

УДК 330

*Л. Т. Киященко, Ю. С. Мордовина, Г. А. Хроменкова*

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,  
Смоленск, e-mail: gakhromenkova@fa.ru

## **СПРАВЕДЛИВАЯ ОПЛАТА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**Ключевые слова:** справедливая оплата труда, оценка справедливой оплаты труда, номинальная и реальная заработная плата.

В России, как и во многих странах мира, проблема справедливой оплаты труда является актуальной, в связи с этим в статье представлены результаты исследования динамики номинальной и реальной заработной платы в Российской Федерации, заработной платы в разрезе различных отраслей на основе анализа статистической информации материалов. В законодательстве РФ установлены минимальные ставки оплаты труда, однако, справедливая оплата труда, ее определение и достижение является важнейшей системной задачей на сегодняшний день для всех сфер функционирования экономики. Целью исследования является определение факторов, влияющих на динамику заработной платы, и направлений повышения эффективности системы оплаты труда. Назначение заработной платы состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы и формировании достойных условий и уровня жизни трудящегося населения. Организация оплаты труда определяет степень заинтересованности работника, его мотивацию к труду, что, в свою очередь напрямую сказывается на производительности самого работника и на качестве производимой им продукции (услуг). Рост производительности труда и повышение благосостояния населения являются приоритетными задачами, требующими повышенного внимания, так как они определяют общий психологический настрой общества и его динамичное развитие. В связи с этим важно правильно организовать справедливую оплату труда работников для достижения целей каждого работника и организации в целом. Среди проблем, активно обсуждаемых экономическим сообществом в области оплаты труда, определены, во-первых, достаточно серьезный разброс размера оплаты труда в различных регионах, отраслях, и даже по должностям одной организации; во-вторых, в целом недостаточно высокий уровень заработной платы, определяемый значениями минимального размера оплаты труда.

*L. T. Kiyashenko, Yu. S. Mordovina, G. A. Khromenkova*

Financial University under the Government of the Russian Federation, Smolensk, e-mail:  
gakhromenkova@fa.ru

## **FAIR REMUNERATION OF LABOR: PROBLEMS AND DIRECTIONS OF IMPROVEMENT IN MODERN RUSSIA**

**Keywords:** fair wages, assessment of fair wages, nominal and real wages.

In Russia, as in many countries of the world, the problem of fair wages is relevant, in this regard, the article presents the results of a study of the dynamics of nominal and real wages in the Russian Federation, wages in the context of various industries based on the analysis of statistical information materials. The legislation of the Russian Federation establishes minimum wage rates, however, fair remuneration, its definition and achievement is the most important systemic task today for all spheres of the functioning of the economy. The purpose of the study is to determine the factors influencing the dynamics of wages and directions for improving the efficiency of the wage system. The purpose of wages is to ensure the possibility of reproduction of the labor force and the formation of decent conditions and living standards of the working population. The organization of remuneration determines the degree of interest of the employee, his motivation to work, which, in turn, directly affects the productivity of the employee and the quality of the products (services) produced by him. The growth of labor productivity and the improvement of the welfare of the population are priority tasks that require increased attention, since they determine the general psychological mood of society and its dynamic development. In this regard, it is important to properly organize fair remuneration of employees in order to achieve the goals of each employee and the organization as a whole. Among the problems actively discussed by the economic community in the field of remuneration, there are identified, firstly, a rather serious spread in the amount of wages in different regions, industries, and even by positions of one organization; secondly, in general, the wage level is not high enough, determined by the values of the minimum wage.

### Введение

Справедливая оплата труда – это ключевой аспект функционирования любой экономики. Она позволяет обеспечить равные возможности для всех работников, повысить мотивацию и производительность труда, а также сократить неравенство в обществе [1, 2].

Рассмотрим различные аспекты оплаты труда в России на основе анализа статистических данных Федеральной службы государственной статистики за 2001-2021 гг. Проведем оценку значений и динамики номинальной и реальной заработной платы. Номинальная заработная плата представляет собой фактические средние показатели по России или ее регионам о выплате денежных средств занятому населению за один месяц за трудовые услуги. Реальная заработная плата – это зарплата, выраженная в материальных благах и услугах, которая характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом. Анализ реальной заработной платы проводится по показателям ее динамики, рассчитанными в виде темпов ее прироста.

Целью исследования является определение факторов, влияющих на динамику заработной платы и направлений повышения эффективности системы оплаты труда.

### Материалы и методы исследования

В качестве информационной базы для проведения исследования были использованы материалы научных публикаций по во-

просам заработной платы и справедливой оплаты труда, официальные электронные ресурсы, данные статистических наблюдений. При исследовании также использовались общенаучные методы экономической теории, методы комплексного системного анализа, методы обработки и обобщения полученных данных, сравнения и графической визуализации данных.

### Результаты исследования и их обсуждение

Средняя по России номинальная заработная плата за период 2001-2021 гг. в целом росла. При этом, по данным рисунка 1, отмечается, что в 2009 г., в период с 2014 по 2017 гг. и в период 2019-2020 гг. номинальная заработная плата росла медленными темпами, что объясняется влиянием кризисных последствий на решения работодателей об отсутствии индексации заработной платы или о снижении темпов их роста. В частности, наименьшее изменение средней по России месячной номинальной заработной платы произошло в 2015 г., в период мирового финансового кризиса, начавшегося в 2014 г. [3, 4].

По данным рисунка 1 можно сделать вывод о том, что наибольший прирост средней по России номинальной заработной платы произошел в 2021 г., на втором и третьем месте по приросту – 2018 и 2019 гг. соответственно. Впрочем, прирост номинальной заработной платы не означает прямой рост благосостояния граждан, т.к. он может быть компенсирован инфляцией.

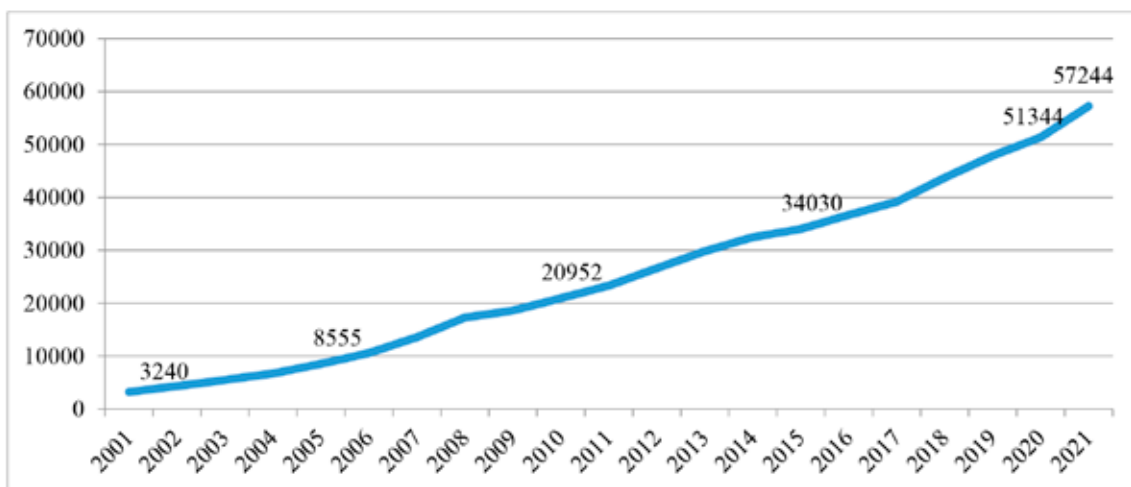


Рис. 1. Динамика номинальной заработной платы в среднем по Российской Федерации, руб. [4]



Рис. 2. Номинальная среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в 2021 г., руб.

Дополнительно проведем оценку номинальной заработной платы по видам экономической деятельности, для этого используем данные за 2021 г., отобразим их на рисунке 2.

По рисунку 2 можно сделать вывод, что в 2021 г. финансовая и страховая деятельность определяли наибольшую величину заработной платы для наемных сотрудников, средняя номинальная заработная плата в этой сфере в России составила более 130 тыс. руб./мес. На втором месте – зарплата сотрудников предприятий по добыче полезным ископаемым, а на третьем месте – деятельность профессиональная, научная и техническая. Интересно отметить, что наименьшие зарплаты отмечены в области гостиничного дела и сельского хозяйства. При этом заработные платы работников сферы образования и здравоохранения все так же, как и в начале века, имеют значения ниже, чем в большинстве других сфер деятельности, следуют за оплатой труда в сельском хозяйстве [4-6].

Фактические темпы прироста реальной заработной платы по годам представлены на рисунке 3.

По рисунку видно, что фактически средние по России реальные заработные платы не только не росли, а даже имели отрицательную динамику в 2009 и в 2015 гг. – это периоды кризисных явлений в экономике 2008 и 2014 гг. соответственно.

Силу кризиса 2014 г. можно оценить по тому, как сильно замедлился рост номинальных зарплат – до 1,6% в год; в 2015 г. снижение по инерции продолжилось и достигло отрицательных значений (-3,5%), незначительный рост на уровне 0,77% отмечен в 2016 г. Восстановление экономики после кризисных событий 2008 г. произошло быстрее, и рост реальных зарплат в первый посткризисный год (2010 г.) был почти в 2 раза больше, чем в такой же посткризисный год (2017 г.).

В целом, по рисунку 3 видно, что реальные заработные платы населения значительно замедлились в росте. А учитывая возросшую склонность граждан к потреблению, такой рост и вовсе может по факту считаться отрицательным на обычные товары из потребительской корзины. Тем не менее, окончательным является вывод о том, что с 2001 по 2021 гг. реальные заработные платы, в среднем по России, выросли [4, 7].

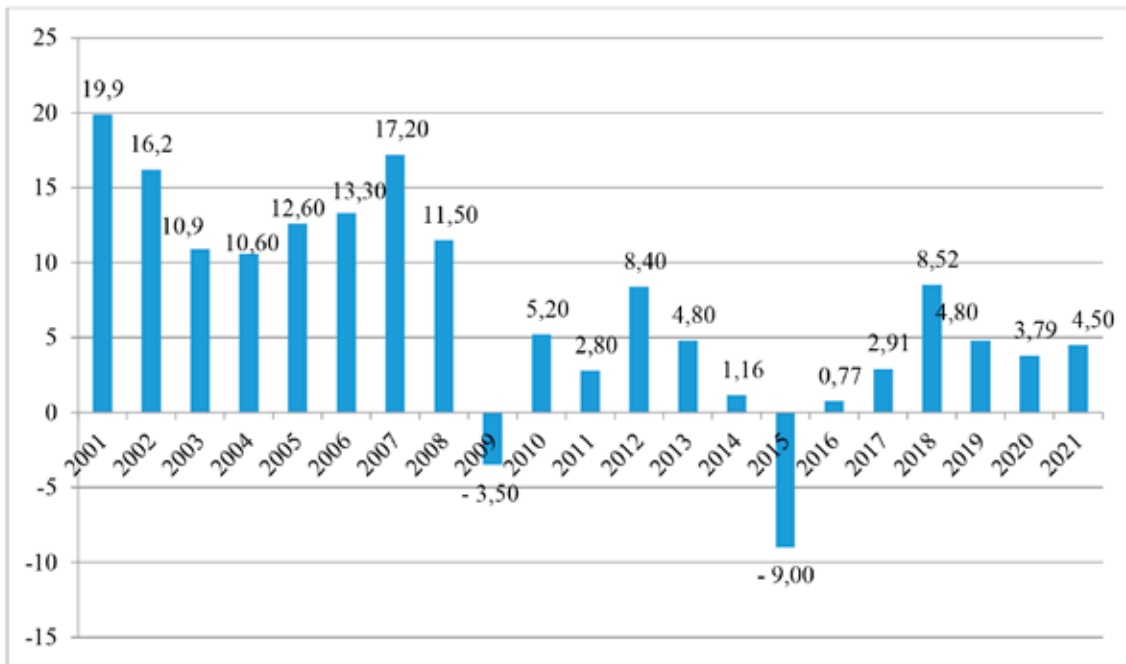


Рис. 3. Темпы прироста реальной заработной платы в среднем по России, %

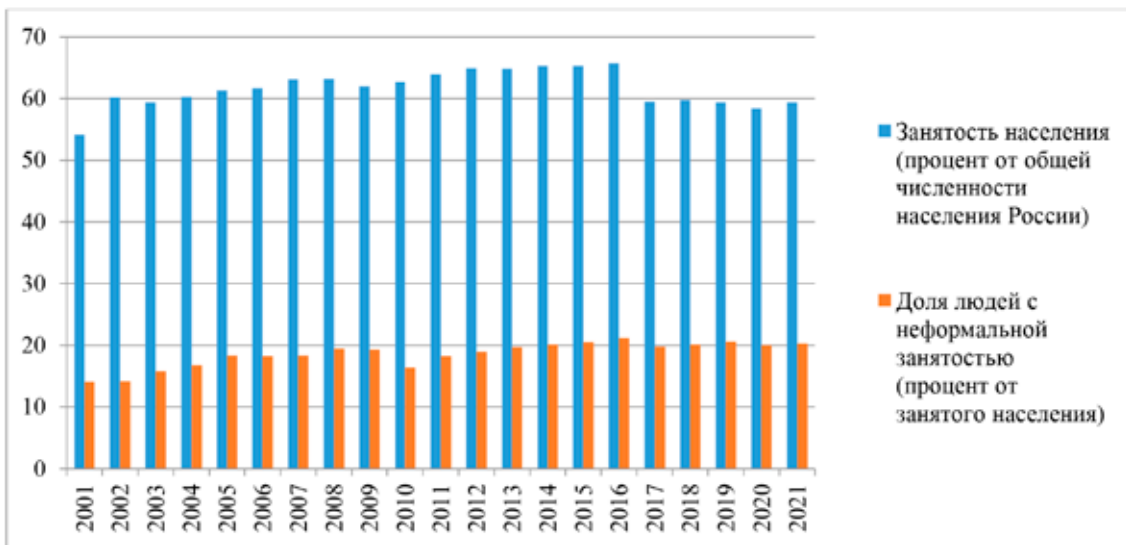


Рис. 4. Индикаторы возможности найти работу в России, %

Далее представляется важным оценить возможности найти работу за период с 2001 по 2021 гг. (рисунок 4).

По рисунку 4 видно, что занятость населения России имеет циклическую динамику, но в целом находилась в коридоре 54-66%. Спад занятости населения отмечен в 2009 г. и с 2016 по 2021 гг. Это подтверждает зависимость данного индикатора от изменения реальной заработной платы, здесь также кризис 2014 г. наи-

более существенно и негативно (по данным с 2001 по 2021 гг.) отразился на доле официально трудоустроенного населения. С другой стороны, кризис неформальной занятости наблюдался в 2001-2002 гг. и в 2010 г., это значит, что неформальная занятость реагирует на кризисы экономики несколько позже.

На рисунке 5 представим динамику индикаторов справедливой оплаты труда и условий труда.

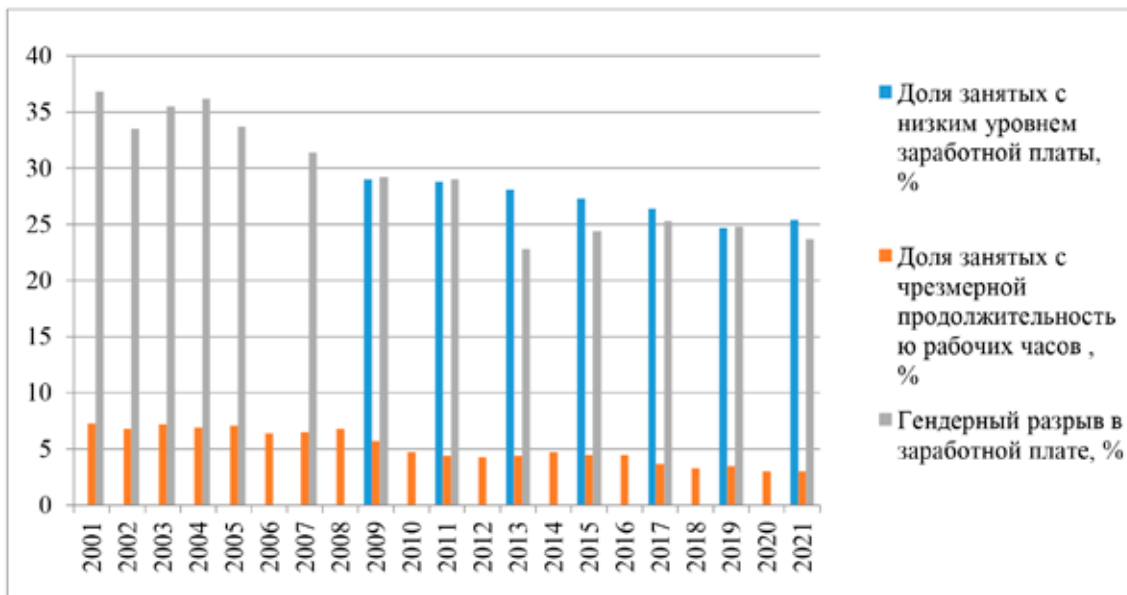


Рис. 5. Индикаторы справедливой заработной платы и условий труда в России, % (нулевые данные по годам в данном случае – это отсутствие данных в официальной статистике Росстата)

Здесь вновь отмечается реакция рынка труда на кризисы 2008-2009 гг. и 2014-2015 гг. При этом она более выражена по показателю гендерного разрыва в заработной плате, который, впрочем, существенно (примерно на 10%) уменьшился за анализируемый период.

Таким образом, в качестве факторов, влияющих на справедливую оплату труда в РФ, выделяются следующие:

1. Трудовой кодекс РФ, который законодательно определяет основы оплаты труда, права и обязанности работников и работодателей.
2. Рыночная конкуренция между компаниями за рабочую силу, которая может увеличить зарплаты и улучшить условия труда для работников.
3. Уровень образования и квалификации – работники с высшим образованием и профессиональными квалификациями обычно получают более высокую оплату труда.
4. Региональные отличия – уровень оплаты труда может варьироваться в разных регионах России в зависимости от экономической ситуации и спроса на рабочую силу.
5. Гендерная дискриминация – некоторые компании могут предоставлять мужчинам более высокую оплату труда, чем женщинам, находящимся на тех же должностях.
6. Размер и тип организации – компании с крупной и сильной позицией на рынке мо-

гут платить больше, чем компании, которые только начинают свой бизнес.

7. Возраст и опыт работы – работники с более высоким уровнем опыта и возрастом обычно получают более высокую оплату труда, чем новички на рынке труда.

8. Социальные льготы – дополнительные социальные льготы, такие как компенсации за коммунальные услуги или медицинскую страховку, могут увеличить общую сумму оплаты труда.

9. Степень возлагаемой на работника ответственности – работники, имеющие большую степень ответственности, могут получать более высокую оплату труда.

Изучив статистические данные и факторы, влияющие на оплату труда, определим возможные направления, которые могли бы повысить справедливость оплаты труда в России:

– нормирование труда: установление стандартных норм времени для разных видов работы, учитывающих ее сложность и объем, могло бы помочь уравнивать заработную плату между работниками, выполняющими однотипные задачи;

– регулирование минимальной заработной платы: установление минимальной заработной платы на уровне, который обеспечит достойный уровень жизни, поможет справедливо оплатить даже самые низкооплачиваемые работы;

– сокращение разрыва в зарплатах в разных отраслях: установление единых правил и нормативов по оплате труда, независимо от отрасли, могло бы сократить разрыв в зарплатах и сделать систему оплаты труда более справедливой для всех;

– содействие развитию конкуренции: стимулирование конкуренции между работодателями за лучших работников может привести к увеличению зарплат на рынке труда и более справедливому распределению доходов;

– развитие системы обучения и повышения квалификации: это поможет работникам получить новые навыки и знания, что может привести к повышению уровня оплаты труда;

– установление более жестких наказаний за нарушение правил оплаты труда, что приведет к снижению случаев неправомерного удержания зарплаты или невыплаты дополнительных выплат.

В целом, справедливая оплата труда – это не только вопрос законодательства, но и культуры бизнеса, экономического равенства и сознательности всех участников рынка труда. Важно не только закрепить этот принцип в законодательстве, но и добиться его реальной реализации в деятельности предприятий и организаций.

Для того чтобы справедливая оплата труда была реализована в России, необхо-

димо улучшить механизмы контроля со стороны государства за работодателями. Для этого может потребоваться изменение законодательства и повышение ответственности за нарушения. Кроме того, важным шагом может стать улучшение конкуренции на рынке труда и введение механизмов защиты прав работников, например, создание профсоюзов [5, 6, 8].

Также необходимо повышать прозрачность при установлении зарплат, так как работники имеют право знать, на какой основе определяется их заработная плата, и какие критерии используются для этого, а также необходимо повышать уровень финансовой грамотности среди работников и обучать их навыкам ведения переговоров и защите своих интересов.

Подводя итоги, можно заключить, что анализ динамики номинальной и реальной заработной платы выявил ее позитивную связь с индикаторами достойного труда: чем выше были показатели номинальной и реальной заработной платы, тем лучше становились индикаторы (ниже или выше в зависимости от типа индикатора). При этом большинство индикаторов было зависимо от реальной заработной платы и негативно менялось в периоды кризисов 2008-2009 гг. и 2014-2015 гг., а также в посткризисные годы.

#### *Библиографический список*

1. Петушкова Г.А., Киященко Л.Т., Шеломенцева М.В. Аналитическое обеспечение инновационной активности субъектов РФ // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения: сборник статей 10-й Международной научно-практической конференции. 2020. С. 343-345.
2. Сазонова Е.А., Борисова В.Л., Крамлих О.Ю. Цифровизация в экономике и обществе // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию Смоленского филиала Финансового университета, Смоленск, 15–16 ноября 2022 года. М.: Дашков и К, 2022. С. 364-368.
3. Прохоренков П.А., Комаров П.И., Хроменкова Г.А., Тищенко Г.З. Экспертная оценка влияния цифровизации компаний на экономические и финансовые показатели // Фундаментальные исследования. 2021. № 8. С. 56-64.
4. Росстат [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 12.04.2023).
5. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства – получателей поддержки. [Электронный ресурс]. URL: <https://rmsp-pp.nalog.ru/statistics.tml#fo=32&formkind=0100&statdate=15.01.2022> (дата обращения: 12.04.2023).
6. Zemlyak S., Gusarova O., Khromenkova G. Entrepreneurial Initiatives, Education and Culture: Hubs for Enterprise Innovations and Economic Development // Sustainability. 2023. Vol. 15, No. 5. P. 4016.
7. Земляк С.В., Киященко Л.Т., Хроменкова Г.А. Управление затратами на персонал в целях повышения эффективности деятельности предприятия // Фундаментальные исследования. 2022. № 12. С. 31-36.
8. Кондрашов В.М., Крамлих О.Ю., Ганичева Е.В. Анализ и систематизация основных мотивационных факторов предпринимательской деятельности // Фундаментальные исследования. 2022. № 12. С. 37-42.