

УДК 331.2

**Рогожникова Юлия Сергеевна**

ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

Россия, Москва<sup>1</sup>

Аспирант

E-Mail: [lilac-bell@yandex.ru](mailto:lilac-bell@yandex.ru)

## **Формирование уровня заработной платы в рамках концепции Достойного труда**

**Аннотация.** Вопросы оплаты труда являются социально значимой проблематикой, так как затрагивают жизнь и благополучие миллионов людей. В случае, когда заработная плата обеспечивает достойный уровень жизни и способна заинтересовывать работников, она ставится тем фактором, который определяет рост производства и развития страны.

В России произошла значительная трансформация идеологии и методологии зарплатообразования, сменились институты, влияющие на величину заработной платы и ее дифференциацию. Так как законодательное регулирование формирования систем оплаты труда минимально, выбор подходов и разработка систем оплаты труда становятся локальной задачей каждой конкретной организации.

Статья содержит аналитический обзор факторов, влияющих на формирование уровня заработной платы, критический анализ современных подходов, применяемых в сфере разработки систем оплаты труда, а также количественные оценки рекомендуемого уровня заработной платы, размеров ее постоянной и переменной частей для работников базовых профессий в России в условиях становления социально ориентированной рыночной экономики на основании расчетов социально-приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета и потребительского бюджета среднего достатка. Рекомендации автора учитывают как воспроизводственную, так и мотивационную функции заработной платы, содержащиеся в статье выводы конкретизируют концепцию Достойного труда в части определения достойного уровня заработной платы.

**Ключевые слова:** заработная плата; уровень заработной платы; достойный труд; постоянная часть заработной платы; переменная часть заработной платы; минимальный размер оплаты труда; социально-приемлемый (восстановительный) потребительский бюджет; потребительский бюджет среднего достатка; система грейдов; производительность труда.

Идентификационный номер статьи в журнале 156EVN314

---

<sup>1</sup> 127322 г. Москва ул. Фонвизина 8-18

В России произошла значительная трансформация процесса зарплатообразования и факторов, влияющих на уровень заработной платы и ее дифференциацию. Появление множества частных коммерческих организаций способствовало возникновению информационных ограничений для распространения информации о внутрифирменных системах оплаты труда, механизмах их формирования и размерах заработной платы, что привело к значительной асимметрии информации. Из-за значительных информационных ограничений их внутреннее устройство и принципы работы недоисследованы и требуют всестороннего изучения. Вопросы оплаты труда являются социально значимой проблематикой, так как затрагивают жизнь и благополучие миллионов людей. В случае, когда заработная плата обеспечивает достойный уровень жизни и способна заинтересовывать работников, она ставится тем фактором, который определяет рост производства и развития страны.

В циркуляре Международной организации труда (МОТ) 2004 года главная цель МОТ определяется как создание для мужчин и женщин возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства<sup>2</sup>. Ранее МОТ давала определение «достойного труда» как труда, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход<sup>3</sup>.

Значимый вклад в формирование концепции Достойного труда внесли Р. Анкер, Д. Гай, Ф. Мехран, Г. Стэндинг и др. Исследованиями социально-трудовых отношений в рамках концепции Достойного труда занимались М.В. Артамонова, Б.М. Генкин, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова и др. Вопросы мотивации и оплаты труда исследовали Дж.С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Л. Портер, К. Скиннер. Вопросы формирования системы оплаты труда с учетом ее отраслевой специфики отражены в публикациях многих исследователей Всероссийского центра уровня жизни (ВЦУЖ), таких как: Н.В. Акумова, В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина, О.И. Меньшикова, Е.И. Мудракова, Е.В. Одинцова, Е.М. Половая, Г.Н. Собољкова, С.В. Соколов, Т.В. Чащина и другие.

Формирование достойного труда и сокращение его дефицита в России приобретают большое экономическое и социальное значение с точки зрения перехода к инновационному развитию и являются необходимым условием инновационной экономики<sup>4</sup>.

Статья 3 Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» содержит факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, среди которых: потребности работников и их семей, стоимость жизни, а также экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности<sup>5</sup>.

В России правовое регулирование заработной платы сводится преимущественно к двум основным моментам: установление минимального размера оплаты труда и порядка оплаты труда работников бюджетной сферы.

---

<sup>2</sup> ILO Circular 598, 20 May 2004. [Electronic resource]. URL: [http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6\\_3\\_83\\_a\\_framework\\_for\\_implementing\\_the\\_dw\\_agenda\\_in\\_english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementing_the_dw_agenda_in_english.pdf) (дата обращения: 30.01.2013).

<sup>3</sup> ILO.1999a. Report of the Director-General: Decent work// International Labor Conference, 87th Session, Geneva. [Electronic resource]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата обращения: 30.01.2013).

<sup>4</sup> Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. – С. 355.

<sup>5</sup> Конвенция МОТ № 131. Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=307](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=307) (дата обращения: 25.02.2013).

Минимальный уровень трудовых прав работников, связанных с оплатой труда, установлен, в частности, в статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой декларируется, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, но фактически величина МРОТ не достигает данного уровня, и статья 421 ТК РФ указывает на поэтапное повышение МРОТ до обозначенной величины прожиточного минимума без конкретной даты<sup>6</sup>. Эксперты сходятся в оценках того факта, что минимальный размер оплаты труда и величина потребительской корзины в России в настоящее время занижены<sup>7</sup>.

Система оплаты труда государственных гражданских служащих в настоящее время в России находится на стадии реформирования<sup>8</sup> и регулируется действующей редакцией федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года №79-ФЗ. По сути она является модифицированной версией системы оплаты труда советских времен. Из истории советского времени известно, что заработная плата работников различных отраслей устанавливалась на основе тарифных сеток или отраслевых схем должностных окладов, которые утверждались централизованно<sup>9</sup>. Разброс окладов между должностями с разной степенью ответственности был невелик, что привело к диспропорциям в системе оплаты труда. Черты советской системы до сих пор сохраняются в учреждениях государственного сектора экономики. Денежное содержание состоит из должностного оклада и оклада за классный чин, а также предусмотрены дополнительные выплаты: за выслугу лет, за особые условия гражданской службы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Критический анализ современных подходов к оплате труда гражданских служащих в РФ позволяет выявить отсутствие в законе определения термина «особые условия гражданской службы» и критериев оценки «особо важных и сложных заданий», приводящее к их произвольному толкованию на практике. Показатели эффективности и результативности введены только для отдельных должностей, а для большинства должностей имеет место непрозрачность распределения выплат как для самих работников, так и для налогоплательщиков.

Остальные вопросы, касающиеся правового регулирования заработной платы, находятся в сфере локального и договорного регулирования.

Так как законодательное регулирование формирования систем оплаты труда минимально, выбор подходов и разработка систем оплаты труда становится локальной задачей каждой конкретной организации. С одной стороны это позволяет учесть текущие возможности организации и ее специфику, с другой стороны велики риски построения неэффективной системы. Учитывая, что доля оплаты труда в затратах практически любой организации значительна, цена ошибки в этом вопросе достаточно велика. Поэтому возникает необходимость тщательного изучения и анализа существующих подходов, а также выбора и адаптации наилучших разработок с целью внедрения в конкретной организации.

Организации пытаются найти подходы, учитывающие свои стратегические цели, отраслевую специфику и региональные особенности рынка труда.

---

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статьи 133, 421.

<sup>7</sup> Экономия на бедных: прожиточный минимум в России искусственно занижен. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nord-news.ru/news/2013/01/09/?newsid=42195> (дата обращения: 09.03.2013).

<sup>8</sup> Указ Президента Российской Федерации "О Федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)" от 19 ноября 2002 года № 1336 // СЗ РФ, 2002, № 47, ст. 4664.

<sup>9</sup> Труд и заработная плата в СССР. Словарь-справочник. / Под ред. З.С. Богатыренко. – М.: Экономика, 1989.

Под влиянием западных консалтинговых компаний в современных организациях распространяется система грейдов, которая предполагает прозрачность установления окладов и учитывает интересы бизнеса.

Грейдирование должностей – это структурированный процесс определения относительной ценности каждой должности, с учетом текущего состояния бизнеса и стратегии развития компании. Грейдинг – это построение системы должностных уровней, с учетом проведенной оценки должностей, стратегии и корпоративной культуры компании<sup>10</sup>.

Этот подход объединяет группу балльно-факторных методик, так как в его основу заложен факторный анализ работы по должности и ее оценка в баллах, которые позволяют определить относительную ценность каждой должности, что в свою очередь ложится в основу определения «рыночной стоимости» должностей и формирования прозрачной системы должностных окладов, а также дает возможность сопоставлять данные по разным компаниям.

С 50-х гг XX века в США и Канаде применяется «метод направляющих профильных таблиц Хэй», или «Хэй-метод». Разработка системы оплаты труда по Хэй-методу начинается с описания должностей и компенсируемых факторов (доступных измерению оплачиваемых качеств и требований, которые являются общими для многих должностей). Разрабатываются факторы с учетом стратегии и ценностей организации. Далее выделяются ключевые тарифообразующие факторы, по которым производится оценка должностей:

1. Совокупность знаний, умений, навыков (ЗУН) и компетенций, необходимых работнику для выполнения должностных обязанностей, наличие ноу-хау.
  - специальные, профессиональные ЗУН и компетенции, «ноу-хау»,
  - управленческие навыки,
  - коммуникативные навыки (деловые и межличностные внутренние и внешние коммуникации);
2. Ответственность за свои и/или чужие действия и их последствия:
  - степень самостоятельности в принятии решений и действиях;
  - масштаб бизнеса, на который оказывает влияние должность;
  - степень влияние должности на бизнес-результаты.
3. Решение задач и проблем (как степень использования ЗУН, компетенций, «ноу-хау»), инициатива, сложность работы.
  - среда мышления (степень неопределенности проблем и их решений)
  - вызов мышлению (характер проблем и сложность в выборе эффективных решений).

Методика Международной оценки должностей IPE (International Position Evaluation), разработанная компанией Mercer и внедряемая в скандинавских странах с 70 гг XX века, оценивает должности на основе пяти факторов:

---

<sup>10</sup> Оценка должностей и построение грейдов Human Capital Solutions. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hcsrussia.ru/service/grading/> (дата обращения: 29.09.2012).

1. Влияние определяется исходя из размера организации (создание добавленной стоимости, выручка и численность персонала), уровня или масштаба влияния (стратегический, тактический и т.д.) и степени вклада в бизнес-результаты.
2. Коммуникации оцениваются с точки зрения их сложности (передача, адаптация и обмен, влияние, переговоры, стратегические переговоры), среды (внутренние и внешние) и конфликтности (общие интересы / конфликт интересов).
3. Инновации оцениваются по выявлению и применению усовершенствований к процессам, услугам или продуктам в двух измерениях – инновационный потенциал должности и сложность среды изменений.
4. Знания, которые требуются в работе для достижения целей и создания дополнительной стоимости, оцениваются по широте и глубине, уровню управленческой нагрузки, а также по масштабу (локальный, региональный, глобальный).
5. риск (физиологический или психологический)<sup>11</sup>.

Известны и другие балльно-факторные методики, которые оперируют иным набором факторов и могут отличаться особенностями технологии выставления баллов, но дают схожий результат – на основе данных проведенной оценки должности ранжируются по иерархии и группируются в грейды.

В зависимости от размера предприятия и специфики бизнеса может быть выделено различное количество грейдов. Затем каждому грейду устанавливается определенный уровень заработной платы и объем социального пакета, как правило, на основе обзоров заработных плат.

Однако данная теоретико-методологическая основа при апробации на практике вызывает ряд нерешаемых проблем, в частности: информация о заработных платах в других организациях достаточно закрыта (а в конкурирующих – строго конфиденциальна), в обзорах заработных плат, проводимых консалтинговыми компаниями, внедряющими системы грейдов, участвует специфичный круг организаций, что вызывает сомнения в репрезентативности выборки.

При всей стройности внутренней логики грейдирования на практике по-прежнему остается нерешенной проблема перевода баллов в конкретные значения заработной платы. Даже при наличии качественного исследования рынка труда остается открытым вопрос о том, на какие рыночные значения ориентироваться: медиану, выше медианы (и на сколько конкретно выше), одинаковые рыночные значения выбирать (всем по медиане) или подходить к определению заработной платы дифференцированно (ключевым работникам, наиболее значимым грейдам – по 75 перцентилю, остальным по медиане) и т.д. Сами западные методики грейдирования содержат рекомендации ориентировать должность, набравшую минимальное количество баллов, на законодательно установленный минимум оплаты труда, но в России значения МРОТ неадекватно малы и до сих пор не достигают прожиточного минимума, что не позволяет реализовывать воспроизводственную функцию заработной платы.

Решением данной проблемы представляется возможным при соблюдении двух моментов: во-первых, за базовую ставку заработной платы принимать оплату труда не рабочего, выполняющего элементарные трудовые операции, а работников, занятых в основной деятельности организации, выполняющих работу, требующую стандартной и

---

<sup>11</sup> Коновалов С. Весы для должности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/vesy-dlya-dolzhnosti> (дата обращения: 04.12.2013).

наиболее востребованной в данной организации квалификации, и во-вторых, связывать балльную оценку должности не с государственным (или отраслевым) МРОТ, а с некоторым достойным уровнем оплаты труда, обеспечивающим воспроизводственную и мотивационную функцию заработной платы.

Исследования и разработки Всероссийского центра уровня жизни предлагают такое решение, как отраслевой социальный стандарт оплаты труда работников базовых профессий организации – это стандарт размера регулярно выплачиваемой части заработной платы работника, представляющего базовую профессию организации и включает в себя элементы тарифных ставок, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, доплат и надбавок к тарифным ставкам, премий и вознаграждений, имеющих систематический характер<sup>12</sup>.

Однако современная бизнес-среда не имеет возможности ждать, когда по всем сферам бизнеса будут установлены отраслевые стандарты. Определение достойного, конкурентоспособного, мотивирующего уровня заработной платы – актуальная проблема, быстрое и эффективное решение которой позволит выигрывать в конкурентной борьбе.

В настоящее время в России, по данным Исследовательского центра портала Работа@Mail.Ru, 76% сотрудников недовольны своей зарплатой. Большинство опрошенных (56%) винит в низкой заработной плате только своего нынешнего работодателя<sup>13</sup>.

Работники уже сейчас ожидают от работодателей социально-экономической защищенности.

Заработная плата должна обеспечивать полное воспроизводство рабочей силы и создавать условия для достойного уровня жизни, а также соответствовать отраслевым стандартам<sup>14</sup>.

Проведенное авторское исследование позволяет сделать следующие выводы о формировании уровня заработной платы для работников базовых профессий в контексте концепции Достойного труда:

- уровень постоянной части заработной платы должен формироваться на основе социально-приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета (ВПБ);
- общий уровень заработной платы должен формироваться на основе потребительского бюджета среднего достатка семейного работника (БСД);
- уровень переменной части заработной платы должен формироваться как разница между целевым общим уровнем заработной платы и установленной постоянной частью заработной платы за счет такого источника, как рост производительности труда<sup>15</sup>.

Анализ зарубежного опыта оплаты труда, проведенный для проектно-изыскательских организаций, показывает, что лидеры рынка выстраивают систему оплаты труда на основе конкурентоспособного уровня постоянной (гарантированной) части заработной платы с

---

<sup>12</sup> Бобков В.Н., Соколов С.В., Чашина Т.В. Разработка отраслевого стандарта оплаты труда работников горно-металлургического комплекса // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – №6.

<sup>13</sup> В низкой зарплате россияне винят своих работодателей [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2014/06/18/zarplata-site-anons.html> (дата обращения: 18.06.2014).

<sup>14</sup> Рогожникова Ю.С. Основные принципы формирования заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №10. – С. 109.

<sup>15</sup> Yulia, Rogozhnikova. The criterial standards of wages determining // European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches, proceedings of the 8th International scientific conference. ORT Publishing. Stuttgart. 2014. – P. 172.

учетом характеристик должностей и компетенций работников<sup>16</sup>. Анализ опыта аналогичных российских организаций показывает, что вопрос неконкурентоспособного уровня заработной платы, особенно гарантированной ее части, остается нерешенным, особенно остра эта проблема для организаций и их подразделений, находящихся в местностях с высокими потребительскими характеристиками<sup>17</sup>.

Если совместить принцип конкурентоспособности заработной платы (как постоянной части, так и общего уровня) и принцип соответствия обозначенным потребительским бюджетам, получаем следующие ситуации:

- рыночный конкурентоспособный уровень заработной платы соответствует БСД (при этом уровень постоянной ее части соответствует ВПБ) и равен рекомендуемому уровню: наиболее благоприятная ситуация, в которой организации достаточно ориентироваться на актуальные параметры рынка и величины БСД и ВПБ;
- рыночный конкурентоспособный уровень заработной платы соответствует БСД (при этом уровень постоянной ее части ниже ВПБ): ситуация, в которой организации достаточно перераспределить структуру заработной платы – постоянную часть заработной платы повысить до ВПБ за счет уменьшения ее переменной части таким образом, чтобы сохранить общий уровень заработной платы, соответствующий БСД;
- рыночный конкурентоспособный уровень заработной платы выше БСД (при этом уровень постоянной ее части выше ВПБ): в данном случае, чтобы успешно конкурировать, ориентировать величину заработной платы рекомендуется на рыночный уровень выше БСД и ВПБ;
- рыночный конкурентоспособный уровень заработной платы ниже БСД (при этом уровень постоянной ее части ниже ВПБ): распространенная для России ситуация, в которой анализ издержек и выгод необходимо осуществлять отдельно для краткосрочного и среднесрочного периодов. Рекомендуемый уровень заработной платы в данном случае – это уровень ВПБ для постоянной части заработной платы и БСД – для общего уровня заработной платы. В краткосрочном периоде может показаться, что организация «переплачивает» и имеет затраты на оплату труда выше, чем у конкурентов. Но среднесрочный период показывает, что, во-первых, заработная плата ниже социально-приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета не обеспечивает в полной мере воспроизводство рабочей силы, что снижает производительность труда и мотивацию работников, и, во-вторых, на рынке происходит корректировка за счет перехода более производительных работников в организации с более высокими заработными платами. В итоге за более высокие заработные платы организация-работодатель получает более высокую производительность труда.

Рассмотрим условную ситуацию, схематично изображенную на рисунке. На отраслевом рынке труда работают идентичные конкурирующие организации: Организация\_1 и Организация\_2. Средние заработные платы (зп1 и зп2 соответственно) работников базовых

<sup>16</sup> Рогожникова Ю. Оплата труда в проектно-исследовательских организациях зарубежных стран // Кадровик. – 2012. – №9. – С. 66.

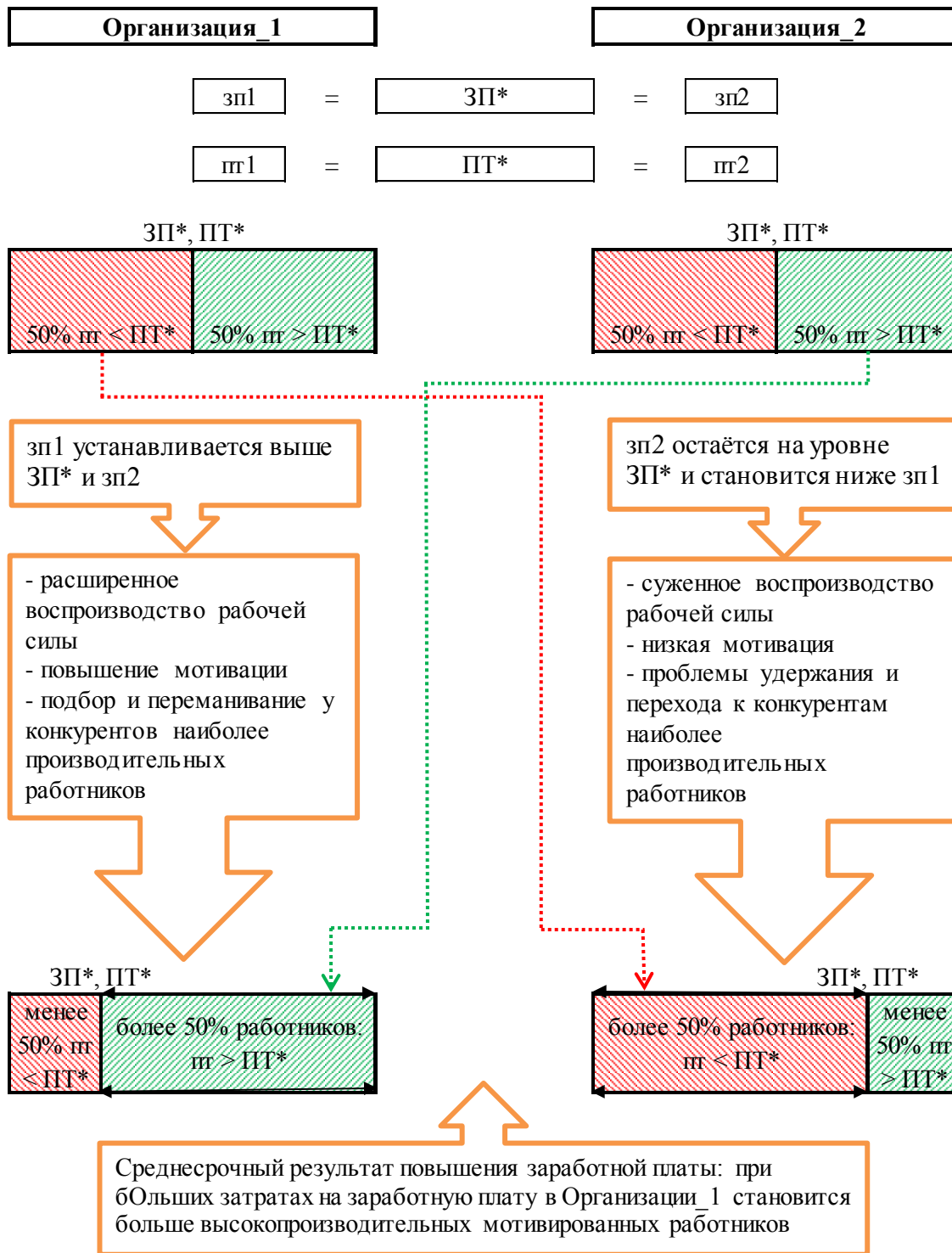
<sup>17</sup> Рогожникова Ю.С. Анализ российской практики оплаты труда в проектно-исследовательских организациях // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №2 (180). – С. 108.

профессий установились в обеих организациях на равновесном уровне медианы рынка ЗП\*, т.е.  $зп1 = ЗП^* = зп2$ , при этом постоянная часть этих заработных плат ниже социально-приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета (ВПБ), а общий уровень – ниже потребительского бюджета среднего достатка (БСД). Показатели производительности труда Организации\_1 и Организации\_2 ( $пт1$  и  $пт2$ ) равны среднему по отрасли значению ПТ\*, т.е.  $пт1 = ПТ^* = пт2$ . Значения производительности труда каждой организации зависят от значений индивидуальной производительности труда каждого работника соответствующей организации ( $пт$ ), которые имеют нормальное распределение, т.е. половина работников работает с производительностью труда ниже среднего (50% работников:  $пт < ПТ^*$ ), а другая половина – с производительностью труда выше среднего (50% работников:  $пт > ПТ^*$ ) в каждой организации.

Допустим, Организация\_1 принимает решение повысить заработную плату по постоянной части до ВПБ и общий уровень – до БСД ( $ЗП1 > ЗП^*$ ), а Организация\_2 принимает решение оставить заработную плату на прежнем уровне ( $ЗП1 > ЗП^* = ЗП2$ ). Тогда заработная плата в Организации\_1 начинает реализовывать в полной мере свою воспроизводственную функцию и обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы, мотивация работников Организации\_1 повышается, привлекательность работы в Организации\_1 увеличивается также и для соискателей, среди которых есть наиболее производительные работники Организации\_2. С течением времени Организация\_1 имеет возможность высвободить наименее производительных работников и принять на работу более производительных работников, в том числе путем переманивания из Организации\_2.

Таким образом, в краткосрочном периоде в Организации\_1 происходит повышение затрат на оплату труда, и за счет этого в среднесрочном периоде на рынке труда происходит перераспределение работников между организациями: наиболее производительные работники стремятся перейти в Организацию\_1 на более высокую заработную плату, а высвобождаемым наименее производительным работникам приходится переходить в Организацию\_2 на свой прежний уровень заработной платы. В итоге в среднесрочном периоде в Организации\_1 становится больше работников с высокой индивидуальной производительностью труда ( $пт$ ), и производительность труда Организации\_1 ( $пт1$ ) становится выше, чем среднее по отрасли ПТ\* и выше, чем  $пт2$ .





**Рис.** Повышение производительности труда в организации при формировании достойного уровня заработной платы<sup>18</sup>

В основе количественных оценок уровня заработной платы лежат исследования и разработки ВЦУЖ, посвященные определению размеров социально-приемлемого

<sup>18</sup> Разработано автором

(восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного населения, который соответствует профессионально-квалификационным характеристикам работников<sup>19</sup>.

Данные потребительские бюджеты характеризуют разные модели качества и уровня жизни, а их структуру формирует потребительская корзина, необходимая для удовлетворения потребностей человека и обеспечивающая потребление определенного размера, качества и разнообразия, а также обязательные платежи и сборы в соответствии с законодательством РФ и иные виды обязательных платежей (например, проценты за кредиты). Для данных видов бюджетов важной структурной составляющей являются также сбережения<sup>20</sup>.

При формировании социально-приемлемого восстановительного потребительского бюджета учитываются следующие факторы: образовательный фактор (среднее профессиональное образование), профессиональный фактор (нефизический труд), семейное положение (семейная пара с двумя несовершеннолетними детьми и соответственно пропорциональная иждивенческая нагрузка на работника), фактор материальной обеспеченности (уровень доходов и жилищной обеспеченности). Структуру восстановительного потребительского бюджета составляют: потребительская корзина, сбережения (текущие и долговременные), а также обязательные платежи и сборы<sup>21</sup>.

Количественная оценка социально-приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета для работника, имеющего семью с двумя детьми (домохозяйство из 4 человек, в том числе 2 родителей и 2 детей), при пропорциональной иждивенческой нагрузке, в ценах 2012 года составляет 34913 рублей в среднем по России (5 прожиточных минимумов). Данная величина рекомендуется как минимальный уровень постоянной части заработной платы для работников базовых профессий отрасли.

При формировании бюджета среднего достатка используются аналогичные подходы и также учитываются величина потребительской корзины, сбережения и обязательные платежи и сборы (см. таблицу).

**Таблица**

**Структура расходов потребительского бюджета среднего достатка (БСД) работника, имеющего полную семью с двумя детьми (в процентах)<sup>22</sup>**

Структура расходов потребительского бюджета среднего достатка	БСД
<b>Потребительский бюджет – всего, в том числе:</b>	<b>100</b>
<b>Потребительская корзина – всего</b>	<b>61,5</b>
Потребительская корзина – всего	100
1. Продовольственная часть (продукты питания и питание вне дома)	11,0
2. Непродовольственные товары – всего	28,2
3. Услуги – всего	60,8
<b>Сбережения – всего</b>	<b>29,0</b>
<b>Обязательные платежи и сборы – всего</b>	<b>9,5</b>

<sup>19</sup> Бобков В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. - №10-11. – С. 4-6.

<sup>20</sup> Качество и уровень жизни населения в новой России (1991-2005 гг.). Рук. авт. колл. В.Н. Бобков. – М., 2007. С. 191-199.

<sup>21</sup> Одинцова Е.В. Социально-экономические основы выявления среднего класса среди работающих по найму: диссертация на соискание степени кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2013.

<sup>22</sup> Одинцова Е.В. Социально-экономические основы выявления среднего класса среди работающих по найму: диссертация на соискание степени кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2013.

Количественная оценка потребительского бюджета среднего достатка для работника с учетом пропорциональной иждивенческой нагрузки в ценах 2012 года составляет 74720 рублей в среднем по России (10,6 величины прожиточного минимума). Данная величина рекомендуется как минимальный общий уровень заработной платы для работников базовых профессий отрасли при условии достижения индивидуальных и коллективных целей (результатов).

Рекомендуемый общий уровень заработной платы может формироваться за счет выплаты переменной части заработной платы, которая является условной, возможной, зависящей от критериев (contingent pay). Конкретная методика подбирается с учетом конкретных условий и специфики организации, например:

- оплата за результат (performance related pay),
- плата за компетенции (competence-related pay),
- плата за вклад (contribution-related),
- плата за навыки (skill-related),
- плата за службу (при выполнении условий) (service-related),
- получение доли прибыли (profit sharing)<sup>23</sup>.

Поскольку переменная часть заработной платы выплачивается на трех уровнях: 1) в зависимости от вклада в конечный результат работника, 2) подразделения организации и 3) всей организации, – то она будет разной у всех работников и только у наиболее квалифицированных, опытных и мотивированных она добавит к постоянной ту часть, которая позволит достигнуть потребительского бюджета среднего достатка<sup>24</sup>. Максимальный общий уровень заработной платы по российскому законодательству не ограничен<sup>25</sup>, а в качестве критерия общего уровня заработной платы для работников с высокой степенью ответственности и наибольшим индивидуальным вкладом в коллективные результаты может быть рассмотрен потребительский бюджет высокого достатка.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что актуальность проблемы формирования достойного уровня заработной платы признаётся как на уровне Международной организации труда, так и на уровне российских работников. Быстро меняющаяся бизнес-среда не имеет возможности ждать ни корректировки МРОТ, ни разработки отраслевых стандартов и нуждается в экономически обоснованных подходах к определению социально-приемлемого уровня заработной платы уже сейчас, так как без квалифицированных и мотивированных на результат работников эффективный бизнес невозможен.

В статье предложен подход к формированию достойного уровня заработной платы, ее постоянной и переменной частей для работников базовых профессий отрасли. Данный подход основан на расчетах социально-приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета и потребительского бюджета среднего достатка работника с учетом приходящейся на него иждивенческой нагрузки. Для работников иных профессий можно рассчитать аналогичные уровни, используя пропорции в оценке должностей в соответствии с системой грейдов или тарифных сеток. Аналогичным образом рекомендуемые уровни заработной платы можно скорректировать для отдельных регионов в соответствии с коэффициентами региональной дифференциации потребительской корзины.

<sup>23</sup> Рогожникова Ю.С. Основные принципы формирования заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №10. – С. 102.

<sup>24</sup> Yulia, Rogozhnikova. The criterial standards of wages determining // European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches, proceedings of the 8<sup>th</sup> International scientific conference. ORT Publishing. Stuttgart. 2014. P. 172.

<sup>25</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 132.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – №10-11.
2. Бобков В.Н., Соколов С.В., Чашина Т.В. Разработка отраслевого стандарта оплаты труда работников горно-металлургического комплекса // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – №6.
3. В низкой зарплате россияне винят своих работодателей [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2014/06/18/zarpleta-site-anons.html> (дата обращения: 18.06.2014).
4. Качество и уровень жизни населения в новой России (1991-2005 гг.). Рук. авт. колл. В.Н. Бобков. – М., 2007.
5. Коновалов С. Весы для должности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/vesy-dlya-dolzhnosti> (дата обращения: 04.12.2013).
6. Одинцова Е.В. Социально-экономические основы выявления среднего класса среди работающих по найму: диссертация на соискание степени кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2013.
7. Оценка должностей и построение грейдов Human Capital Solutions. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hcsrussia.ru/service/grading/> (дата обращения: 29.09.2012).
8. Рогожникова Ю. Оплата труда в проектно-изыскательских организациях зарубежных стран // Кадровик. – 2012. – №9.
9. Рогожникова Ю.С. Анализ российской практики оплаты труда в проектно-изыскательских организациях // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №2 (180).
10. Рогожникова Ю.С. Основные принципы формирования заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №10.
11. Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013.
12. Труд и заработная плата в СССР. Словарь-справочник. / Под ред. З.С. Богатыренко. – М.: Экономика, 1989.
13. Экономия на бедных: прожиточный минимум в России искусственно занижен. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nord-news.ru/news/2013/01/09/?newsid=42195> (дата обращения: 09.03.2013).
14. ILO Circular 598, 20 May 2004. [Electronic resource]. URL: [http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6\\_3\\_83\\_a\\_framework\\_for\\_implementing\\_the\\_dw\\_agenda\\_in\\_english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementing_the_dw_agenda_in_english.pdf) (дата обращения: 30.01.2013).
15. ILO.1999a. Report of the Director-General: Decent work// International Labor Conference, 87th Session, Geneva. [Electronic resource]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата обращения: 30.01.2013).
16. Yulia, Rogozhnikova. The criterial standards of wages determining // European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches, proceedings of the 8<sup>th</sup> International scientific conference. ORT Publishing. Stuttgart. 2014.

**Рецензент:** Бобков Вячеслав Николаевич, профессор, заслуженный деятель науки РФ, д.э.н., генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни».

**Yulia Rogozhnikova**  
Lomonosov Moscow State University  
Russia, Moscow  
E-Mail: [lilac-bell@yandex.ru](mailto:lilac-bell@yandex.ru)

## **The formation of the wage level within the concept of Decent work**

**Abstract.** The issues of remuneration are socially important because they affect the lives and livelihoods of millions of people. When a wage ensure a decent standard of live and when it can be of interest to employees, it becomes the factor which determines the growth of production and development of a country.

Russia has experienced a significant transformation of ideology and methodology of wage formation, the institutions that affect the wage and its differentiation were replaced. As the legislative regulation of the formation of the systems of remuneration is minimal, the choice of approach and developing of remuneration systems become a local problem of every particular organization.

The article provides an analytical review of the factors that affects the formation of wages and a critical analysis of the modern approaches in the development of the reward systems, as well as a quantitative estimation of the recommended level of a wage, the size of its fixed and variable parts for the basic professions personnel in Russia in conditions of formation of socially oriented market economy on the basis of estimates of socio-acceptable (recovery) consumer budget and consumer budget of a middle class. Author's recommendations consider reproductive and motivational function of wages, conclusions of article elaborate the concept of Decent work in respect of the decent level of wage formation.

**Keywords:** wage; wage level; decent work; fixed part of wages; variable part of wages; minimum wage; socially acceptable (recovery) consumer budget; consumer budget of a middle class; system of grades; labour productivity.

Identification number of article 156EVN314

## REFERENCES

1. Bobkov V.N. Social'nye standarty oplaty truda i formirovanie innovacionnogo obshhestva // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. – 2009. – №10-11.
2. Bobkov V.N., Sokolov S.V., Chashhina T.V. Razrabotka otraslevogo standarta oplaty truda rabotnikov gorno-metallurgicheskogo kompleksa // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. – 2009. – №6.
3. V nizkoj zarplate rossijane vinjat svoih rabotodatelej [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://www.rg.ru/2014/06/18/zarpleta-site-anons.html> (data obrashhenija: 18.06.2014).
4. Kachestvo i uroven' zhizni naselenija v novoj Rossii (1991-2005 gg.). Ruk. avt. koll. V.N. Bobkov. – M., 2007.
5. Konovalov S. Vesny dlya dolzhnosti [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/vesy-dlya-dolzhnosti> (data obrashhenija: 04.12.2013).
6. Odincova E.V. Social'no-jekonomicheskie osnovy vyjavlenija srednego klassa sredi rabotajushhijh po najmu: dissertacija na soiskanie stepeni kandidata jekonomicheskijh nauk: 08.00.05. – Moskva, 2013.
7. Ocenka dolzhnostej i postroenie grejdov Human Capital Solutions. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://www.hcsrussia.ru/service/grading/> (data obrashhenija: 29.09.2012).
8. Rogozhnikova Ju. Oplata truda v proektno-izyskatel'skijh organizacijah zarubezhnyh stran // Kadrovik. – 2012. – №9.
9. Rogozhnikova Ju.S. Analiz rossijskoj praktiki oplaty truda v proektno-izyskatel'skijh organizacijah // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. – 2013. – №2 (180).
10. Rogozhnikova Ju.S. Osnovnye principy formirovanija zarabotnoj platy // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. – 2013. – №10.
11. Sbornik statej po materialam kruglogo stola «Rossijskij rynek truda glazami molodyh uchenykh». – M.: Izdatel'skij centr RGU nefti i gaza imeni I.M. Gubkina, 2013.
12. Trud i zarabotnaja plata v SSSR. Slovar'-spravochnik. / Pod red. Z.S. Bogatyrenko. – M.: Jekonomika, 1989.
13. Jekonomija na bednyh: prozhitochnyj minimum v Rossii iskusstvenno zanizhen. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://www.nord-news.ru/news/2013/01/09/?newsid=42195> (data obrashhenija: 09.03.2013).
14. ILO Circular 598, 20 May 2004. [Electronic resource]. URL: [http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6\\_3\\_83\\_a\\_framework\\_for\\_implementing\\_the\\_dw\\_agenda\\_in\\_english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementing_the_dw_agenda_in_english.pdf) (data obrashhenija: 30.01.2013).
15. ILO.1999a. Report of the Director-General: Decent work// International Labor Conference, 87th Session, Geneva. [Electronic resource]. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (data obrashhenija: 30.01.2013).
16. Yulia, Rogozhnikova. The criterial standards of wages determining // European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches, proceedings of the 8th International scientific conference. ORT Publishing. Stuttgart. 2014.