems of the unbalanced situation in the labor market is associated with the emergence of new models of interaction between employers and employees, as well as the geopolitical situation that does not contribute to maintaining decent work in modern conditions.

Conclusions: Decent work is aimed at increasing labor productivity, reducing unemployment and improving access to financial services and benefits. The key to this is to encourage entrepreneurship and create jobs in the country.

Keywords: decent work, labor safety, wages, employment, economic policy, labor market.

Одним из инструментов решения социальных проблем в российском обществе является достойный труд, способствующий снижению социальной дифференциации и ликвидации бедности. Достойный труд предоставляет гражданам возможность получать тот уровень заработной платы, который обеспечит им удовлетворение потребностей всей семьи. Заработанные средства граждане расходуют на приобретение товаров и услуг на местных рынках, поддерживая товарооборот в региональной экономике. Таким образом, оживление платежеспособного спроса в отдельных регионах становится драйвером экономического возрождения и дальнейшего развития предприятий разных форм собственности и направлений хозяйственной принадлежности, в том числе малых форм предпринимательства. И, как следствие, создаются новые рабочие места, повышается уровень жизни населения [1, с. 74]. Обеспечение достойного труда также способствует росту инвестиционного спроса со стороны населения, повышению финансовой грамотности в обществе. А повышение деловой и коммерческой активности в экономике обеспечивает прирост налоговых поступлений в бюджет государства, которое, в свою очередь, финансирует решение социальных задач.

Эксперты и аналитики определяют категорию «достойный труд» как деятельность, приносящую адекватный зарабо-

ток, осуществляется в безопасных и защищенных условиях. Кроме того, обеспечение достойного труда сопряжено с расширением возможностей и свобод граждан в выборе направления деятельности и использовании актуальных передовых технологий (рис. 1).

Адекватная величина заработной платы является важнейшим параметром достойного труда. Из характеристик достойной заработной платы, представленной на рис. 2, предполагается, что достойный заработок представляет собой такой доход, который любое возникшее желание (удовлетворение потребности в еде и отдыхе) позволит без промедления реализовать, так как деньги всегда есть на руках [2, с. 22]. Кроме того, по мнению аналитиков, в связи с развитием новых технологий и широкомасштабным их внедрением во все сферы деятельности человека, достойная заработная плата должна обеспечивать свободный доступ к актуальным передовым технологиям.

Однако, как показывает статистика, более 57% россиян получают доходы, не позволяющие им в полной мере удовлетворять потребности в условиях инфляционных процессов (рис. 3), причем 7% из них получают доход ниже прожиточного минимума, недостаточного для восстановления потребительского бюджета. Только четверть жителей России получают доход более 75 тыс. руб. в месяц., позволяющий



Рис. 1. Ключевые параметры достойного труда

им расширенное воспроизводство трудового потенциала и экономическую свободу.

Такое неравномерное распределение доходов в обществе не может характеризовать анализируемый показатель как индикатор достижения достойного труда.

Кроме того, эксперты отмечают сегодня проблему существенной дифференциации заработной платы в различных сегментах народного хозяйства. Юридические ограничения регулирования заработной платы в коммерческих предприятиях препятствуют формированию условий для достойного труда.

Другим показателем сформированности условий достойного труда является занятость населения. Балансирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда при

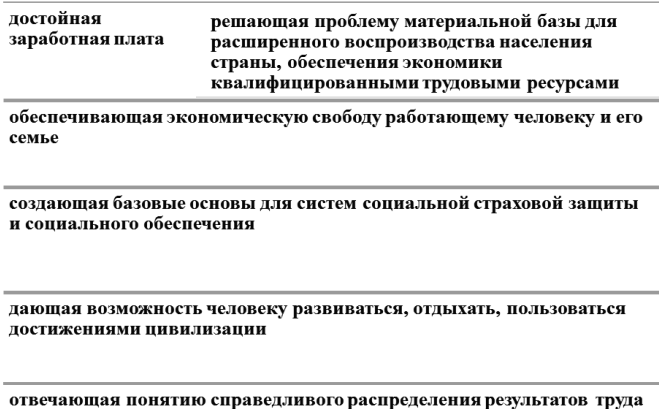


Рис. 2. Характеристики достойной заработной платы

сокращении масштабов теневого сектора, в том числе с использованием иностранной рабочей силы, отражают обеспеченность достойными рабочими местами всех заинтересованных в них.

Динамика численности занятых россиян в общественном производстве описывается положительной тенденцией постпандемийного периода, характеризующимся стабилизацией во всех секторах народного хозяйства (рис. 4). Современными детерминантами, определяющими ситуацию на рынке труда, являются массовый выезд высококвалифицированных иностранных специалистов из Рос-

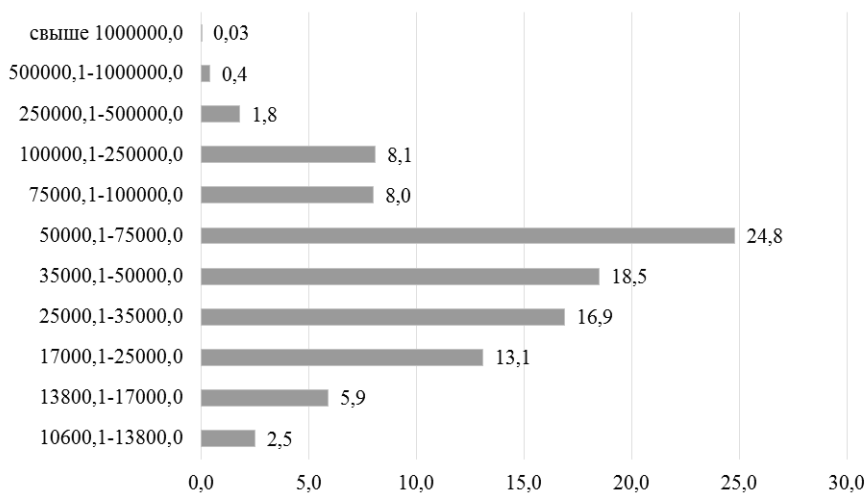


Рис. 3. Распределение работающих по величине заработной платы в 2021 г., % от общего числа занятого населения [3]

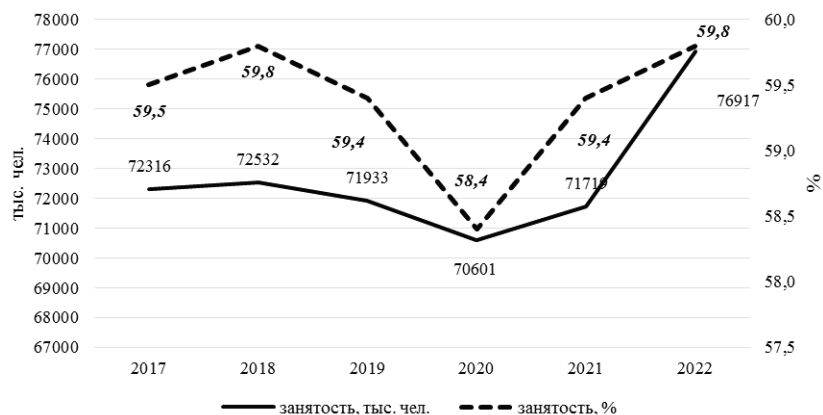


Рис. 4. Занятость населения в российской экономике за период 2017–2022 гг. [3]

сии [4, с. 65], а также значительное сокращение числа мигрантов.

Актуальной остается проблема неформальной занятости в России. На сегодняшний день более 20% трудоспособного населения страны трудятся неформально (рис. 5). Несмотря на активную политику государства в области легализации трудовых доходов и введение особого налогового режима, россияне по тем или иным причинам не оформляют трудовые отношения с работодателями согласно действующему законодательству.

Российские предприниматели, приспособившись к новым сложным условиям хозяйствования, практикуют новые форматы занятости с переходом на сокращение времени работы, оплачивая лишь эффективное рабочее время, массово выводя персонал в отпуска без сохранения заработной платы [5, с. 166]. Нововведением на российских предприятиях также является практика внутрифирменного перемещения специалистов на неформальное трудоустройство [10, 11]. На все такие новшества в отношениях с работодателями работники соглашались по причине желания сохранить заработки. Данная ситуация выражается в снижении числа потенциальной рабочей силы (рис. 6), которая, гибко подстраиваясь к экономическим шокам, самостоятельно решает проблемы трудоустройства, не обращаясь в центры занятости, что не приводит к росту показателя безработицы.

Современный этап развития региональных рынков труда характеризуется появлением и широким распространением новых форм занятости, нивелирующих обострение ситуации на рынке труда, но не обеспечивающих адекватными доходами граждан и не формирующих безопасные условия труда

и социальную защищенность [6, с. 45]. Функционируя в сложных экономических условиях, российские предприятия вынуждены сокращать персонал, привлекая к работе фрилансеров, специалистов на удаленном режиме. Такие условия способствуют снижению социальной ответственности бизнеса [7, с. 108].

Еще одной характеристикой достойного труда является его безопасность. Создание безопасных условий труда предполагает, кроме всего прочего, нивелирование опасных для жизни или здоровья работников факторов. Производственные процессы предполагают потенциальные риски негативного влияния на человека и экосистему. Производственные риски имеют прямой и косвенный характер воздействия естественных и антропогенных источников. Способность предотвратить воздействие опасных и вредных факторов и их последствий определяют сформированность условий для достойного труда и отчасти отражаются в динамике показателя несчастных случаев на производстве [8, 9]. Так, согласно динамике количества пострадавших при несчастных случаях на российских предприятиях, в стране фиксируется снижение их общей численности (рис. 7).

Такая ситуация является результатом ужесточения требований по охране труда на предприятиях со стороны надзорных органов, а также новых технических и технологических решений, внедрение которых в производственные процессы позволяет снижать уровень травматизма и несчастных случаев. Однако здесь возникает противоречие: внедрение новых технологий в производство, с одной стороны, позволяет управлять рисками возникновения несчастных случаев (защита расстоянием), с другой стороны, с ростом автоматизации и механизации производства на предприятиях при-

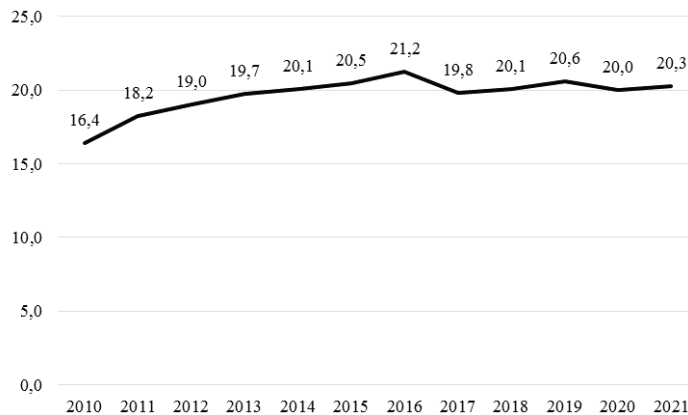


Рис. 5. Неформальная занятость в России, % в общей занятости населения [3]

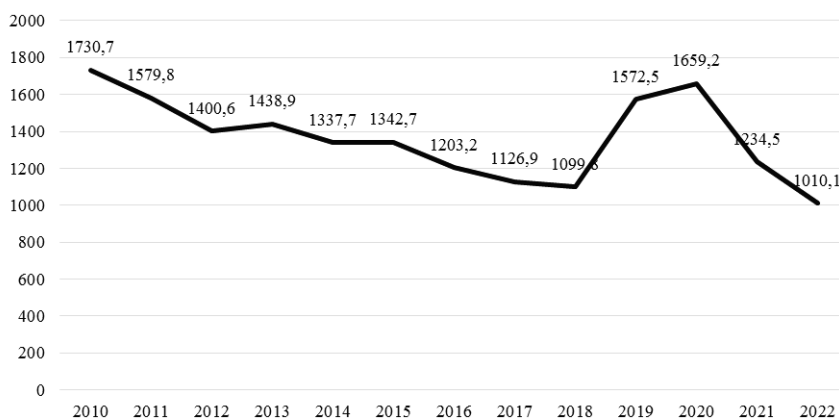


Рис. 6. Потенциальная рабочая сила в российской экономике, тыс. чел. [3]

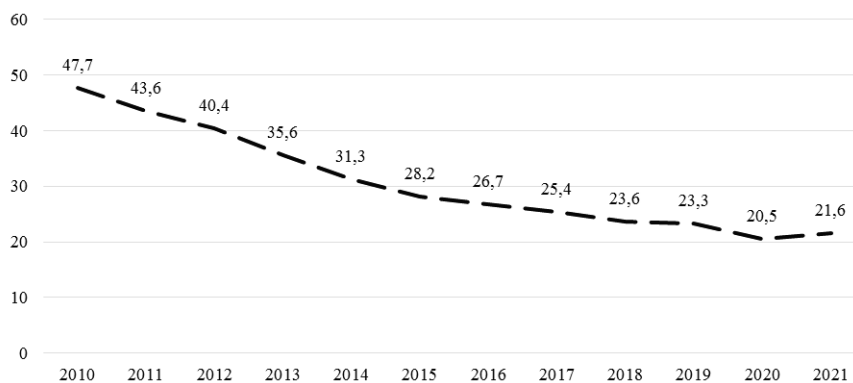


Рис. 7. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, тыс. человек

меняются все более сложные и опасные машины, которые в результате контакта с человеком способны нанести ему серьезные травмы.

Действующее законодательство в части обязательств работодателя по охране труда постоянно ужесточается, поэтому компаниям становится невыгодно пренебрегать осуществлением мероприятий в этой области в связи с риском серьезных санкций со стороны Государственной трудовой инспекции. Все больше средств сегодня работодатели затрачивают на создание безопасных условий труда (рис. 8).

Создание и поддержание условий для достойного труда отражают цели устойчивого развития и экономического роста. Достойный труд направлен на повышение производительности труда, снижение уровня безработицы и улучшение доступа к финансовым услугам и льготам. Ключом к этому является поощрение предпринимательства и создание рабочих мест в стране.

В условиях, когда правительство планирует рост налоговой нагрузки на ряд отраслей, у работодателей возникает необходимость оптимизировать расходы на персонал. Помочь бизнесу экономить на фонде оплаты труда и повысить шансы на выживаемость в кризис позволяют новые форматы трудовых отношений — аренда кадров, аутсорсинг и фрилансеры. Процедуры рекрутинга и адаптации внештатных сотрудников на предприятиях осуществляются в короткие сроки; прекращение делового сотрудничества с такими специалистами проходит по факту выполнения ими оговоренного объема работ. Значительную экономию от такого взаимодействия работодателей и персонала получают компании в связи с отсутствием необходимости уплаты налоговых платежей и страховых взносов за привлечение самозанятых. Привлеченные на таких условиях спе-

циалисты и модели их взаимодействия с работодателем не способствуют поддержанию условий достойного труда.

Можно сделать вывод, что оценка достойности труда в динамике в российской экономике показала ее низкий уровень в показателе заработной платы. Уровень экономического развития страны позволяет создавать и поддерживать на производстве безопасные условия, что соответствует достойности труда. А невысокий уровень безработицы, который фиксирует статистика, является результатом естественной убыли населения в 1990-х годах, высокой смертности россиян в период пандемии коронавируса. В целом динамика показателей достойности труда на современном этапе свидетельствует о необходимости их учета при формировании социально-экономической политики государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чиканова Л.А. Достойный труд: международный и национальный подходы // Журнал российского права. — 2021. — № 2. — С. 73–81.
2. Миляева Л.Г. Технология разработки эффективных систем оплаты труда, адекватных сложившейся реальности // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 4. — С. 20–24.
3. Рынок труда, занятость и заработная плата: [электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 31.03.2023)
4. Захаров Д.К., Каптанова Е.В. Исследование российского рынка труда и особенностей кадровой политики в период восстановления экономики в условиях пандемии // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 6. — С. 63–67.
5. Геворгян О.И. Трансформация трудовой деятельности в современных условиях и движение к достойному труду //

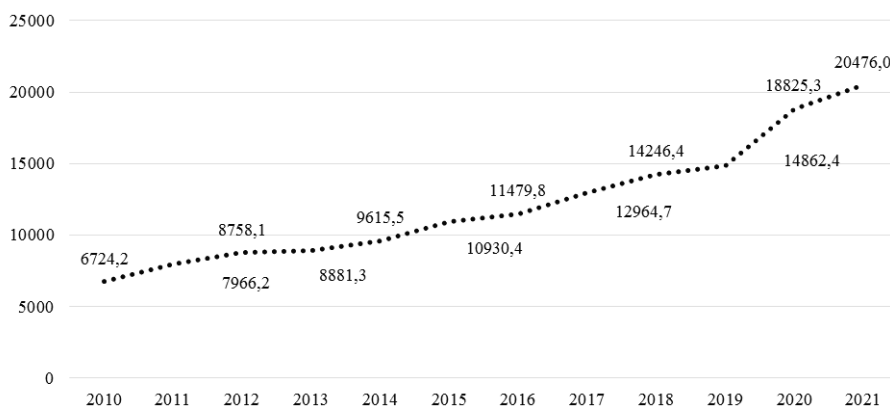


Рис. 8. Расходы предприятий на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, руб.

- Материалы XI Международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики», Красноярск, 2022. — С. 167–170.
6. Махмудова М.М. Самозанятость в структуре экономики Тюменской области: анализ современных тенденций // НИР. Экономика. — 2022. — № 5. — С. 42–47.
 7. Масленникова Е.В., Колесник Е.А., Антонова О.А. Исследование форм нестандартной занятости в контексте реализации признаков достойного труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2022. — № 1. — С. 102–114.
 8. Абдурахманов К.Х., Сагидуллин Ф.Р. Создание новых рабочих мест в условиях формирования достойного труда при переходе к зеленой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. — 2022. — № 1-1. — С. 260–266.
 9. Еникеева А.Г. Экономическое стимулирование работодателей в создании безопасных условий труда в условиях цифровой экономики // Материалы II Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое и экологическое развитие приграничного региона: возможности и вызовы», Смоленск, 2021. — С. 21–28.
 10. Brian De Chesare Investment Banker Salary Report: Base Salaries, Bonuses, Stubs, and More, 2020: [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.mergersandinquisitions.com> (дата обращения: 27.03.2023)
 11. Chitra Reddy What Makes a Good or Bad Boss — 24 Best Qualities. Society for HRM, 2019.
4. Zakharov D.K., Kashtanova E.V. Research of the Russian labor market and the peculiarities of personnel policy during the economic recovery in a pandemic // *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. — 2021. — No. 6. — pp. 63–67. (in Russian)
 5. Gevorgyan A.I. Transformation of labor activity in modern conditions and movement to decent work // Materials of the XI Scientific and Practical International Conference *Upravlenie chelovecheskimi resursami — osnova razvitiya innovacionnoj ekonomiki* [Human resource management — the basis for the development of an innovative economy], Krasnoyarsk, 2022. — pp. 167–170. (in Russian)
 6. Makhmudova M.M. Self-employment in the structure of the economy of the Tyumen region: analysis of current trends // *Nauchnye issledovaniya i razrabotki Ekonomika* [Research and development. Economy]. — 2022. — No. 5. — p. 42–47 (in Russian)
 7. Maslennikova E.V., Kolesnik E.A., Antonova O.A. Research of forms of non-standard employment in the context of the implementation of signs of decent work // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Omsk University. Series: Economics]. — 2022. — No. 1. — pp. 102–114. (in Russian)
 8. Abdurakhmanov K.Kh., Sagidullin F.R. Creation of new jobs in conditions of decent work formation during the transition to a green economy // *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economy: yesterday, today, tomorrow]. — 2022. — No. 1-1. — pp. 260–266. (in Russian)
 9. Enikeeva A.G. Economic stimulation of employers in creating safe working conditions in the digital economy // Materials of the second scientific and practical International Conference *Social'no-ekonomicheskoe i ekologicheskoe razvitie prigranichnogo regiona: vozmozhnosti i vyzovy* [Socio-economic and environmental development of the border region: opportunities and challenges], Smolensk, 2021. — pp. 21–28. (in Russian)
 10. Salary report of investment banker Brian De Cesar: Base salaries, bonuses, receipts and much more, 2020 [Electronic resource]. URL: <https://www.mergersandinquisitions.com> (accessed: 03/27/2023)
 11. Chitra Reddy: What makes a good or bad boss — 24 best qualities. HR Management Society, 2019. [in English]

REFERENCES

1. Chikanova L.A. Decent work: international and national approaches. // *Zhurnal rossijskogo prava* [Journal of Russian Law]. — 2021. — No. 2. — pp. 73–81. (in Russian)
2. Milyaeva L.G. Technology for developing effective remuneration systems adequate to the current reality. // *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. — 2021. — No. 4. — pp. 20–24. (in Russian)
3. Labor market, employment and wages // *Rynok truda, zanyatost' i zarabotnaya plata*: <https://rosstat.gov.ru/> [electronic resource] (accessed: 03/31/2023) (in Russian)

Жмылева Н.

ДОВЕРЯЙ СЕБЕ, НАПРАВЛЯЙ ДРУГИХ. НАВИГАТОР ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

М.: Бомбора, 2023, 160 с.

Наталья Жмылева — специалист по бизнес-консалтингу, бывший вице-президент и исполнительный директор одной из крупнейших в стране девелоперских компаний ГК ФСК.

Почти в каждой компании можно встретить проблемы в коммуникации между руководителями и подчиненными. Преодолеть эти барьеры помогут универсальные инструменты управления, описанные в этой книге. Автор рассказывает, как оптимизировать рабочие процессы и избежать частых ошибок, когда ты руководитель.

Эта книга для вас, если вы хотите научиться:

- Правильно делегировать и ставить задачи.
- Мотивировать команду.
- Планировать время команды.
- Подбирать новых сотрудников и увольнять неподходящих.
- Улучшать качество работы.

