

В.Н. БОБКОВ, Е.В. ОДИНЦОВА

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ДОМОХОЗЯЙСТВ

Проблема соответствия уровня заработной платы работников социальным стандартам уровня жизни, имея несомненные региональные особенности, актуальна для всех субъектов Российской Федерации. Полагаем, что они, определяя уровни заработной платы организаций, финансируемых из региональных бюджетов, должны исходить из общих методологических основ определения ее размеров. В статье анализируется ситуация с уровнем заработной платы наемных работников, сложившаяся в секторе организаций, которые являются основным сегментом российской занятости. Выявлено, что уровень заработной платы наиболее сильно влияет на ее качество и является одним из основных индикаторов неустойчивой занятости. Выявлены особенности распределения работников по уровню заработной платы в зависимости от уровня их квалификации и условий труда с учетом форм собственности и размеров организаций. На основе авторского инструментария проведен анализ влияния уровня заработной платы на экономическую устойчивость домохозяйств вследствие (не)достижения социально приемлемых и более высоких стандартов уровня жизни. Показано, что у более чем 80% работников уровень заработной платы в настоящее время не позволяет обеспечивать такие стандарты. Предложен способ кардинального повышения уровня заработной платы на основе разработки отраслевых социальных стандартов оплаты труда. Это позволит повысить качество занятости: сократить масштабы неустойчивой занятости, увязать уровень заработной платы с квалификацией работников и условиями их труда с учетом особенностей отраслей российской экономики, а также значительно повысить экономическую устойчивость домохозяйств.

Ключевые слова: качество занятости, уровень заработной платы, уровень жизни, стандарты денежных доходов, экономическая устойчивость домохозяйств.

JEL: J17, J31

Повышение доходов и качества жизни россиян, как подчеркнул Президент Российской Федерации В.В. Путин на совещании по экономическим вопросам с членами Правительства Российской Федерации, является безусловным приоритетом¹. Данный приоритет находит отражение в национальной повестке, закреплённой в документах стратегического планирования. Так, в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации сбережение народа России, развитие человеческого потенциала, повышение качества жизни и благосостояния граждан заявлено в числе национальных интересов России. Определено, что достижение целей государственной политики в сфере сбережения народа России и развития человеческого потенциала обеспечивается в т.ч. путем решения задач увеличения реальных доходов населения, сокращения числа малообеспеченных граждан, снижения уровня неравенства граждан в зависимости от их доходов². В Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г. повышение уровня и улучшение качества жизни населения включено в цели государственной политики в сфере обеспечения экономической безопасности. Среди показателей состояния экономической безопасности в Стратегии выделены «доля граждан с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума» и «доля работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения»³. В числе национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. определены достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство. Среди целевых показателей, характеризующих достижение данной национальной цели, установлено обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения не ниже инфляции⁴.

Важная роль в формировании доходов населения принадлежит доходам от трудовой деятельности, которая *для подавляющей части занятого населения связана с занятостью по найму*. В структуре денежных доходов наибольшая доля принадлежит оплате труда наемных работников, превышающая 50% (в 2022 г. ее доля составляла 57,5%⁵). Соответственно, от уровня заработной платы, которая перераспределяется в домохозяйствах работников (с учетом соотношения числа работающих и иждивенцев, наличия и уровня других источников доходов), зависит уровень жизни домохозяйств, возможности удовлетворения на том или ином уровне потребностей работников и членов их

¹ Путин назвал приоритетом повышение доходов и качества жизни россиян. URL: <https://www.pnp.ru/economics/putin-nazval-prioritetom-povyshenie-dokhodov-i-kachestva-zhizni-rossiyan.html> (дата обращения: 25.02.2024).

² Стратегия национальной безопасности Российской Федерации (утв. Указом Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001> (дата обращения: 25.02.2024).

³ Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года (утв. Указом Президента Российской Федерации от 13 мая 2017 года № 208). URL: <https://docs.cntd.ru/document/420398070?marker=7D60K4> (дата обращения: 25.02.2024).

⁴ Указ о национальных целях развития России до 2030 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 25.02.2024).

⁵ Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397> (дата обращения: 25.02.2024).

домохозяйств [1; 2]. Как показывают результаты исследований, низкие доходы от основной занятости (в т.ч. не соответствующие имеющейся профессионально-квалификационной позиции работников) обуславливают локализацию работников (и их домохозяйств) в социальных слоях с более низким уровнем жизни, приводят к большим среди населения масштабам потребления материальных и духовных благ *ниже социально приемлемых стандартов* [3; 4].

Новый этап развития России, в который она вступила в 2022 г., актуализирует стратегические цели повышения доходов, уровня и качества жизни населения, достижение которых в новых условиях требует дополнительного осмысления имеющихся проблемных аспектов для выработки целевых научно-обоснованных решений. В данном контексте поднимаемый авторами вопрос о влиянии заработной платы на качество занятости и экономическую устойчивость домохозяйств и обеспечение их достойного уровня жизни будет способствовать дополнению научно-аналитической основы принимаемых решений для достижения цели повышения доходов и уровня жизни населения через улучшение качества занятости.

***Методологические основы и эмпирические данные для оценки
влияния заработной платы на качество занятости и уровень жизни
домохозяйств***

В данном исследовании авторы концентрируют внимание на уровне заработной платы в наиболее массовом сегменте российской занятости — занятости по найму в формальном секторе экономики (в организациях). По данным Росстата, наемные работники на предприятиях, в организациях со статусом юридического лица, составляют 82,3% занятых (2022 г.)⁶. Анализ проводится для основной занятости работников (по данным статистики, 98% занятых (2022 г.) имеют только одну работу)⁷.

Уровень заработной платы, являясь важной компонентой качества занятости [5–8], *выступает индикатором* достойного труда⁸ [9] и его (не)достойного вознаграждения в (не)устойчивой занятости [10–16]. Показатели, касающиеся уровня заработной платы, отслеживаются Росстатом в рамках мониторинга хода исполнения поручений, содержащихся в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596-606⁹; включены в перечень национальных показателей Целей устойчивого развития¹⁰.

⁶ Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2022 // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 10.02.2024).

⁷ Там же.

⁸ Индикаторы достойного труда // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 25.02.2024).

⁹ Официальная статистическая информация для мониторинга хода исполнения поручений, содержащихся в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596-606, в соответствии с разделом 2.6 Федерального плана статистических работ // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pokazat-2.6fpsr.htm> (дата обращения: 25.02.2024).

¹⁰ Национальный набор показателей ЦУР // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/sdg/national> (дата обращения: 25.02.2024).

В соответствии с авторскими разработками, уровень заработной платы — один из ключевых индикаторов неустойчивой занятости, которая является одной из важных характеристик низкого качества занятости в связи с вынужденными производственными отношениями, сопровождаемыми утратой (частично или полностью) трудовых и социальных гарантий, ассоциируемых со стандартной занятостью [11]. Неустойчивую занятость определяет уровень заработной платы, который не обеспечивает экономическую устойчивость домохозяйств (их устойчивое материальное положение). Таким образом, показатель (индикатор) уровня заработной платы также *позволяет увязать сферу занятости и уровень жизни населения.*

В рамках данного исследования авторами для проведения оценивания заработной платы рассматриваются ее возрастающие уровни, позволяющие в домохозяйствах с учетом иждивенческой нагрузки на работников обеспечивать определенные стандарты уровня жизни (см. табл. 1). Границы заработной платы, которые идентифицируют (не)устойчивый уровень жизни домохозяйств наемных работников (экономическую (не)устойчивость домохозяйств), определялись авторами *на основе стандартов душевых денежных доходов* (от наиболее низких до социально приемлемых и выше) [3]. При этом учитывался минимальный вариант иждивенческой нагрузки: пропорциональная нагрузка на одного работника из домохозяйства, состоящего из двух взрослых и одного ребенка, а также экономия на совместном потреблении. Границы уровней заработной платы фиксируются в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения, т.е. при анализе и распределении работников по группам на основе уровня заработной платы учитывается *реальная заработная плата, оцениваемая через ее покупательную способность.*

Уровень заработной платы работников организаций рассматривался в целом по наемным работникам организаций, а также с учетом следующих параметров:

1) уровня квалификации работников, идентифицируемого на основе Общероссийского классификатора занятий¹¹ (ОКЗ): а) четвертый (высший) уровень¹², б) третий уровень¹³, в) второй уровень¹⁴, г) первый (наименьший) уровень¹⁵;

¹¹ «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст) (ред. от 18 февраля 2021 г.). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=177953-0&req=dos&rnd=DbWQcA&base=LAW&n=386337#CnS2UwSwTN6zap5t> (дата обращения: 10.02.2024).

¹² Идентифицируется на основе ОКЗ для работников, относящихся к числу руководителей; специалистов высшего уровня квалификации; офицеров действительной военной службы.

¹³ Идентифицируется на основе ОКЗ для работников, относящихся к числу специалистов среднего уровня квалификации; военнослужащих неофицерского состава.

¹⁴ Идентифицируется на основе ОКЗ для работников, относящихся к числу служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием; работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности; квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства; квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий; операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей.

¹⁵ Идентифицируется на основе ОКЗ для работников, относящихся к числу неквалифицированных рабочих; военнослужащих рядового состава.

- 2) условий труда, в т.ч.:
 2.1) условий труда¹⁶: а) вредные или опасные, б) оптимальные или допустимые;
 2.2) продолжительности рабочей недели: а) 30 часов и менее, б) 31–40 часов, в) 41 час и более;
 3. Форма собственности организации: а) государственная, б) частная, в) смешанная¹⁷;
 4. Размер организации (по численности работников): а) микро (до 15 чел.), б) малые (до 100 чел.), в) средние (до 250 чел.), г) крупные (более 250 чел.).¹⁸ Таким образом, рассматривалась ситуация с уровнем заработной платы работников по полному кругу организаций.

Т а б л и ц а 1

Уровни реальной заработной платы и границы их идентификации

Уровень заработной платы	Границы идентификации уровня заработной платы ^{*)} (2022 г.)
Не обеспечивает устойчивое материальное положение домохозяйств (экономическую устойчивость)	
Не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни (душевые доходы менее 1 ПМ ^{**)})	< 1,3 ПМтр ^{***)}
Обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает низкие стандарты уровня жизни (душевые доходы 1–2 ПМ)	1,3–2,6 ПМтр
Обеспечивает низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни (душевые доходы 2–3,1 ПМ)	2,6–4,0 ПМтр
Обеспечивает устойчивое материальное положение домохозяйств (экономическую устойчивость)	
Обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни (душевые доходы 3,1 ПМ и выше)	≥ 4,0 ПМтр

Источник: составлено авторами.

^{*)} Использовалась величина прожиточного минимума, определенная по сопоставимой методологии 2013–2020 гг. [3].

^{**)} Прожиточный минимум.

^{***)} Прожиточный минимум трудоспособного населения.

¹⁶ Классификация в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 24 июля 2023 г.) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 сентября 2023 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LA_W_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/ (дата обращения: 10.02.2024).

¹⁷ На основе данных РМЭЗ государственная форма собственности определяется в случае, если владельцем организации является государство, частная – в случае, если (со) владельцами организации являются организации, частные лица, смешанная – в случае, если совладельцами организации являются государство и организации, частные лица.

¹⁸ Классификация в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902053196> (дата обращения: 10.02.2024).

При проведении исследования мы рассматривали ситуацию *в динамике* по следующим реперным точкам: 2014 г. (валютно-финансовый кризис в условиях внешнего санкционного давления), 2020 г. (коронакризис), 2021 г. (восстановление после коронакризиса), 2022 г. (начало нового этапа развития, усиление санкционного давления в условиях обострения геополитического противостояния).

Эмпирическая база для проведения исследования была составлена на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ¹⁹ (далее – РМЭЗ). Были востребованы данные РМЭЗ следующих волн обследования – 23 волна (2014 г.), 29 волна (2020 г.), 30 волна (2021 г.) и 31 волна (2022 г.; наиболее актуальная на момент проведения исследования). Для проведения исследования из массивов по индивидам соответствующих волн РМЭЗ были отобраны лица в возрасте 15 лет и старше, которые являются наемными работниками организаций (всего 5,3 тыс. чел. – в 2014 г., 4,8 тыс. чел. – в 2020–2022 гг.²⁰). Для повышения точности оценивания данные о распределении работников организаций по заработной плате, полученные на основе выборки РМЭЗ (является репрезентативной по полу, возрасту, типу поселения), были дополнительно скорректированы (для приведения в соответствие с генеральной совокупностью) с учетом данных Росстата о распределении работников организаций по другим рассматриваемым параметрам занятости²¹.

***Уровень и динамика заработной платы
как индикатора качества занятости и фактора формирования
уровня жизни домохозяйств***

Как показывают данные РМЭЗ, подавляющая часть наемных работников организаций получают заработную плату, *уровня которой недостаточно* для обеспечения устойчивого материального положения их домохозяйств (социально приемлемых и выше стандартов уровня жизни) (см. рис. 1). В 2022 г. доля таких работников составляла 89,2% и была выше, чем в 2021 г. (восстановление после коронакризиса) – 85,0%, в 2020 г. (коронакризис) – 86,5% и в 2014 г. (валютно-финансовый кризис в условиях внешнего санкционного давления) – 86,1%.

¹⁹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).

²⁰ Ошибка выборки $\pm 1,34\%$ в 2014 г., $\pm 1,41\%$ в 2020–2022 гг. (при доверительной вероятности 95%).

²¹ В качестве такого параметра занятости (с учетом наличия сопоставимых данных Росстата) использовался параметр формы собственности организаций.

По данным Росстата, доля работников, занятых в организациях (без субъектов малого предпринимательства), имеющих заработную плату менее 4ПМтр, составила 65,9% в 2021 г. и 64,0% в 2023 г.²² Расхождения с полученными авторами результатами на основе данных РМЭЗ объясняются различиями в методологии: особенности определения размеров заработной платы статорганами и на основе данных РМЭЗ, использование при оценивании уровня заработной платы разных величин ПМтр (авторами применялся ПМтр, определяемый по сопоставимой методологии, действующей до 2020 г.), различия в охвате наемных работников организаций (авторами рассматривались наемные работники организаций по полному их кругу).

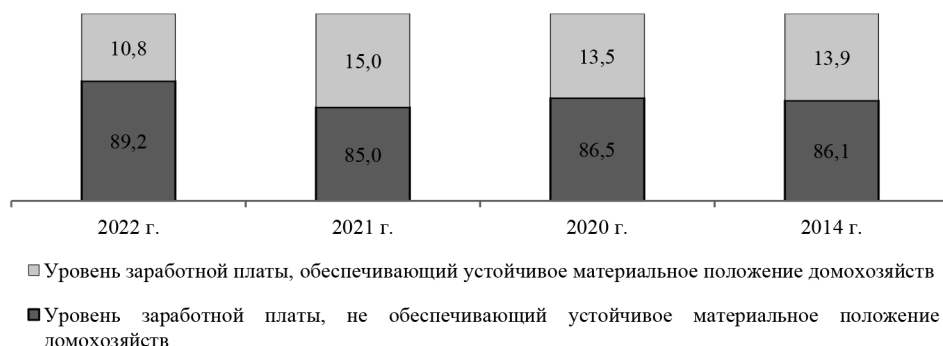


Рис. 1. Распределение работников организаций по уровню заработной платы, 2014–2022 гг., %

Источник: оценка авторов на основе данных 23, 29–31 волн РМЭЗ.

Индикатор уровня заработной платы, идентифицирующий долю работников с уровнем заработной платы, не обеспечивающим устойчивого материального положения домохозяйств, является наиболее распространенным проявлением неустойчивой занятости для наемных работников организаций. С данным проявлением неустойчивой занятости работники сталкиваются в два и более раз чаще, чем с другими ее проявлениями (см. табл. 2).

Работники с уровнем заработной платы, не обеспечивающим экономическую устойчивость их домохозяйств, включают три подгруппы, различающиеся по ее уровню (по мере нарастания неустойчивого материального положения домохозяйств, которое формируется за счет доходов от занятости) (см. табл. 3).

²² Индикаторы достойного труда, распределение численности работников организаций по размерам начисленной заработной (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) по видам экономической деятельности // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723> (дата обращения: 29.02.2024).

Т а б л и ц а 2

**Динамика индикаторов неустойчивой занятости, 2014–2022 гг.
(наемные работники организаций, %)^{*)}**

Индикатор	2022	2021	2020	2014
Занятость на основе устной договоренности без оформления документов	7,1	7,0	6,7	7,1
Уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивого материального положения домохозяйств	89,2	85,0	86,5	86,1
Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя	1,4	3,7	8,5	2,0
Отсутствие оплачиваемого отпуска	23,8	28,2	33,0	30,6
Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы	3,8	5,5	12,9	5,2
Задолженность по заработной плате	0,9	1,0	2,1	3,2
Неофициальная (частично или полностью) заработная плата	11,3	11,6	11,9	10,3
Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы)	41,4	43,5	43,2	44,5

Источник: оценка авторов на основе данных 23, 29–31 волн РМЭЗ.

^{*)} Индикаторы неустойчивой занятости были идентифицированы авторами в [12].

Т а б л и ц а 3

**Распределение наемных работников организаций
по уровню заработной платы, 2014–2022 г.**

Год	Уровень заработной платы				
	Менее 4,0 ПМтр (не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни)	Менее 1,3 ПМтр (не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни)	От 1,3 до 2,6 ПМ тр (обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает низкие стандарты уровня жизни)	От 2,6 до 4,0 ПМтр (обеспечивает низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни)	4,0 ПМтр и более (обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни)
<i>Наемные работники организаций, всего, %</i>					
2022	89,2	13,7	49,7	25,8	10,8
2021	85,0	12,2	43,9	28,9	15,0
2020	86,5	11,5	44,7	30,3	13,5
2014	86,1	16,1	38,5	31,5	13,9

Источник: оценка авторов на основе данных 23; 29–31 волн РМЭЗ.

Первая подгруппа. Работники с уровнем заработной платы, обеспечивающим низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивающим социально приемлемые стандарты уровня жизни. Эта подгруппа в 2022 г. составляла 25,8%. Ее масштабы снизились по сравнению с 2021 г. (28,9%) на 3,1 п.п., продолжив тенденцию снижения, наметившуюся в более ранние годы рассматриваемого периода.

Вторая подгруппа. Работники с уровнем заработной платы, обеспечивающим наиболее низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивающим низкие стандарты уровня жизни. Эта подгруппа была наиболее массовой среди рассматриваемых групп по уровню заработной платы. В 2022 г. она охватывала 49,7% работников, достигнув наибольших масштабов в рассматриваемый период в связи с перемещением в нее работников из более высокооплачиваемых групп (относительно 2021 г. (43,9%) доля подгруппы увеличилась на 5,8 п.п.).

Третья подгруппа. Работники с уровнем заработной платы, не обеспечивающим наиболее низкие стандарты уровня жизни. Работники данной подгруппы отличаются наиболее уязвимым положением в связи с глубиной неустойчивого материального положения их домохозяйств вследствие низкого уровня заработной платы. Их доля в 2022 г. составляла 13,7% и была выше, чем в 2020–2021 гг. (11,5–12,2%), но меньше относительно 2014 г. (16,1%).

Доля работников, уровень заработной платы которых обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни, в рассматриваемый период была небольшой: в 2022 г. она составляла 10,8% (что было меньше доли работников, у которых заработная плата не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, — 13,7%). Относительно 2021 г. (15,0%, что было выше по сравнению с 2020 г. на 1,5 п.п.) доля таких работников снизилась на 4,2 п.п. В 2014 г. их доля составляла 13,9% и, как и в 2022 г., уступала доле работников с уровнем заработной платы, который не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни (16,1%).

Динамика масштабов групп работников с разными стандартами заработной платы в рассматриваемый период обусловлена изменениями ее покупательной способности, качественного и количественного состава работников организаций, финансово-экономических характеристик организаций в условиях валютно-финансового кризиса вследствие внешнего санкционного давления 2014 г., коронакризиса 2020 г., восстановления после коронакризиса в 2021 г., усиления внешнего санкционного давления и обострения геополитического противостояния в 2022 г. Ухудшение динамики в 2022 г. относительно 2021 г. связано с частичным закрытием организаций вследствие санкций, изменением условий их деятельности (разрыв и изменение логистических цепочек и пр.), инфляционными процессами, изменением в составе рабочей силы (мобилизация, релокация и др.) и ее перетоком между отраслями экономики (гражданским и оборонным секторами) и др.

Уровень заработной платы разных категорий работников

Рассмотрение распределения работников организаций по уровню заработной платы с учетом выбранных параметров занятости (уровень квалификации работников, условия их труда, а также принадлежность к разным формам собственности и размер организаций) выявило следующее.

Распределение работников организаций по стандартам заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников в целом характеризует нарастание доли тех работников, уровень заработной платы которых не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни, при понижении уровня квалификации: с 82,0% при четвертом (высшем) уровне квалификации до 94,3% при втором и 86,6% при первом (наименьшем) уровне квалификации. Также следует отметить, что для первого уровня квалификации выявлены наиболее низкая доля работников с уровнем заработной платы, который не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни (7,6%), а также более высокая (относительно работников со вторым и третьим уровнями квалификации) доля работников, уровень заработной платы которых обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни (13,4%). В данном случае может иметь место влияние фактора спроса на работников данной квалификации.

Различия в условиях труда работников следующим образом отражаются в их распределении по уровню заработной платы. Среди работников организаций с вредными или опасными условиями труда (83,4%) меньше относительно занятых в оптимальных или допустимых условиях труда (90,2%) доля тех, уровень заработной платы которых не достаточно для обеспечения социально приемлемых и выше стандартов уровня жизни. Доля работников с заработной платой, уровень которой не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, *различается почти в два раза в зависимости от условий труда работников*: 14,5% при оптимальных или допустимых условиях труда и 7,8% при вредных или опасных условиях труда. Аналогичные различия и в доле работников с уровнем заработной платы, который позволяет обеспечить стандарты уровня жизни не ниже социально приемлемых: 9,8% и 16,6% соответственно.

Продолжительность рабочего времени является важным фактором, который задает распределение по уровню заработной платы. По данным Росстата, 95,7% наемных работников получают заработную плату на основной работе за отработанное время²³. Как следует из полученных на основе РМЭЗ данных, доля работников, уровень заработной платы которых не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни, снижается по мере увеличения продолжительности рабочей недели (см. табл. 4). Наибольшая доля таких работников фиксируется среди занятых с продолжительностью рабочей недели 30 часов и менее — 96,9%. Среди работников с продолжительностью рабочей недели 31–40 часов

²³ Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2022 // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 10.02.2024).

(наиболее распространенная модель занятости²⁴) доля тех, у кого уровень заработной платы не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни, ниже и составляет 89,5%. Среди работников с рабочей неделей 41 час и более доля тех, у кого уровень заработной платы не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни, еще ниже — 87,3%. При этом наибольшие различия (порядка четырех раз) наблюдаются при «контрастных» уровнях заработной платы:

- 1) который не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни (доля таких работников снижается с 44,7% при рабочей неделе не более 30 часов до 11,3% при рабочей неделе 41 час и более);
- 2) который обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни (доля таких работников увеличивается с 3,1% при рабочей неделе не более 30 часов до 12,7% при рабочей неделе 41 час и более).

Занятость в организациях разной формы собственности (государственной, частной, смешанной) также оказывает влияние на распределение работников по уровню заработной платы. Доля работников, уровень заработной платы которых не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни, *снижается при переходе* от организаций государственной формы собственности (92,3%) к частной (88,3%) и смешанной (82,3%) (см. табл. 4). Соответственно, нарастает доля работников с уровнем заработной платы, обеспечивающим социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни: с 7,7% в организациях государственной формы собственности до 11,7% в частной и 17,7% в смешанной. Доля работников, уровня заработной платы которых недостаточно для обеспечения наиболее низких стандартов уровня жизни, в зависимости от формы собственности организаций различается почти в три раза: в организациях государственной формы собственности доля таких работников составляет 18,0%, в частной достигает 12,0%, а в смешанной снижается до 6,0%.

Размер организаций (по численности работников) также влияет на распределение работников по уровню заработной платы. В менее крупных организациях выше доля работников, уровень заработной платы которых не позволяет обеспечить социально приемлемые стандарты уровня жизни: в микроорганизациях (с численностью работников до 15 чел.) их доля составляет 94,8%, а в крупных организациях (более 250 чел.) их доля снижается до 82,2% (см. табл. 4). При этом доля работников, уровень заработной платы, который не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, различается более чем в три раза: снижается с 20,7% в микро- до 5,9% в крупных организациях. Как показал дополнительный анализ данных РМЭЗ, доля работников с таким уровнем заработной платы в микро- и малых организациях государственной формы собственности (29,3% и 18,5%) *выше*, чем в аналогичных

²⁴ Согласно данным Росстата, у 90,3% наемных работников фактическое количество рабочих часов в неделю на основной работе составило 31–40 часов в неделю. См.: Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2022 // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 10.02.2024).

по размеру организациях частной (17,6% и 9,6%) и смешанной (19,2% и 5,8%) форм собственности.

Т а б л и ц а 4

Распределение наемных работников организаций по уровню заработной платы в зависимости от параметров занятости, 2022 г., %

Параметры занятости	Уровень заработной платы				
	I	IA	IB	IC	II
Наемные работники организаций – всего	89,2	13,7	49,7	25,8	10,8
В т.ч.:					
С уровнем квалификации					
Четвертый (высший) уровень	82,0	9,2	42,2	30,6	18,0
Третий уровень	89,7	10,9	51,0	27,8	10,3
Второй уровень	94,3	20,3	54,4	19,6	5,7
Первый (наименьший) уровень	86,6	7,6	46,8	32,2	13,4
С условиями труда					
Вредные или опасные	83,4	7,8	43,0	32,6	16,6
Оптимальные или допустимые	90,2	14,5	50,8	24,9	9,8
С продолжительностью рабочей недели					
30 часов и менее	96,9	44,7	39,3	12,9	3,1
31–40 часов	89,5	11,6	51,5	26,4	10,5
41 час и более	87,3	11,3	48,6	27,4	12,7
С учетом формы собственности организаций					
Государственная	92,3	18,0	51,4	22,9	7,7
Частная	88,3	12,0	49,8	26,5	11,7
Смешанная	82,3	6,0	42,9	33,4	17,7
С учетом размера организации					
Микро (до 15 чел.)	94,8	20,7	54,7	19,4	5,2
Малые (до 100 чел.)	89,5	13,5	51,0	25,0	10,5
Средние (до 250 чел.)	85,6	9,7	44,5	31,4	14,4
Крупные (более 250 чел.)	82,2	5,9	41,5	34,8	17,8
Уровень заработной платы: I – уровень заработной платы, который не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни (менее 4,0 ПМтр). IA – уровень заработной платы, который не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни (менее 1,3 ПМтр). IB – уровень заработной платы, который обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает низкие стандарты уровня жизни (от 1,3 до 2,6 ПМтр). IC – уровень заработной платы, который обеспечивает низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни (от 2,6 до 4,0 ПМтр). II – уровень заработной платы, который обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни (4,0 ПМтр и более).					

Источник: оценка авторов на основе данных 31 волны РМЭЗ.

Для уровня заработной платы, который обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни, обратная картина – в микроорганизациях доля работников с таким уровнем заработной платы (5,2%) более чем в три раза меньше, чем в крупных организациях (17,8%) (см. табл. 4). При этом в крупных организациях государственной формы собственности (14,1%) доля работников, уровень заработной платы которых обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни, меньше, чем в крупных организациях частной (16,9%) и смешанной (26,6%) форм собственности.

Объективные характеристики занятости работников обуславливают их субъективные оценки имеющейся занятости. Как показали полученные данные на основе РМЭЗ, неудовлетворенность работников оплатой труда снижается с ростом уровня заработной платы: с 46,1% при уровне заработной платы, который не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, до 11,1% при уровне заработной платы, который обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни (см. табл. 5). Аналогично и доля работников, которые хотели бы найти другую работу, снижается с ростом уровня заработной платы (с 14,9 до 9,1%).

Т а б л и ц а 5

Распределение наемных работников организаций по уровню заработной платы с учетом субъективных оценок имеющейся занятости, 2022 г., %

Характер субъективной оценки	Уровень заработной платы				
	Менее 4,0 ПМГр (не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни)	Менее 1,3 ПМГр (не обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни)	От 1,3 до 2,6 ПМГр (обеспечивает наиболее низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает низкие стандарты уровня жизни)	От 2,6 до 4,0 ПМГр (обеспечивает низкие стандарты уровня жизни, но не обеспечивает социально приемлемые стандарты уровня жизни)	4,0 ПМГр и выше (обеспечивает социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни)
Наемные работники организаций – всего	89,2	13,7	49,7	25,8	10,8
Из них					
Не удовлетворены оплатой труда	31,6	46,1	32,8	21,3	11,1
Хотели бы найти другую работу	11,2	14,9	11,3	8,8	9,1

Источник: оценка авторов на основе данных 31 волны РМЭЗ.

Для работников, которые не высказали неудовлетворенности оплатой труда или не хотят менять работу, при уровне заработной платы, которого недостаточно для обеспечения социально приемлемых стан-

дартов уровня жизни, в т.ч. наиболее низких, могут иметь место дополнительные факторы, определяющие их восприятие имеющейся занятости — ситуация на локальном рынке труда (отсутствие более качественных рабочих мест), наличие и уровень других доходов (в т.ч. от вторичной занятости), удовлетворенность другими параметрами имеющейся занятости и пр.

Заключение

Полученные результаты влияния уровня заработной платы на качество занятости работников и экономическую устойчивость их домохозяйств показывают, что вследствие преобладания уровня заработной платы, не обеспечивающей у наемных работников социально приемлемого и выше уровня жизни их домохозяйств, масштабируется неустойчивая занятость. По оценкам авторов на основе данных РМЭЗ, неустойчиво занятые работники, определяемые на основе комплекса индикаторов, включая уровень заработной платы, в 2022 г. составляли 88,6% среди занятых по найму в секторе организаций. Если не учитывать в числе индикаторов уровень заработной платы, то масштабы неустойчивой занятости снижаются более чем в три раза (до 27,8%), в т.ч. доля наиболее уязвимых работников (с наиболее высокой концентрацией неустойчивой занятости) снижается более чем в шестнадцать раз (с 6,5 до 0,4%), а доля устойчиво занятых увеличивается более чем в шесть раз (с 7,2 до 45,0%).

Масштабированное негативное влияние на качество занятости работников уровня заработной платы, не обеспечивающей социально приемлемого и выше уровня жизни их домохозяйств, проявляется у более 80% (2022 г.) работников разного уровня квалификации, занятых в оптимальных/допустимых или вредных/опасных условиях труда, а также при различной продолжительности рабочего времени, в организациях разных форм собственности и размера.

В целом у подавляющей части (более 89,2%, 2022 г.) работников организаций занятость не может обеспечить социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни в расчете на наиболее типичное российское домохозяйство, состоящее из двух родителей и одного ребенка. У около 14% работников организаций из-за недостаточного уровня заработной платы имеются риски бедности (наиболее низкие стандарты уровня жизни), у порядка 50% работников заработная плата позволяет преодолеть границу наиболее низких стандартов уровня жизни, но ее недостаточно для обеспечения низких стандартов уровня жизни. Данная группа работников и их домохозяйства также находятся в зоне риска, поскольку их трудовых доходов может оказаться недостаточно, чтобы застраховать себя от рисков оказаться за чертой бедности при наступлении неблагоприятных жизненных обстоятельств. Еще порядка четверти работников получают заработную плату, которая позволяет обеспечить низкие стандарты уровня жизни, но не выводит домохозяйства на уровень социально приемлемых стандартов уровня жизни.

Дополнительный анализ на основе данных РМЭЗ показал, что если скорректировать расчеты на домохозяйство из двух взрослых и двух детей, то доля работников с уровнем заработной платы менее социально приемлемого стандарта (5,1 ПМтр) возрастает в целом по организациям до 95,3%. В т.ч. доля работников организаций, уровня заработной платы которых по основному месту работы недостаточно для обеспечения душевых доходов в размере регионального ПМ, увеличивается почти в два раза: с 13,7 до 24,9%.

Проведенное исследование подтвердило, что проблема больших масштабов наиболее низкого и низкого уровня реальной заработной платы по основному месту занятости работников в организациях настоятельно *требует кардинальных решений*. Исходя из всего этого, необходимо проведение масштабного системного повышения реальной заработной платы.

Это позволит кардинально снизить масштабы неустойчивой занятости и повысить качество занятости, приведет к повышению уровня жизни домохозяйств и снизит финансовую нагрузку на консолидированный государственный бюджет расходов на социальную поддержку населения. Охват домохозяйств социальной поддержкой будет ограничен естественными масштабами — домохозяйствами, в которых ограничена трудоспособность работников и/или имеется большая иждивенческая нагрузка (домохозяйства с тремя и более детьми).

Проблема обеспечения уровня заработной платы, позволяющей достигать социально приемлемого уровня жизни домохозяйств, требует также глубоких исследований в аспектах ее взаимосвязи с профессиями, уровнями квалификации работников, условиями труда (оптимальные, допустимые, вредные, опасные и часы работы), влияющими на ее дифференциацию внутри организаций и отраслей.

Одним из важных направлений, позволяющих обосновать размеры повышения реальной заработной платы и ее распределения в организациях и отраслях экономики, на наш взгляд, должно стать обоснование и введение отраслевых социальных стандартов оплаты труда работников основных профессий. Для ряда профессий и отраслей во Всероссийском центре уровня жизни (1991–2017 гг.) были разработаны отраслевые социальные стандарты оплаты труда, которые базировались не на действующем прожиточном минимуме, а на воспроизводственных потребительских бюджетах. Проведенная адаптация отраслевых социальных стандартов оплаты труда в горно-металлургическом комплексе, угольной отрасли и ряде других показала, что построенные с их учетом отраслевые системы оплаты труда позволяли повысить уровень номинальной среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций по сравнению с фактически сложившимся от 3 до 7 раз [17, с. 17]. Полагаем, что эти исследования необходимо продолжить, разрабатывать и вводить отраслевые стандарты оплаты труда в рамках соглашений социального партнерства с учетом достижения социально приемлемых стандартов уровня жизни и экономической устойчивости домохозяйств.

Для мониторинга достижения стратегических целевых показателей в области повышения уровня жизни, обеспечения достойного труда и экономической безопасности целесообразно проводить отслеживание индикаторов заработной платы, уровень которой обуславливает риски неустойчивого материального положения домохозяйств работников: риски бедности, низкой обеспеченности и обеспеченности ниже социально приемлемого уровня. Это позволит более точно идентифицировать уязвимые группы работников и более адресно прорабатывать вопросы повышения качества занятости и уровня жизни домохозяйств.

Список литературы

1. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The Employment Quality Potential of Generation Groups of Workers and the Economic Sustainability of Their Households // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023. Vol. 16. N 3. P. 196–211.
2. Соболева И.В. Воспроизводственная функция заработной платы и трудовая мотивация в современной России // *Вопросы политической экономии*. 2019. № 3. С. 95–104.
3. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год: [Ежегодник]. Вып. 1 (202) / В.Н. Бобков [и др.]; отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. М.: ИЭ РАН, 2023. 166 с.
4. Средние классы в капиталистической России: научная монография / гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: КНОРУС, 2018. 208 с.
5. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework, prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. UNECE. United Nations, New York & Geneva, 2015. 320 p.
6. Huneus F., Landerretche O., Puentes E., Selman J. A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002–11 // *International Labour Review*. 2015. Vol. 154. N 2. P. 195–226.
7. González P., Sehnbruch K., Apablaza M. et al. A multidimensional approach to measuring quality of employment (QoE) deprivation in six Central American countries // *Social Indicators Research*. 2021. Vol. 158. P. 107–141.
8. Sehnbruch K., González P., Apablaza M., Méndez R., Arriagada V. The Quality of Employment (QoE) in Nine Latin American Countries: A Multidimensional Perspective // *World Development*. 2020. Vol. 127. DOI:10.1016/j.worlddev.2019.104738
9. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators: ILO Manual: Second Version. International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. 257 p.
10. Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В. Попов, И.А. Шичкин; под ред. В.Н. Бобкова; Российский научный фонд, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. Ижевск: Шелест, 2023. 104 с.
11. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.
12. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чащина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Т. 18. № 4. С. 502–520.

13. Кученкова А.В. Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2021. Т. 21. № 1. С. 84–96.

14. García-Pérez C., Prieto-Alaiz M., Simón H. A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment // *Social Indicators Research*. 2017. Vol. 134. P. 437–454.

15. Padrosa E., Bolibar M., Julià M. et al. Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E) // *Social Indicators Research*. 2021. Vol. 154. P. 893–915.

16. Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Vives A. et al. Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe // *Work* 49. 2014. N. 49. P. 143–161. DOI:10.3233/WOR-131645

17. Гродский В.С. Какой должна быть экономика российской цивилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 1. С. 9–20.

References

1. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The Employment Quality Potential of Generation Groups of Workers and the Economic Sustainability of Their Households, *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2023, Vol. 16, No. 3, pp. 196–211.

2. Soboleva I.V. Vosproizvodstvennaia funktsiia zarabotnoi platy i trudovaia motivatsiia v sovremennoi Rossii [The Reproduction Function of Wages and Work Motivation in Modern Russia], *Voprosy politicheskoi ekonomii* [Problems in Political Economy], 2019, No. 3, pp. 95–104. (In Russ.).

3. Bobkov V.N. Monitoring dokhodov i urovnia zhizni naseleniia Rossii – 2022 god [Monitoring of Incomes and Living Standards of the Russian Population – 2022]. Iss. 1 (202), responsible editors. V.N. Bobkov, A.A. Guliugina. Moscow, IE RAN, 2023, 166 p. (In Russ.).

4. Srednie klassy v kapitalisticheskoi Rossii: nauchnaia monografiia [Middle Classes in the Capitalist Russia: a Scientific Monograph], chief scientific editor V.N. Bobkov. Moscow, KNORUS, 2018, 208 p. (In Russ.).

5. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework, prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. UNECE. United Nations. New York & Geneva, 2015, 320 p.

6. Huneus F., Landerretche O., Puentes E., Selman J. A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002–11, *International Labour Review*, 2015, Vol. 154, No. 2, pp. 195–226.

7. González P., Sehnbruch K., Apablaza M. et al. A Multidimensional Approach to Measuring Quality of Employment (QoE) Deprivation in Six Central American Countries, *Social Indicators Research*, 2021, Vol. 158, pp. 107–141.

8. Sehnbruch K., González P., Apablaza M., Méndez R., Arriagada V. The Quality of Employment (QoE) in Nine Latin American Countries: A Multidimensional Perspective, *World Development*, 2020, Vol. 127. DOI:10.1016/j.worlddev.2019.104738

9. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labour Office. Geneva, ILO, 2013, 257 p.

10. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Popov A.V., Shichkin I.A. Vliianie prekarizatsii na kachestvo zaniatosti i uroven' zhizni pokolennykh grupp ekonomicheski aktivnogo naseleniia [The Impact of Precarization on the Quality of Employment and the Standard of Living of Generational Groups of Economically Active Population], edited

by V.N. Bobkova. Rossiiskii nauchnyi fond, Rossiiskii ekonomicheskii universitet im. G.V. Plekhanova. Izhevsk, Shelest, 2023, 104 p. (In Russ.).

11. Neustoichivaia zaniatost' v Rossiiskoi Federatsii: teoriia i metodologiya vyivleniia, otsenivanie i vektor sokrashcheniia: nauchnaia monografiia [Precarious Employment in the Russian Federation: Theory and Methodology of Identification, Evaluation and Reduction: Scientific Monograph], chief scientific editor V.N. Bobkov. Moscow, KNORUS, 2018, 342 p. (In Russ.).

12. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Znachimye indikatory neustoichivoi zaniatosti i ikh prioritnost' [Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority], *Uroven' zhizni naseleniia regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia], 2022, Vol. 18, No. 4, pp. 502–520. (In Russ.).

13. Kuchenkova A.V. Prekarizatsiia zaniatosti kak faktor differentsiatsii zarabotnoi platy i sotsial'nogo samochuvstviia rabotnikov [Employment Precarization as a Factor of Wages Differentiation and Social Wellbeing], *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya* [Bulletin of the Russian Peoples' Friendship University. Series: Sociology], 2021, Vol. 21, No. 1, pp. 84–96. (In Russ.).

14. García-Pérez C., Prieto-Alaiz M., Simón H. A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment, *Social Indicators Research*, 2017, Vol. 134, pp. 437–454.

15. Padrosa E., Bolibar M., Juliá M. et al. Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E), *Social Indicators Research*, 2021, Vol. 154, pp. 893–915.

16. Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Vives A. et al. Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe, *Work* 49, 2014, No. 49, pp. 143–161. DOI:10.3233/WOR-131645

17. Grodskii V.S. Kakoi dolzhna byt' ekonomika rossiiskoi tsivilizatsii [What the Economy of The Russian Civilization Should Be], *Uroven' zhizni naseleniia regionov Rossii* [Living Standards of the Population in the Regions of Russia], 2020, Vol. 16, No. 1, pp. 9–20. (In Russ.).

THE IMPACT OF WAGE LEVELS ON THE QUALITY OF EMPLOYMENT AND ECONOMIC SUSTAINABILITY OF HOUSEHOLDS

The problem of compliance of the wage level of employees with social standards of living standards, having undoubted regional features, is relevant for all subjects of the Russian Federation. When determining the wage of organizations funded from regional budgets, we believe they should proceed from the general methodological basis for determining its size. In the article is analyzed the situation with the wage level of employees in the sector of organizations, which is the main segment of Russian employment. It has been revealed that the level of wages most strongly affects its quality and is one of the main indicators of precarious employment. The peculiarities of the distribution of employees by wage level are revealed, depending on the level of qualification of employees and their working conditions, taking into account the forms of ownership and the size of organizations. Based on the author's tools, the analysis of the impact of wage levels on the economic sustainability of households due to (not) achieving socially acceptable and higher standards of living is carried out. It is shown that for more than 80% of employees, the wage level currently does not allow to ensure such standards. A radical increase in the wage level is proposed

based on the development of industry-specific social wage standards. This will improve the quality of employment: reduce the scale of precarious employment, link the level of wages with the qualifications of employees and their working conditions, taking into account the characteristics of sectors of the Russian economy, as well as significantly increase the economic sustainability of households.

Keywords: quality of employment, wage level, standard of living, standards of monetary income, economic sustainability of households.

JEL: J17, J31

Дата поступления — 01.03.2024 г.

БОБКОВ Вячеслав Николаевич

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни;

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Российской академии наук / Нахимовский проспект, д. 32, г. Москва, 117218.

e-mail: bobkovvn@mail.ru

ОДИНЦОВА Елена Валерьевна

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни;

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Российской академии наук / Нахимовский проспект, д. 32, г. Москва, 117218.

e-mail: odin_ev@mail.ru

BOBKOV Vyacheslav N.

Dr. Sc. (Econ.), Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Researcher, Head of the Department of Socioeconomic Research of Quality and Standard of Living;

Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences / 32, Nakhimovsky Av., Moscow, 117218.

e-mail: bobkovvn@mail.ru

ODINTSOVA Elena V.

Cand. Sc. (Econ.), Leading Researcher of the Department of Socioeconomic Research of Quality and Standard of Living;

Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences / 32, Nakhimovsky Av., Moscow, 117218.

e-mail: odin_ev@mail.ru

Для цитирования:

Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Влияние уровня заработной платы на качество занятости и экономическую устойчивость домохозяйств // Федерализм. 2024. Т. 29. № 1 (113). С. 77–95. DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2024-1-77-95>