

**УДК 33****DOI: 10.34670/AR.2024.99.18.012****Реализация концепции достойного труда МОТ на федеральном и региональном уровнях и ее роль в минимизации неустойчивой занятости трудовых мигрантов****Шичкин Игорь Алексеевич**

Кандидат экономических наук,  
доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ  
«Управление человеческими ресурсами»,  
ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,  
117997, Российская Федерация, Москва, пер. Стремянный, 36;  
e-mail: shichkinia@mail.ru

**Аннотация**

Автором анализируются результаты ретроспективного мониторинга достойного труда в России на основе динамики таких индикаторов, как доля занятых лиц в общей численности населения, доля неформального сектора в общей занятости, уровень безработицы, доля работающих бедных, доля молодежи без определенного рода занятий, доля занятых с низким уровнем заработной платы, гендерный разрыв в заработной плате, доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю), уровень производственного травматизма с несмертельным исходом, количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего, государственные расходы на социальную политику. Рассмотрены результаты расчетов индекса дефицита достойного труда в разрезе федеральных округов и субъектов РФ. Охарактеризованы современные глобальные вызовы и угрозы, затрудняющие прогресс в имплементации инициативы достойного труда МОТ в России. Обозначены перспективы создания условий, необходимых для формирования среды достойного труда для всех трудящихся в России. Обоснована целесообразность реализации предложенных механизмов продвижения концепции достойного труда МОТ как фактора минимизации неустойчивой занятости трудовых мигрантов в России.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Шичкин И.А. Реализация концепции достойного труда МОТ на федеральном и региональном уровнях и ее роль в минимизации неустойчивой занятости трудовых мигрантов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 12А. С. 106-118. DOI: 10.34670/AR.2024.99.18.012

**Ключевые слова**

Достойный труд, неустойчивая занятость, рынок труда, безработица, трудовые мигранты, социальная защита, заработная плата, социальное партнерство.

## Введение

Концепция достойного труда Международной организации труда (МОТ) в процессе широкой имплементации получила в России поддержку со стороны государственных управленческих структур, академического сообщества и общественных организаций. Данная инициатива является доминантой в ходе разработки и реализации различных программ сотрудничества между Россией и МОТ в течение последних двадцати лет. Целевые ориентиры этих программ связаны с продвижением и внедрением принципов достойного труда на общенациональном и региональном уровнях. Деятельность по развитию социально-трудовой сферы Российской Федерации с акцентом на региональные программы достойного труда выступила лейтмотивом Программы сотрудничества между Международной организацией труда и Российской Федерацией на период 2006-2009 гг. В рамках Программы были приоритизированы такие задачи, как: обеспечение соблюдения основных принципов и прав в области занятости, труда, социальной защиты и борьбы с бедностью среди трудоспособного населения; улучшение условий и охраны труда; развитие социального диалога и достижение гендерного равенства. В 2010-е годы продвижение инициативы достойного труда МОТ в России носило бессистемный характер, контрастируя в разрезе субъектов РФ и усиливаясь в зависимости от политического контекста. В настоящее время в России отсутствуют действующие государственные программы в сфере обеспечения достойного труда различных социальных групп, в том числе трудовых мигрантов.

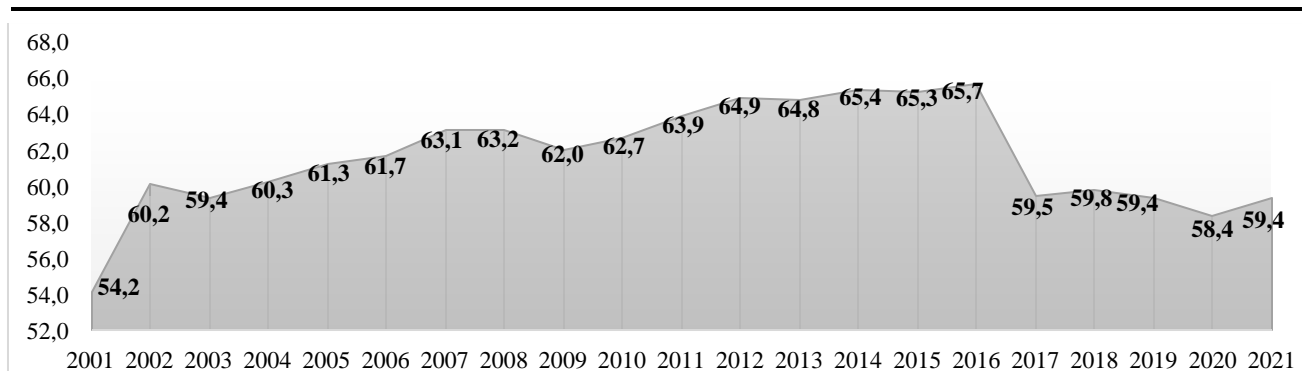
Федеральной службой государственной статистики (Росстат) издан Приказ № 229 от 21.06.2013 «Об утверждении методик расчета целевых индикаторов и показателей подпрограммы "Формирование официальной статистической информации" государственной программы Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика"». В указанном документе предложена методика расчета показателя «Количество формируемых индикаторов программы Международной организации труда "Мониторинг и оценка прогресса достойного труда" к общему числу индикаторов» [Приказ Федеральной службы государственной статистики от 21 июня 2013 г. № 229, [www](http://www.fedstat.ru)]. Федеральная служба государственной статистики осуществляет измерение параметров, соответствующих принципам концепции достойного труда на основании 8 групп показателей. В ходе мониторинга достойного труда в России Росстат оперирует показателями, по которым имеется официальная статистическая информация. По отдельным индикаторам, до 2009 г. и 2015 г. статистические данные не разрабатывались. Представленные в настоящем исследовании сведения за 2021 г. являются неполными в силу того, что крайние официальные данные приводятся Росстатом по состоянию на сентябрь 2021 г. [Индикаторы достойного труда, [www](http://www.fedstat.ru)].

## Основная часть

Характеризуя основные индикаторы достойного труда в России, можно отметить позитивные тенденции в динамике целого ряда показателей. В течение периода 2001-2021 гг. доля занятых лиц в общей численности населения возросла с 54,2 до 59,4%.

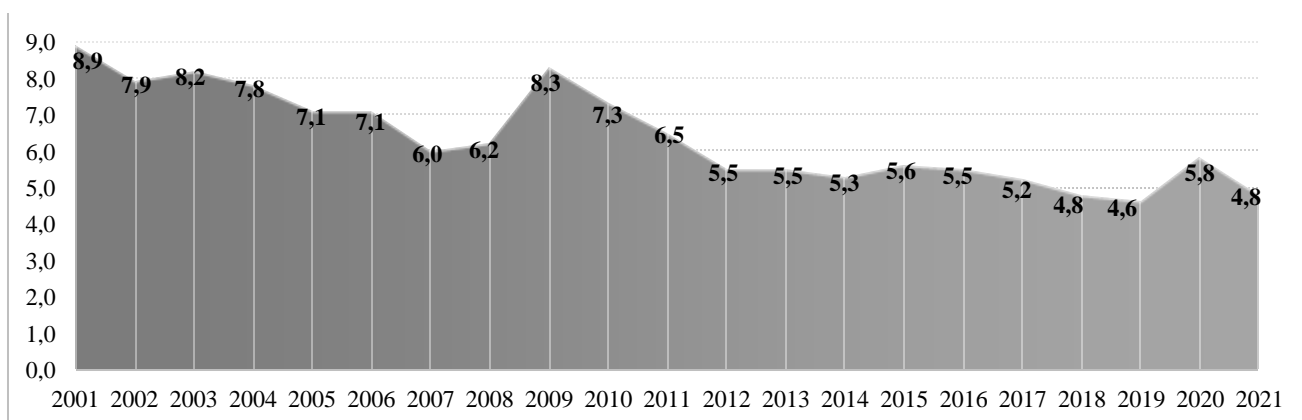
При этом уровень безработицы, напротив, сократился примерно вдвое (рис. 2).

Снизилась с 15,7 до 10,2% доля молодежи, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы (рис. 3).



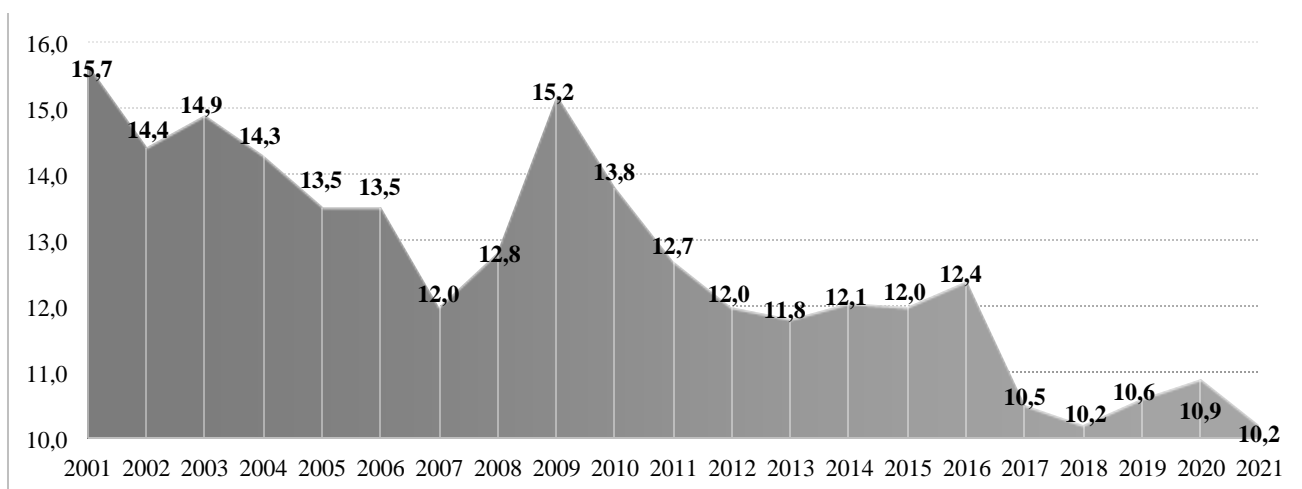
Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 1 – Доля занятых лиц в общей численности населения России в период 2001-2021 гг., %**



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

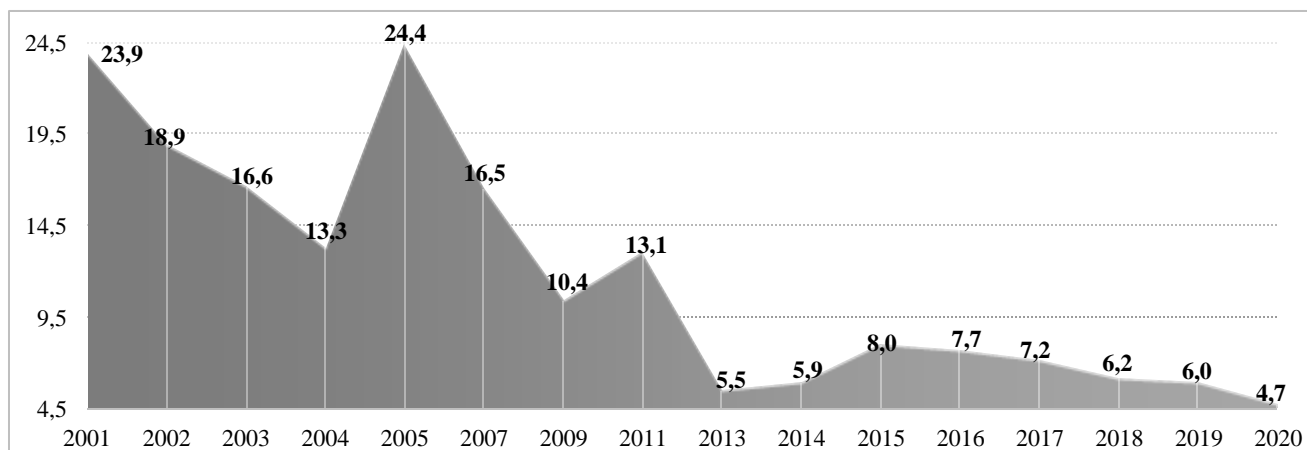
**Рисунок 2 – Уровень безработицы в России в период 2001-2021 гг., %**



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 3 – Доля молодежи в России, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, данные на 2001-2021 гг., %**

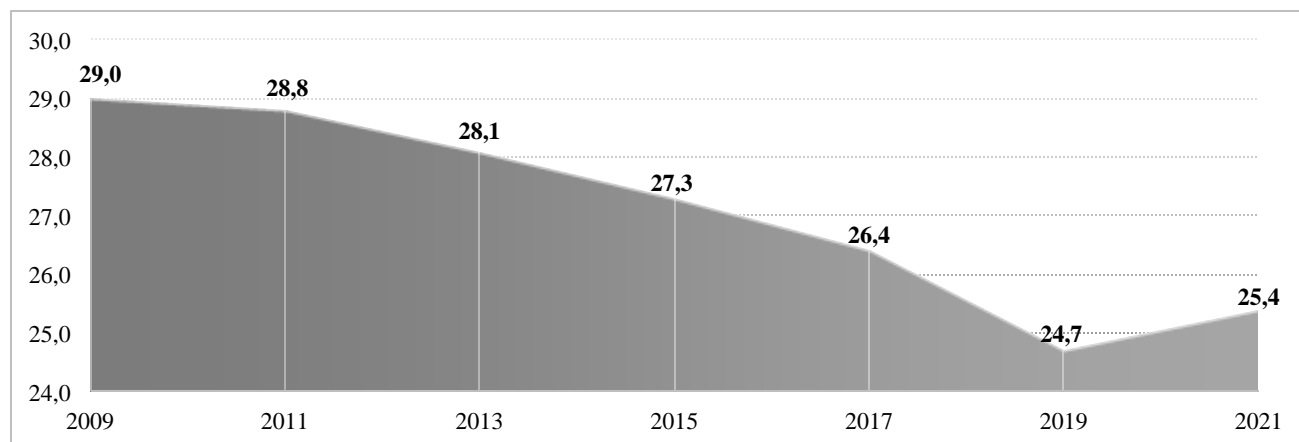
С 2001 г. в пять раз уменьшилось значение работающих бедных, и в 2020 г. составило 4,7% (рис. 4).



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 4 – Доля работающих бедных в России в период 2001-2020 гг., %**

Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) сократилась с 29% в 2009 г. до 25,4% к 2021 г. (рис. 5).

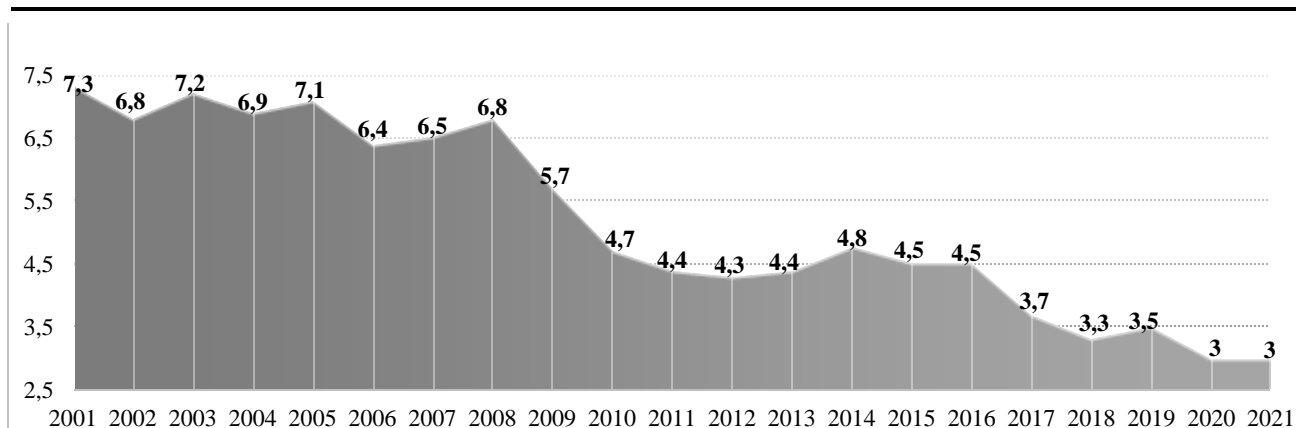


Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 5 – Доля занятых в России с низким уровнем заработной платы в период 2009-2021 гг., %**

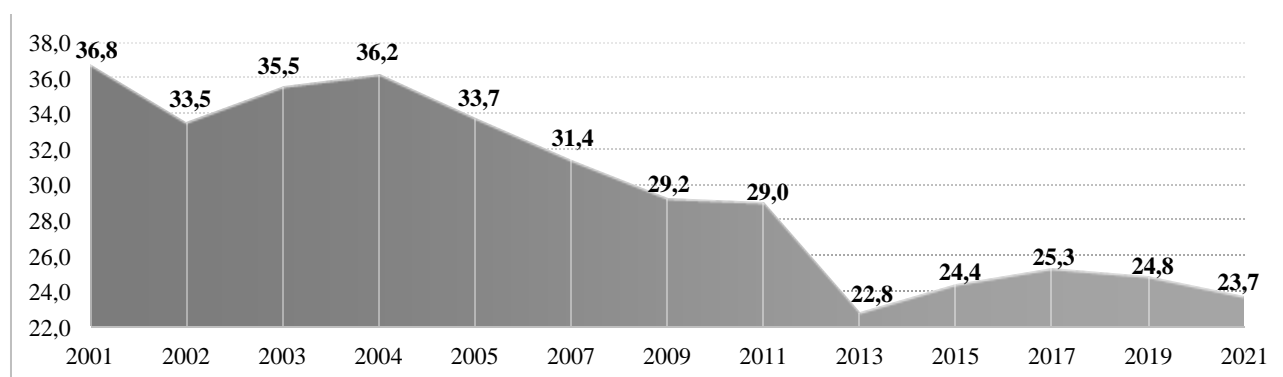
В России наблюдается повышение достойной продолжительности рабочего времени вследствие сокращения доли занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю) с 7,3 в 2001 г. до 3% в 2021 г. (рис. 6).

Уменьшилась сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку. Так, если в 2001 г. соотношение занятых мужчин к женщинам составляло 63,4/36,6%, то к 2021 г. – 53,8/46,2%, свидетельствуя об уравнивании возможностей и отношений на работе. В анализируемом периоде также сократился гендерный разрыв в заработной плате, с 36,8 до 23,7% (рис. 7).



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

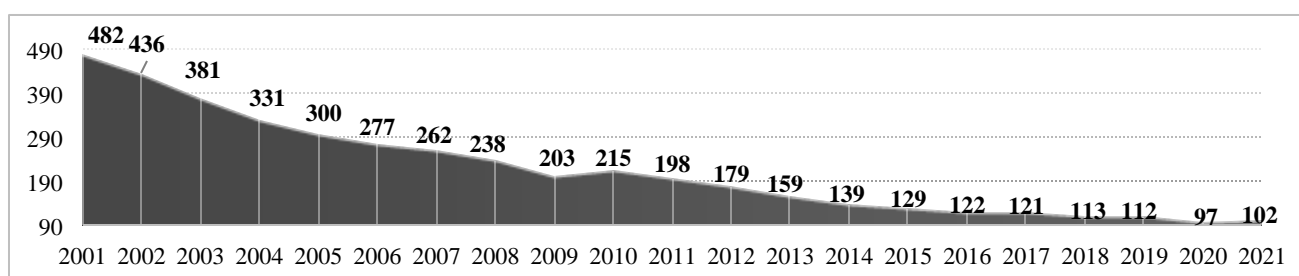
**Рисунок 6 – Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю) в период 2001-2021 гг., %**



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 7 – Гендерный разрыв в заработной плате в России в период 2001-2021 гг., %**

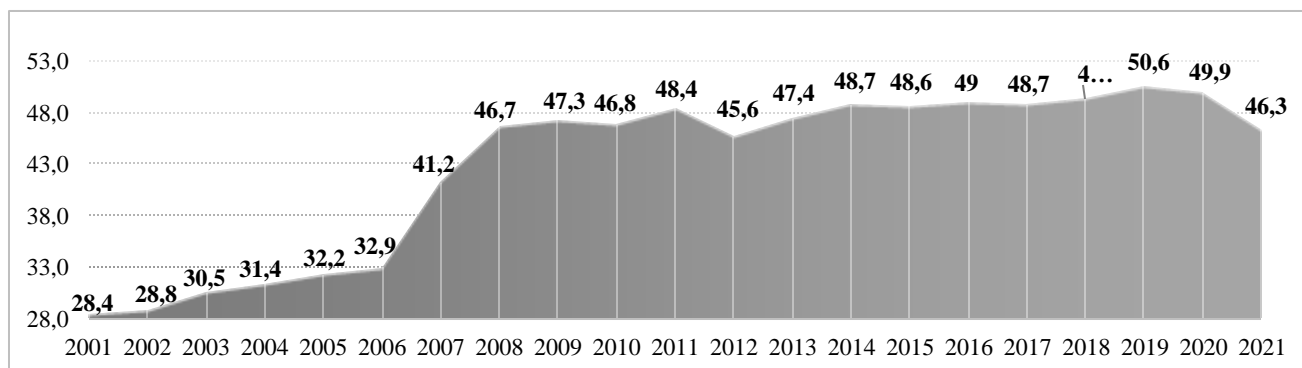
Возрастает уровень безопасности труда, который характеризуется динамикой почти троекратного снижения показателя производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих) и пятикратного сокращения показателя производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих) (рис. 8).



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 8 – Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом в России в период 2001-2021 гг. (на 100 000 работающих), человек**

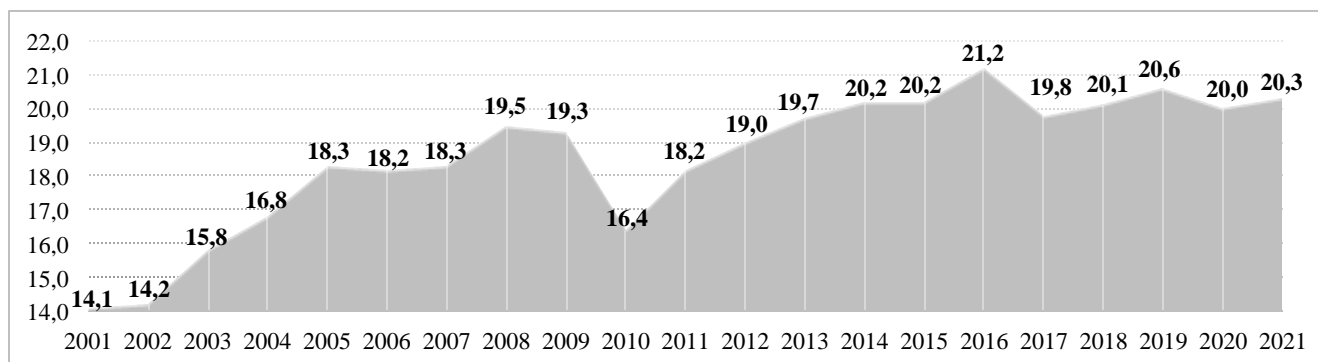
Между тем возросло с 28,4 до 46,3 количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего (рис. 9).



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 9 – Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего в России в период 2001-2021 гг.**

Государственные расходы на социальную политику (в % к ВВП) в течение 2001-2021 гг. увеличились с 2,5 до 12,2%. В этом же периоде с 14,1 до 20,3% выросла доля неформального сектора в общей занятости (рис. 10).



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат)

**Рисунок 10 – Доля неформального сектора в общей занятости в России в период 2001-2021 гг.**

Несмотря на положительные тенденции в динамике отдельных индикаторов, современные глобальные вызовы и угрозы затрудняют прогресс в продвижении инициативы достойного труда в России. Необходимо отметить рост неформального сектора в общей занятости и относительно высокую долю занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка). Неформальная занятость связана с низкой производительностью труда, невысокими доходами, отсутствием социальных гарантий и профессионального развития работников, колоссальными потерями финансовых средств для государственного бюджета и внебюджетных фондов. Наряду с этим, одним из основных препятствий в продвижении достойного труда в России является низкий уровень оплаты труда и повсеместная ее дифференциация. Наиболее высокие значения заработной платы наблюдаются в финансовой и

горнодобывающей промышленности; самые низкие – в сельском и лесном хозяйстве, коммунальном обслуживании, в сфере образования, здравоохранения и социального обслуживания. Программа Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятая VII съездом ФНПР 14 января 2011 года, акцентирует внимание на серьезном противоречии в сфере оплаты труда в России. Согласно ФНПР, оценка труда большинства работников и специалистов является крайне низкой, в то время как стоимость труда управленцев завышена. Это приводит к острой дифференциации заработной платы и крайне недостаточному уровню средней заработной платы, который не соотносится со степенью нагрузки на нее [Кудрин, 2014].

Занятость населения и условия труда в России зависят от возрастного и технологического уклада рабочих мест. По результатам мониторинга «Инвестиционная активность российских промышленных предприятий в 2017 г.», проведенного Центром конъюнктурных исследований ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, около 45% российских промышленных предприятий располагали машинами и оборудованием в возрасте от 10 до 30 и более лет [Почти половина российской промышленности работает на устаревшем оборудовании, www]. На начало 2022 г. степень износа основных фондов в промышленности превышала 60%. В целом, сохраняется отставание в технологическом уровне производства. Дegradiрует и качество системы рабочих мест, что негативно сказывается на здоровье работников, уровне их квалификации и не создает достаточной мотивации для роста производительности труда [Забелина, Мирзабалаева, Санкова, 2022]. Это препятствует расширению эффективной работы, ограничивает возможности работодателей в квалифицированных кадрах, снижает конкурентоспособность бизнеса, приводит к «физическому» ухудшению трудового потенциала [Косарева, Шубенкова, 2015]. Поэтому модернизация рабочих мест является главной предпосылкой для реализации концепции достойного труда в России. Для социальных партнеров это означает переход от пассивной компенсаторной социальной политики в отношении рабочей силы к активной инвестиционной стратегии развития, которая предусматривает согласованные инвестиции в модернизацию рабочих мест и повышение качества трудовой жизни [Переседа и др., 2023].

Характеризуя особенности реализации концепции достойного труда МОТ в России на региональном уровне, следует обратиться к исследованию российских ученых, в рамках которого произведены расчеты индекса дефицита достойного труда в разрезе федеральных округов и субъектов РФ. Данный индекс, разработанный Д. Бесконом, А. Шатенье и Ф. Меграном (2003), состоит из семи частных показателей (низкая почасовая оплата, сверхурочное рабочее время, безработица и др.) и позволяет оценить обеспечение достойных условий труда для отдельных социально-демографических групп населения [Мирзабалаева, Санкова, 2016].

В ходе расчета индекса дефицита достойного труда в федеральных округах в 2010 и 2015 годах авторы пришли к выводу, что в 2015 г. Сибирский федеральный округ имел наибольший дефицит достойного труда (0,77). Между тем наименьшее значение индекса (0,35) зафиксировано в Центральном федеральном округе. Отрицательная динамика индекса наблюдается в Приволжском, Сибирском и Центральном федеральных округах. Вероятно, причиной такой динамики является высокая интенсивность протестов трудящихся в Центральном и Сибирском федеральных округах [Санкова, Мирзабалаева, 2016]. В Приволжском федеральном округе наибольший дефицит достойного труда отмечается в Кировской области (0,63), напротив, в Республике Татарстан (0,13) и Нижегородской области (0,26) – минимальные значения индекса. Наименьший дефицит достойного труда в Республике Татарстан отчасти обусловлен высоким размером средней заработной платы и относительно

низкой долей пострадавших при несчастных случаях на производстве с потерей трудоспособности. В Центральном федеральном округе наибольший дефицит достойного труда наблюдается во Владимирской и Орловской областях, а в Москве зафиксировано наименьшее значение индекса (0,25) [Simonova et al., 2016].

В целях обеспечения необходимых условий для реализации концепции достойного труда в российских реалиях необходимы энергичные усилия по ряду направлений. Во-первых, следует разработать и принять национальную программу достойного труда в России. Во-вторых, необходимо внести дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации и другие законы, направленные на сокращение неформальной и теневой занятости, легализацию заработной платы. Одним из способов вывода заработной платы из тени в России может выступить снижение налогового бремени для работодателей (например, снижение ставки единого социального налога на фонд оплаты труда). Но, как отмечают эксперты МОТ, легализация заработной платы невозможна без легализации других сфер экономики. Таким образом, помимо снижения налогов, необходим контроль за финансовой дисциплиной. Важным фактором легализации заработной платы является мотивация не только со стороны работодателей, но и среди работников. Каждый работник должен понимать важность уплаты налоговых и страховых взносов и получения официального дохода. Сегодня базовые государственные социальные гарантии (минимальный размер оплаты труда, пособия по безработице, пенсии) в России крайне малы и не защищают от социальных рисков. Поэтому работники иногда предпочитают получать теневые доходы, не считаясь с отчислениями в социальные фонды, которые могут понадобиться им лишь в долгосрочной перспективе.

Чрезвычайно важно обеспечить условия для повышения жизненного уровня работающего населения не только за счет повышения минимальной заработной платы, но и за счет регулирования других условий труда и факторов межрегиональных / межотраслевых различий, вносящих наиболее существенный вклад в дифференциацию оплаты труда. На наш взгляд, минимальную заработную плату целесообразно привязывать не к прожиточному минимуму как принято, а к средней заработной плате и дифференцировать ее не только по регионам, но и по отраслям и видам экономической деятельности. Государство должно устанавливать достойные рабочие места со справедливой оплатой труда в качестве доминанты над транснациональными прибылями в международных торговых соглашениях. Российскому Правительству важно заключать торговые соглашения, которые обеспечивают гарантии занятости, справедливой оплаты труда и профессионального развития российских работников. Необходимо избегать практики заключения соглашений с транснациональными корпорациями, которые подвергают российских граждан повышенным рискам дефицита достойного труда.

Государство должно содействовать территориальной и профессиональной мобильности, поскольку сегментация и сегрегация российского рынка труда существенно усиливает неравенство в оплате труда. Решению этой проблемы способствовало бы перераспределение рабочей силы, хотя оно и потребует комплексных вложений в реализацию строительных и жилищных программ, трансформацию системы среднего профессионального образования и т.д. Что касается отраслевой политики, то необходимой мерой является диверсификация экономического роста, что означает не только снижение доли нефтегазовых доходов бюджета, но и опережающее развитие малого и среднего бизнеса.

Следует разработать и принять комплекс мероприятий, направленных на выявление факторов, вызывающих возникновение неблагоприятных условий труда на рабочем месте, а также способствовать предупреждению профессиональных заболеваний, травматизма и несчастных случаев на производстве. В связи с ростом доли работников, занятых на вредных и



опасных производствах, должен быть усилен государственный и общественный контроль в сфере охраны труда и техники безопасности, а также сделан акцент на экономические методы улучшения условий труда, поддержания гигиены труда и техники безопасности. Кроме того, важно усилить контроль над соблюдением норм трудового законодательства о продолжительности рабочего времени, особенно сверхурочной работы. Несмотря на наличие законодательных норм о гибком графике работы, соответствующих статистических данных недостаточно и практически невозможно отслеживать ситуацию в этой сфере. Поэтому в систему статистических отчетов и регистров рекомендуется внести некоторые показатели по различным нормам рабочего времени и режимам труда.

В направлении реализации принципов достойного труда в России также необходимо усиление роли социального диалога с дальнейшим развитием регулирования производственных отношений посредством коллективных договоров и соглашений, механизмов и институтов социального партнерства как наиболее эффективной формы совмещения интересов работодателей и работников. Это предполагает реализацию права работников на участие в управлении предприятиями, совершенствование социально-ориентированной законодательной базы защиты прав и интересов работников, повышение качества коллективных договоров и усиление ответственности всех партнеров за их выполнение.

Имплементация принципов достойного труда в России должна базироваться на усиленном фокусе в отношении социально-уязвимых слоев населения, в том числе трудовых мигрантов. Содействие обеспечению достойной занятости и социальной защиты для трудовых мигрантов в России должно охватывать как российских граждан, так и иностранных работников. В целях совершенствования нормативно-правового регулирования внешней трудовой миграции следует рассмотреть расширение круга ратифицированных Россией международных конвенций в области защиты трудовых прав и социальных гарантий мигрантов. В частности, Конвенции ООН «О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей» (1990 г.), конвенций МОТ (№ 86, 97, 143) и Европейской Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 1977 г. Ратификация данных конвенций повысит защищенность трудовых прав и социальных гарантий иностранных работников в России.

В сфере регулирования внешней трудовой миграции требуется комплексный подход, предполагающий широкое использование норм действующего федерального законодательства и разработку новых нормативно-правовых актов в сфере миграции, а также внесение поправок в рамках отдельных кодексов РФ – Трудового, Налогового, Гражданского, Жилищного, Уголовного, Кодекса об административных правонарушениях. В настоящее время в России назрела необходимость кодификации нормативно-правового обеспечения миграционных процессов. В связи с этим целесообразно создание в России отдельного миграционного кодекса, который бы содержал все необходимые законодательные нормы, регулирующие вопросы трудовой миграции. Кодекс законов о миграции обеспечит систематизацию и упорядочение главных институтов миграционного законодательства, а также позволит унифицировать правовой категориально-понятийный аппарат в области трудовой миграции в соответствии с основными международными нормативными правовыми актами.

Существует потенциал для развития организованных форм трудовой миграции с акцентом на комплексную предвыездную подготовку кандидатов на территории государств их выезда, включая соответствие требованиям работодателя, знание русского языка и готовность к адаптации в российское сообщество, создание правовых и организационных стимулов для участников оргнабора в рамках реформирования российского законодательства и международных соглашений.

Повышение уровня охраны труда иностранных работников в России возможно обеспечить посредством увеличения интенсивности проверок работодателей и ужесточения штрафных санкций за нарушение требований охраны труда на рабочем месте. В целях регламентации периодичности и порядка процедуры оценки условий труда для рабочих мест трудящихся-мигрантов предлагается внести дополнительные положения в Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда».

В рамках Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предлагается развивать специализированные профсоюзы трудовых мигрантов, в том числе координировать правозащитную деятельность российских профсоюзов и профсоюзов стран происхождения мигрантов. В частности, необходима более детальная разработка правового инструментария для стимулирования работодателей к созданию профсоюзов трудящихся-мигрантов и предоставление преференциальных условий иностранным работникам, которые в них вступают.

В последние годы наблюдается углубление интеграционных процессов в рамках Евразийского экономического союза. С момента своего учреждения страны ЕАЭС приняли десятки нормативных правовых актов, направленных на обеспечение достойного труда и социальной защиты трудящихся-мигрантов и членов их семей. Между тем существует колоссальный потенциал в интенсификации сотрудничества в рамках ЕАЭС для повышения качественного уровня обеспечения трудовых прав и социальных гарантий мигрантов.

Главное управление по вопросам миграции МВД России, которое осуществляет широкий спектр полномочий в сфере внешней трудовой миграции, главным образом сосредоточено на контрольно-надзорной деятельности, паспортно-визовой работе и пресечении правонарушений в сфере миграции. При этом преобладают бюрократические и формалистские подходы к предоставлению государственных услуг, усложняя мигрантам процесс прохождения установленных процедур. Ведомство не осуществляет функций по регулированию внутренней трудовой миграции и по сути дистанцировано от вопросов достойного труда и социальной защиты. В этой связи предлагается рассмотреть возможность создания федерального министерства (службы) по миграции, которое бы также курировало вопросы обеспечения достойного труда, как внешних, так и внутрироссийских трудовых мигрантов.

В целях обеспечения достойного труда и социальной защиты внутрироссийских трудовых мигрантов необходимо принять новые нормативные правовые акты либо внести изменения в существующие законодательные акты РФ, которые установят правовой статус межрегиональных трудовых мигрантов. Минимальный перечень социальных гарантий для трудового мигранта с российским гражданством должен быть гарантирован в связи с наличием данного статуса. Целесообразно рассмотреть возможность предоставления всем межрегиональным трудовым мигрантам с российским гражданством гарантированного минимального дохода в форме целевых выплат. Подобные выплаты могут осуществляться в течение одного календарного года после заключения трудового соглашения с работодателем и должны составлять не менее одного федерального минимального размера оплаты труда. В данном случае государство будет обеспечивать поддержание покупательной способности межрегиональных трудовых мигрантов [Шичкин, 2022].

Следует расширить географию региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов за счет включения новых регионов, а также увеличения объемов государственного финансирования региональных программ. Предоставлять грантовое финансирование для компенсации транспортных расходов и первичного обустройства внутрироссийским мигрантам и членам их семей, не подпадающим под действие региональных программ повышения

мобильности трудовых ресурсов. В качестве дополнительного инструмента для обеспечения российским гражданам финансовой возможности переезда с целью официального трудоустройства может выступать предоставление государством беспроцентных займов с целью аренды жилья и приобретения предметов первой необходимости. Государство совместно с банковским сектором может произвести реструктуризацию долговых обязательств российских граждан, включая внутренних трудовых мигрантов. Это чрезвычайно важная мера в условиях непосильного долгового бремени, которое не позволяет гражданам России выбраться из ловушки бедности. Рефинансирование кредитов и предоставление кредитных каникул – это потенциальные инструменты, которые могут быть предложены внутрироссийским трудовым мигрантам для решения данной проблемы.

Вышеперечисленные механизмы содействия обеспечению достойного труда и социальной защиты для внутрироссийских трудовых мигрантов должны опираться на протекционистские меры в отношении национальной рабочей силы, в случае повышенной конкуренции и зарплатного демпинга со стороны иностранных работников.

### Заключение

Продвижение принципов достойного труда для всех трудящихся и ограничение распространения неустойчивой занятости должны быть безусловными приоритетами для государства. Отсутствие действенной государственной политики, направленной на продвижение принципов достойного труда для всех, выступает в качестве одного из ключевых факторов консервации низкого уровня жизни российских граждан. Обеспечение условий для достойного труда в России, наряду с активной деятельностью государственных институтов, требует участия ключевых акторов рынка труда, в том числе представителей бизнес-сообщества, профсоюзных объединений и образовательных учреждений.

В условиях возрастающего влияния прекаризации на качество занятости и уровень жизни трудовых мигрантов для всех заинтересованных сторон чрезвычайно важно проводить системную деятельность по минимизации негативных эффектов неустойчивой занятости, обеспечивая продвижение принципов достойного труда в сфере занятости как российских, так и иностранных работников-мигрантов.

### Библиография

1. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В. Региональная трансформация напряженности на рынке труда: новые векторы // *Лидерство и менеджмент*. 2022. Т. 9. № 1. С. 137-160. DOI: 10.18334/lim.9.1.114287.
2. Индикаторы достойного труда. Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).
3. Косарева Е.А., Шубенкова Е.В. Качество рабочей силы современных производственных организаций // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2015. № 11-12. С. 24-28.
4. Кудрин А.С. Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ // *Вопросы управления*. 2014. № 3(28). С. 206-211.
5. Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В. Выбор индикаторов достойного труда в современной экономике: теория и практика // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 11-1(76). С. 448-451.
6. Об утверждении методик расчета целевых индикаторов и показателей подпрограммы «Формирование официальной статистической информации» государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»: приказ Федеральной службы государственной статистики от 21 июня 2013 г. № 229 // Портал ГАРАНТ.РУ. URL: <https://base.garant.ru/57504116>.
7. Переседа А.В. и др. Влияние инфляции на покупательскую способность населения: анализ последствий и стратегии управления // *Московский экономический журнал*. 2023. Т. 8. № 10.
8. Почти половина российской промышленности работает на устаревшем оборудовании // *Данные мониторинга*

- «Инвестиционная активность российских промышленных предприятий в 2017 г.». Центр конъюнктурных исследований (ЦКИ) ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. URL: <https://iq.hse.ru/news/216184299.html>.
9. Санкова Л.В., Мирзабалаева Ф.И. Сфера труда в регионах: взгляд через призму его "достоинства" // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-2(76). С. 200-207.
  10. Шичкин И.А. Приоритетные направления повышения социальной защиты внутрироссийских трудовых мигрантов // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2022. № 1(57). С. 179-189. DOI: 10.26456/2219-1453/2022.1.179-189.
  11. Simonova M.V. et al. (2016) Assessment problems and ensuring of decent work in the Russian regions // The International Journal of Environmental & Science Education. 2016. No. 11. P. 7608-7626.

## **Implementation of the ILO decent work concept at the federal and regional levels and its role in minimizing precarious employment of migrant workers**

**Igor' A. Shichkin**

PhD in Economics,  
Associate Professor of Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry  
of the Russian Federation «Human Resource Management»,  
Leading Researcher at Scientific Center of Labour Economics,  
Plekhanov Russian University of Economics,  
117997, 36 Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: shichkinia@mail.ru

### **Abstract**

The author analyzes the results of retrospective monitoring of decent work in Russia based on the dynamics of such indicators as share of employed persons in the total population, share of informal sector in total employment, unemployment rate, share of working poor population, share of youth without a specific occupation, share of employed people with low wages, gender wage gap, share of employees with excessive working hours (more than 48 hours per week), level of non-fatal occupational injuries, number of lost working days in case of temporary disability per victim, and government costs per social policy. Calculations of the decent work deficit index in the context of federal districts and regions of the Russian Federation are considered. The current global challenges and threats that hinder progress in the implementation of the ILO decent work initiative in Russia are characterized. Some prospects for creating the conditions necessary to create a decent work environment for all workers in Russia are outlined. The feasibility of implementing proposed mechanisms for promoting the ILO decent work concept as a factor in minimizing the precarious employment of migrant workers in Russia is substantiated.

### **For citation**

Shichkin I.A. (2023) Realizatsiya kontseptsii dostoinogo truda MOT na federal'nom i regional'nom urovnyakh i ee rol' v minimizatsii neustoichivoi zanyatosti trudovykh migrantov [Implementation of the ILO decent work concept at the federal and regional levels and its role in minimizing precarious employment of migrant workers]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (12A), pp. 106-118. DOI: 10.34670/AR.2024.99.18.012

## Keywords

Decent work, precarious employment, labour market, unemployment, migrant workers, social protection, wages, social partnership.

## References

1. Indikatory dostoinogo truda. Rynok truda, zanyatost' i zarobtnaya plata [Decent work indicators. Labor market, employment and wages]. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki (Rosstat)* [Federal State Statistics Service (Rosstat)]. Available at: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) [Accessed 22/12/2023].
2. Kosareva E.A., Shubenkova E.V. (2015) Kachestvo rabochei sily sovremennykh proizvodstvennykh organizatsii [Quality of the workforce of modern production organizations]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti* [Rationing and remuneration of labor in industry], 11-12, pp. 24-28.
3. Kudrin A.S. Realizatsiya kontseptsii dostoinogo truda v sovremennoi Rossii: sotsiologichesk(2014)ii analiz [Implementation of the concept of decent work in modern Russia: sociological analysis]. *Voprosy upravleniya* [Management Issues], 3(28), pp. 206-211.
4. Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V. (2016) Vybore indikatorov dostoinogo truda v sovremennoi ekonomike: teoriya i praktika [Selecting decent work indicators in the modern economy: theory and practice]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 11-1(76), pp. 448-451.
5. Ob utverzhdenii metodik rascheta tselevykh indikatorov i pokazatelei podprogrammy «Formirovanie ofitsial'noi statisticheskoi informatsii» gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii «Ekonomicheskoe razvitiye i innovatsionnaya ekonomika»: prikaz Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki ot 21 iyunya 2013 g. № 229 [On approval of methods for calculating target indicators and indicators of the subprogram “Formation of official statistical information” of the state program of the Russian Federation “Economic development and innovative economy”: Order of the Federal State Statistics Service of June 21, 2013 No. 229]. *Portal GARANT.RU*. Available at: <https://base.garant.ru/57504116> [Accessed 11/12/2023].
6. Peresada A.V. et al. (2023) Vliyaniye inflyatsii na pokupatel'skuyu sposobnost' naseleniya: analiz posledstviy i strategii upravleniya [The influence of inflation on the purchasing power of the population: analysis of consequences and management strategies]. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal* [Moscow Economic Journal.], 8 (10).
7. Pochti polovina rossiiskoi promyshlennosti rabotaet na ustarevshem oborudovanii [Almost half of Russian industry operates on outdated equipment]. *Dannye monitoringa «Investitsionnaya aktivnost' rossiiskikh promyshlennykh predpriyatii v 2017 g.»*. *Tsentr kon'yunkturykh issledovaniy (TsKI) ISIEZ NIU VShE* [Monitoring data “Investment activity of Russian industrial enterprises in 2017”. Center for Market Research (CSR) Institute of Statistical Research and Economics of Knowledge, Higher School of Economics]. Available at: <https://iq.hse.ru/news/216184299.html> [Accessed 22/12/2023].
8. Sankova L.V., Mirzabalaeva F.I. (2016) Sfera truda v regionakh: vzglyad cherez prizmu ego "dostoinosti" [The sphere of labor in the regions: a view through the prism of its “dignity”]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship], 11-2(76), pp. 200-207.
9. Shichkin I.A. (2022) Prioritetnye napravleniya povysheniya sotsial'noi zashchity vnutrirossiiskikh trudovykh migrantov [Priority areas for increasing social protection of domestic Russian labor migrants]. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of Tver State University. Series: Economics and management], 1(57), pp. 179-189. DOI: 10.26456/2219-1453/2022.1.179-189.
10. Simonova M.V. et al. (2016) Assessment problems and ensuring of decent work in the Russian regions. *The International Journal of Environmental & Science Education*, 11, pp. 7608-7626.
11. Zabelina O.V., Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V. (2022) Regional'naya transformatsiya napryazhennosti na rynke truda: novye vektory [Regional transformation of tension in the labor market: new vectors]. *Liderstvo i menedzhment* [Leadership and management], 9 (1), pp. 137-160. DOI: 10.18334/lim.9.1.114287.