

DOI: <https://doi.org/10.21323/2618-9771-2022-5-1-55-63>

Поступила 07.02.2022

Поступила после рецензирования 12.03.2022

Принята в печать 25.03.2022

© Ивашковский С. Н., Каспарян А. А., 2022



<https://www.fsjour.com/jour>

Научная статья

Open access

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ И В США

Ивашковский С. Н.¹, Каспарян А. А.^{1,2*}

¹ Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Москва, Россия

² Эллик Институт Промотинг Европиан Синерджис, Афины, Греция

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

гендерные различия, дифференциация ставок заработной платы, квалификация работников, образование, рынок труда

АННОТАЦИЯ

Целью данного исследования является сравнительный анализ факторов, влияющих на дифференциацию ставок заработной платы в России и в США. Информационной базой для исследования послужили статистические и аналитические материалы, приведенные на официальных сайтах Российской Федерации и США. В статье представлен обширный анализ уровней заработной платы в зависимости от профессиональной подготовки работников. Опираясь на статистические данные, авторы обосновывают, почему в России и в США заработная плата работников с высшим профессиональным образованием существенно выше заработной платы работников со средним образованием, не говоря о работниках, не имеющих среднего образования. Большое внимание уделено рассмотрению дифференциации уровней заработной платы с точки зрения вида экономической деятельности. Показано, что в России и США, несмотря на существенные различия в структуре экономики и экономических потенциалах, наиболее высокие заработки в добывающих отраслях. С другой стороны, заработные платы в легкой и пищевой промышленности, а также в сельском хозяйстве в России и в США составляют соответственно примерно 20 и 33% от вышеупомянутой отрасли. В статье рассматривается также дифференциация заработной платы в зависимости от расовых характеристик и гендерных различий. Приводя ряд фактических данных по России и США, авторы показывают, что такая дифференциация в XXI веке должна как с научной, так и с социальной точек зрения квалифицироваться в терминах несовершенства рынка труда. Подробно анализируется и региональный аспект различия заработной платы в обеих странах. Объясняется, почему в США региональный фактор на размер средней заработной платы, в отличие от России, почти не влияет. Делается вывод о том, что наиболее эффективным механизмом регулирования уровней заработной платы является конкуренция на рынке труда, которая в основу дифференциации заработной платы ставит квалификацию, навыки и опыт, работников, а также условия труда.

Received 07.02.2022

Accepted in revised 12.03.2022

Accepted for publication 25.03.2022

© Ivashkovski S. N., Kasparian A. A., 2022

Available online at <https://www.fsjour.com/jour>

Original scientific article

Open access

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE DIFFERENTIATION OF WAGE RATES IN RUSSIA AND IN THE UNITED STATES

Ivashkovski S. N.¹, Kasparian* A. A.^{1,2}

¹ Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia

² Hellenic Institute Promoting European Synergies, Athens, Greece

KEY WORDS:

gender differences, differentiation of wage rates, qualifications of employees, education, labor market

ABSTRACT

The purpose of this study is a comparative analysis of the factors affecting the differentiation of wage rates in Russia and the United States. The information base for the study was statistical and analytical materials given on the official websites of the Russian Federation and the United States. The article presents an extensive analysis of the wage levels depending on the professional training of employees. Based on statistical data, the authors substantiate why in Russia and the United States the wages of employees with higher professional education are significantly higher than the wages of employees with secondary education, not to mention employees without secondary education. Much attention is paid to the consideration of the differentiation of wage levels with respect to the type of the economic activity. It is shown that in Russia and the United States, despite significant differences in the structure of the economy and economic potentials, the highest earnings prevail in the extractive industries, primarily in the fuel and energy complex. On the other hand, wages in the light and food industries, as well as in agriculture in Russia and the United States are about 20 and 33% of the above-mentioned industries, respectively. The article also examines the differentiation of wages in relation to racial characteristics and gender differences. Citing a number of factual data from Russia and the United States, the authors show that such differentiation in the 21st century should be qualified in terms of labor market imperfections from both scientific and social points of view. The regional aspect of the wage difference in both countries is also analyzed in detail. It is explained why the regional factor has almost no effect on the size of the average wage in the United States contrary to Russia. It is concluded that the most effective mechanism for regulating wage levels is competition in the labor market, which puts the qualifications, skills and experience of employees, as well as working conditions, as the basis for wage differentiation.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Ивашковский, С. Н., Каспарян, А. А. (2022). Сравнительный анализ дифференциации ставок заработной платы в России и в США. *Пищевые системы*, 5(1), 55-63. <https://doi.org/10.21323/2618-9771-2022-5-1-55-63>

FOR CITATION: Ivashkovski, S. N., Kasparian, A. A. (2022). Comparative analysis of the differentiation of wage rates in Russia and in the United States. *Food systems*, 5(1), 55-63. <https://doi.org/10.21323/2618-9771-2022-5-1-55-63>

1. Введение

Для большинства населения заработная плата является основным источником дохода. Так, в соответствии с данными Федеральной службы статистики, доля заработной платы составляет более 60% в структуре денежных доходов населения России, в 2014 г. она достигала 65,8% [1]. Это характерно и для большинства развитых стран.

Размер заработной платы сильно дифференцируется в зависимости от разных причин, в наиболее развитых системах оплаты труда учитывается до сотни условий. Поэтому понимание этих факторов важно как для наемных работников, так и для предпринимателей, планирующих использовать наемную рабочую силу.

Экономическая теория исходит из положения о том, что товаром становятся не только продукты труда, но и рабочая сила человека. В результате возникает один из видов рынка ресурсов — рынок рабочей силы, или рынок труда [2]. Отличительной чертой рынка труда является присутствие в нем институтов (профсоюзов, корпораций, государства), без учета которых невозможен анализ спроса и предложения. При этом нужно понимать, что на рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда, так как труд неотделим от человека — носителя рабочей силы.

Важно также иметь в виду, что заработная плата оказывает существенное влияние на потребительский спрос, а следовательно, и на цены потребительских товаров, так как является основным источником доходов покупателей. Рост реального уровня заработной платы является источником повышения производительности труда и спроса на факторы производства, а следовательно, экономического роста [3].

Признаки рынка труда формировались длительно: эта система экономических отношений возникла в древнем мире, на что указывают многие исторические факты. О найме рабочих говорится в древних юридических кодексах Хаммурапи и Ману. Современный рынок труда возник со становлением промышленного предпринимательства, который привел к формированию двух классов — предпринимателей и наемных работников [2].

При наличии в экономике всего одного вида труда и одного вида работ конкуренция привела бы к единой ставке заработной платы для всех рабочих. На практике мы видим дифференциацию оплаты труда и различия в ставках по следующим причинам: 1) работники различаются по способностям, уровню подготовки и в результате попадают в неконкурирующие профессиональные группы; 2) виды работ различаются своей привлекательностью, неденежные компоненты заработной платы тоже различны; 3) рынки труда характеризуются несовершенной конкуренцией [4].

Размер заработной платы различается в зависимости от квалификации, качества труда, профессиональной подготовки [5]. Труд квалифицированного специалиста будет оплачиваться выше, так как включает в себя затраты на обучение и зачастую более производителен. У профессий, не требующих специальной подготовки, ставка заработной платы ниже, а эластичность предложения трудовых услуг выше, так как контингент продавцов не ограничен необходимостью получения специальной подготовки. В результате для рынка труда характерно наличие неконкурирующих друг с другом групп работников.

Различные виды работ могут быть более или менее привлекательными для человека — значит, заработная плата должна стимулировать выполнение тяжелых, опасных для здоровья, но необходимых для общества работ. Дифференциация заработной платы, вызванная необходимостью компенсировать нематериальные различия в характере труда,

называется уравнивающими или компенсационными различиями. Так, бурильщик, работающий в условиях вечной мерзлоты, будет получать больше по сравнению с бурильщиком, работающим в более комфортных условиях.

В характере труда и размерах заработков существуют различия, которые нельзя отнести к уравнивающим — они связаны с неодинаковыми способностями людей. В доходах особо талантливых специалистов содержится элемент ренты.

Наличие безработицы говорит о том, что в экономике недостаточный совокупный спрос на товарных рынках, в результате чего предприниматели вынуждены сокращать производство и рабочую силу. Правительство и Центральный банк могут влиять на уровень безработицы, проводя либеральную стимулирующую налогово-бюджетную и денежно-кредитную политику. В этом случае увеличение совокупного спроса приведет к росту производства и занятости. Однако при достижении полной занятости увеличение совокупного спроса обернется чистой инфляцией, и реальная заработная плата работников будет ниже той, которую они ожидали, нанимаясь на работу, из-за роста общего уровня цен. Это делает рабочую силу дешевле, хотя и снизит уровень безработицы на какой-то период времени. В случае индексации заработных плат и других видов доходов работодатели вынуждены будут уволить часть рабочей силы, так что в долгосрочном периоде безработица снова вырастет, но уже при более высоком уровне цен. В экономике будет развиваться явление, получившее название стагфляции — сочетание безработицы и инфляции [6].

По мнению представителей неоклассической школы, рынок труда настолько зарегулирован, что перестал выполнять свои функции регулятора спроса и предложения рабочей силы. Ему присуще состояние хронического неравновесия а также устойчивая безработица и слабое повышение эффективности производства [7].

На выбор профессии выпускниками школ в огромной степени влияет возможность дальнейшего трудоустройства на места с высокими уровнями оплаты труда. Часто представления об уровне заработной платы формируются при помощи средств массовой информации. В общественном мнении также существует суждение о разных возможностях трудоустройства в России и в США.

Целью данного исследования было проведение сравнительного анализа факторов, влияющих на дифференциацию ставок заработной платы в России и в США.

2. Материалы и методы

Информационной базой для исследования послужили статистические и аналитические материалы, приведенные на официальных сайтах Федеральной службы государственной статистики, Федерального бюро статистики труда США, а также статистические данные Организации экономического сотрудничества и развития. Статистический анализ данных проведен с помощью Excel 2013. Правовая база представлена нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Результаты и обсуждение

Решающим фактором, который влияет на зарплату является предыдущий опыт работы. Уровень образования важен лишь для 41% работодателей. В большей степени работодатели рассматривают знание иностранных языков — этот навык имеет значение для 56%, так как он позволяет оценивать уровень образования. По мнению экспертов агентства «Контакт», востребованным на рынке труда кандидата делают в первую очередь его накопленный опыт и умения, его

возможность привнести в компанию новые идеи из других индустрий, в которых он работал ранее [8] (Рисунок 1).

Минимальный размер оплаты труда оказывает очень сильное влияние как на уровень жизни людей, так и на развитие экономики страны. Всемирный банк рекомендует установить значение минимальной заработной платы в развивающихся странах не выше 40% [9]. В совместном отчете МОТ, ОЭСР, МВФ и Всемирного банка 2012 года сказано, что МРОТ должен быть не ниже 30% и не выше 40% от медианного значения заработной платы в стране, т. к. МРОТ больше данного значения усложнит трудоустройство. Установление МРОТ ниже рекомендованного уровня ослабит спрос и спровоцирует рост бедности [10]. В 2019 году медианная заработная плата составила 30458 рублей [11], а МРОТ — 11 280 рублей [12]. Таким образом, минимальный размер оплаты труда составлял 37% от медианного значения. В странах Евросоюза наибольшие значения данного показателя представлено в Люксембурге (€2 142), Ирландии (€1 707) и Нидерландах (€1 654) [13]. В Соединенных Штатах

минимальная заработная плата при 8-часовом рабочем дне составляет 1 276 \$ [14].

Влияние уровня образования на заработную плату подтверждается статистическими данными. Был проведен сравнительный анализ статистических данных России и США. Согласно результатам исследования Росстата, отмечается влияние уровня образования на размер заработной платы [15]. В среднем, по итогам обследования групп занятий, заработная плата работников с высшим профессиональным образованием составляла в октябре 2011 г. 29 927 рублей. Это в 1,6 раза выше заработной платы работников со средним профессиональным и средним (полным) общим образованием, в 1,5 раза выше, чем у работников с начальным профессиональным, и в 1,9 раза больше заработной платы работников без среднего (полного) образования [15] (Рисунок 2).

Аналогичная картина характерна и для США, но с более ярко выраженной дифференциацией. По данным Федерального бюро статистики труда США за 2014 г., заработная

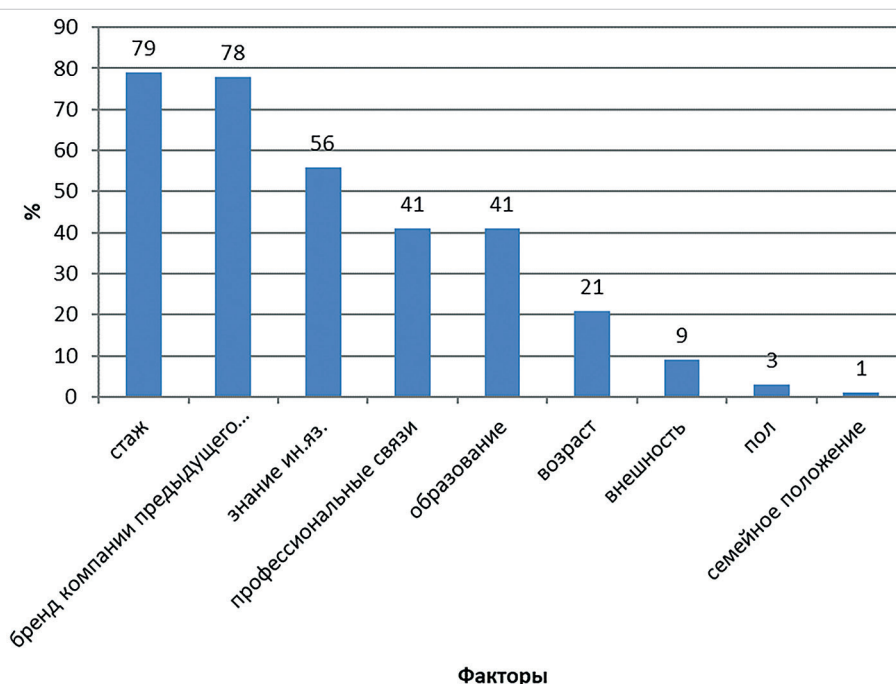


Рисунок 1. Факторы, определяющие зарплату соискателя, по мнению работодателей
Figure 1. Factors determining a salary of a prospective employee according to an employer's opinion

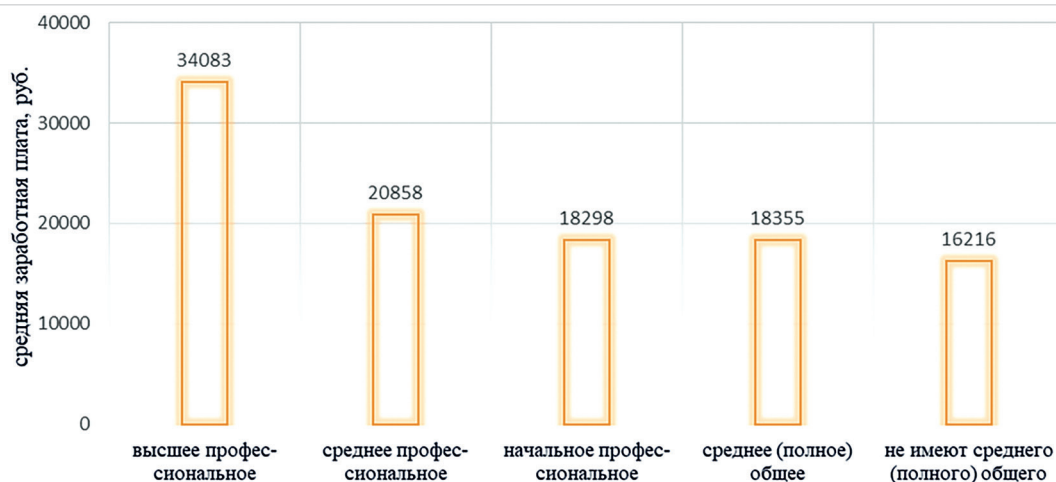


Рисунок 2. Размер средней месячной заработной платы (в рублях) в октябре 2011 г. в России в зависимости от уровня образования
Figure 2. A size of the average monthly salary (in rubles) in October 2011 in Russia depending on an educational level

плата у работников с дипломом бакалавра и иных высших квалификаций в 1,6 раза больше, чем у работников, окончивших колледж. Также она в 2,4 раза превышает зарплату работников, не имеющих среднего (полного) образования [16] (Рисунок 3).

При этом, по данным ФРС, в США растет число молодых людей, которые, несмотря на свое образование, работают неполный день на низкооплачиваемой работе, зарабатывая менее 25 000 \$ в год [17].

Дифференциация заработной платы в зависимости от расовых характеристик иллюстрирует одно из несовершенств рынка труда [16] (Рисунок 4).

Размер заработной платы афроамериканцев в среднем в 1,27 раза ниже, чем у белых. Самыми высокооплачиваемыми работниками являются представители азиатской расы, заработная плата белых составляет 86% от их заработка.

Наблюдается корреляция данных по заработным платам в различных отраслях экономики для России и США [1,16] (Рисунок 5 и Рисунок 6).

Наиболее высокие заработные платы наблюдаются в добывающей отрасли, в добыче и производстве топливно-энергетических ископаемых. Если принять зарплату в производстве топливно-энергетических ископаемых за 100%, то средняя зарплата в гостиницах и ресторанах составляет



Рисунок 3. Размер медианы заработной платы в неделю (в долларах США) в 2014 г. в США в зависимости от уровня образования

Figure 3. A size of the median weekly earnings (in US dollars) in 2014 in the USA depending on an educational level



Рисунок 4. Размер медианы заработной платы в неделю (в долларах США) в 2014 г. в США в зависимости расовых характеристик

Figure 4. A size of the median weekly earnings (in US dollars) in 2014 in the USA depending on racial characteristics

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.



Рисунок 5. Размер среднемесячной заработной платы (в рублях) в 2014 г. в России в зависимости вида экономической деятельности

Figure 5. A size of the average monthly salary (in rubles) in 2014 in Russia depending on the economic activity

26% от этой величины в России, а в США медиана зарплаты рабочего персонала — 32%; в сельском хозяйстве в России — 23%, а в США — 35%; в текстильном и швейном производстве в России — 19%, 37% в США; в области здравоохранения и образования средняя заработная плата — 36% и 34% соответственно, в США — 43% и 42% соответственно. В химическом производстве зарплаты несколько выше: в России они составляют 48%, в США — 69%.

Однако в настоящее время в России из всего многообразия факторов, определяющих дифференциацию заработной платы, наиболее сильны внешние: доходность предприятия, его прибыльность, отраслевая принадлежность, географическое расположение, форма собственности [18,19]. Данная ситуация усугубляется тем, что профсоюзы не оказывают необходимого влияния на компании, их деятельность зачастую даже не направлена то, чтобы должным образом улучшить права работников, отстаивать их социально-экономические интересы [20].

Посмотрим влияние регионального фактора на дифференциацию заработной платы в США. На Рисунке 7 представлены различия в недельной заработной плате в зависимости от географического региона Соединенных Штатов.

Разница между наибольшим и наименьшим значением средней заработной платы в неделю чуть меньше 200 долларов, можно сказать, что средняя заработная плата на уровне региональных субъектов почти не отличалась соответствующим показателю во всех штатах. [21]. На средний размер оплаты труда в США региональный фактор почти не влияет.

Распределение средней месячной зарплаты россиян в зависимости от географического положения за 2014 г. по данным Росстата представлено на Рисунке 8.

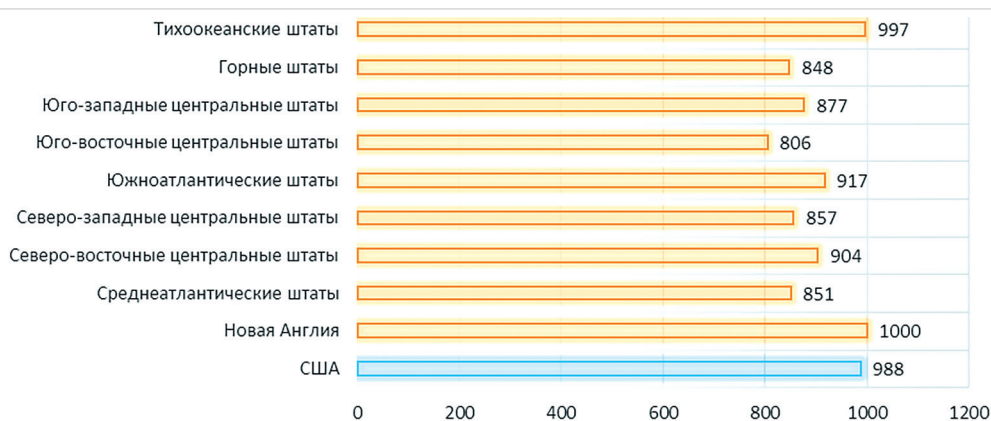
Самая низкая средняя заработная плата была в Дагестане — она составляла 11 900 рублей. Самая высокая — в Чукотском автономном округе: 80 200.

В России наблюдается максимальное, по сравнению со странами ОЭСР, влияние регионального фактора на уровень



Рисунок 6. Размер медианы заработной платы в неделю (в долларах США) в 2014 г. в США в зависимости от вида экономической деятельности и занимаемой должности

Figure 6. A size of the median weekly earnings (in US dollars) in 2014 in the USA



Средняя заработная плата в неделю, долл. США

Рисунок 7. Размер средней заработной платы в неделю (в долларах США) за 2014 г. в Соединенных Штатах в зависимости от географического положения

Figure 7. A size of the average weekly earnings (in US dollars) in 2014 in the USA depending on the geographical location

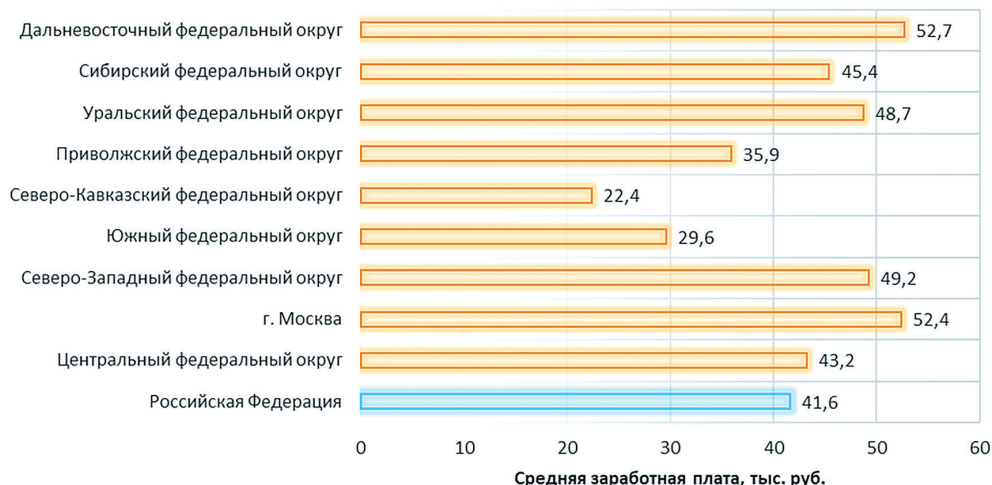


Рисунок 8. Размер средней заработной платы в месяц (в рублях) за 2014 г. в России в зависимости от географического положения

Figure 8. A size of the average monthly salary (in rubles) in 2014 in Russia depending on the geographical location

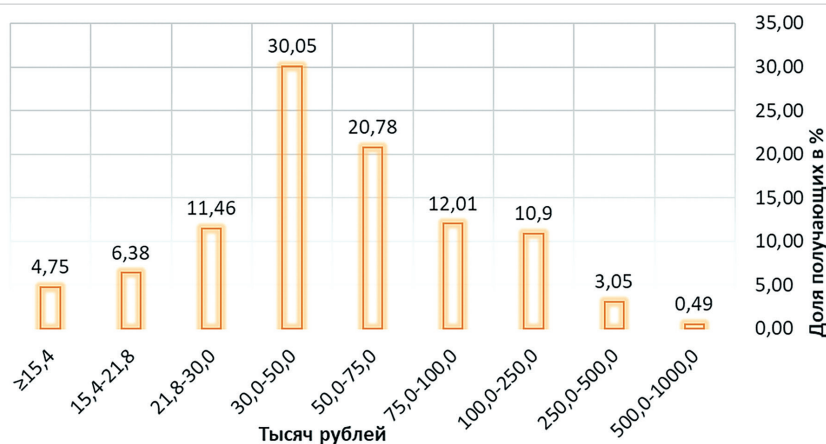


Рисунок 9. Распределение зарплат в Москве

Figure 9. Distribution of salaries in Moscow

оплаты труда [22]. Высокие заработные платы характерны для Дальневосточного и Северо-Западного округов, а также для Москвы. Это может быть связано с наличием добывающих предприятий, в Москве сконцентрированы главные офисы многих компаний.

По данным Росстата, в 2016 году средняя заработная плата в месяц в абсолютных цифрах в Москве составляла 71,1 тыс.руб и была практически в 2 раза выше, чем в среднем по РФ (36,7 тыс. руб). Но и в Москве распределение оплаты труда было крайне неравномерным [1] (Рисунок 9).

Более чем у половины населения Москвы заработная плата не выше 50 тыс. руб., в то время как менее половины процента получают зарплату до миллиона. Такое ошутимое расслоение вряд ли может быть объяснено факторами, определяющими уровень образования и компетенций, а также сложностью условий труда.

Подобные диспропорции негативно отражаются на экономике предприятий и страны, а также на социальном фоне. Известны примеры, когда управляющие госкомпаний получали на законных основаниях премии, на несколько порядков превышающие годовую заработную плату рядовых работников [23].

Гендерные различия также оказывают влияние на размер получаемой заработной платы [24]. В докладе Payscale за 2021 год сообщается, что женщины зарабатывают 82 цента на каждый доллар, который получают мужчины. Разница в оплате труда составляет 18%, однако она нивели-

руется прочими факторами, такими как образование, опыт, территориальное расположение. Принимая их во внимание, разница между зарплатой мужчин и женщин составит 2% [25].

Проведено сравнение среднемесячных заработных плат мужчин и женщин в России (Рисунок 10) и медианы заработной платы в неделю в США (Рисунок 11) в зависимости от рода деятельности [26],[27].

Анализ диаграмм (Рисунок 10 и Рисунок 11) показывает серьезную диспропорцию в размере заработной платы, получаемой мужчинами и женщинами обеих стран, при выполнении схожей работы. Мужчины получают большую зарплату во всех сферах. Показатель гендерного неравенства в оплате труда в России в 2019 году составил 24,8% [28]. В том же году в США этот показатель составил 21% [29].

4. Заключение

Одной из причин дифференциации заработной платы являются квалификация, качество труда, профессиональная подготовка. Уровень образования оказывает схожее влияние на размер заработной платы в России и в США. Сотрудники с высшим образованием получают примерно в 1,6 раза больше людей со средним образованием, и в 2–2,5 раза больше, чем работники без среднего образования. Предложение квалифицированной рабочей силы меньше.

Как в России, так и в США, женщины получают в среднем на 20%-25% меньше мужчин во всех рассмотренных сфе-

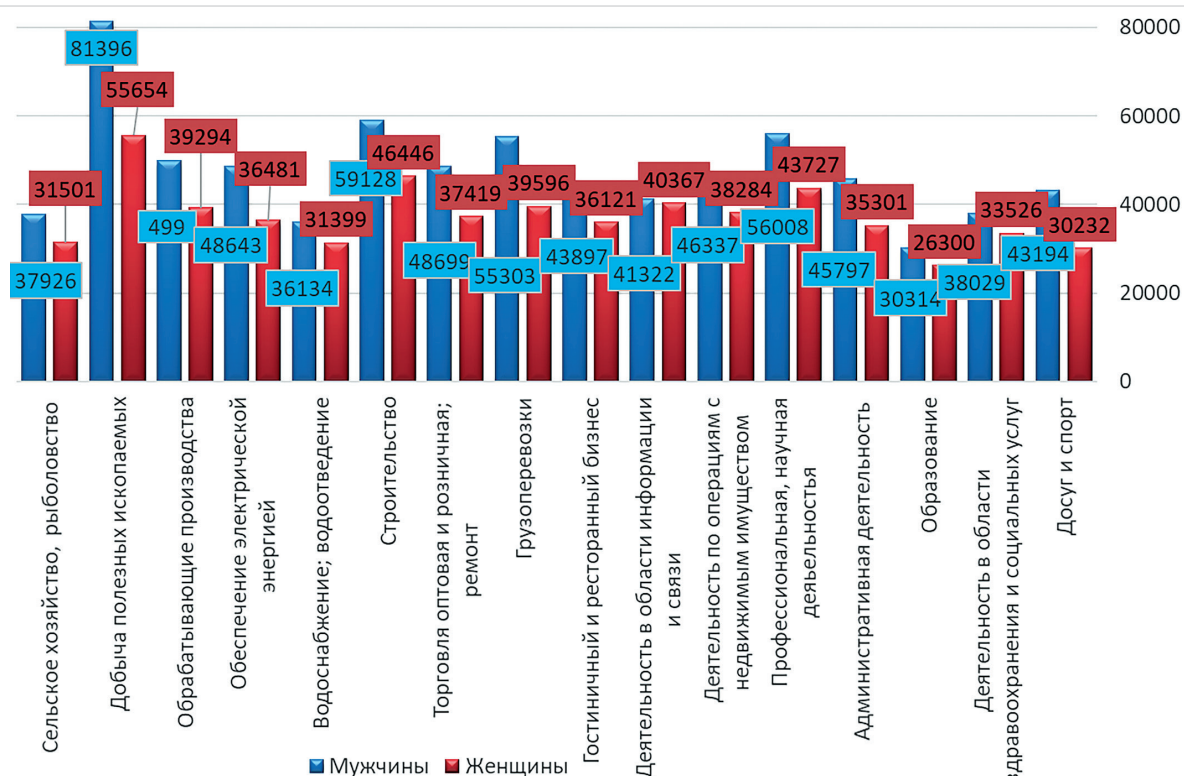


Рисунок 10. Средняя начисленная заработная плата по видам деятельности в РФ зависимости от пола за октябрь 2019 года (руб.)

Figure 10. Average monthly accrued salary by types of activities in the RF depending on gender in October 2019 (rubles)

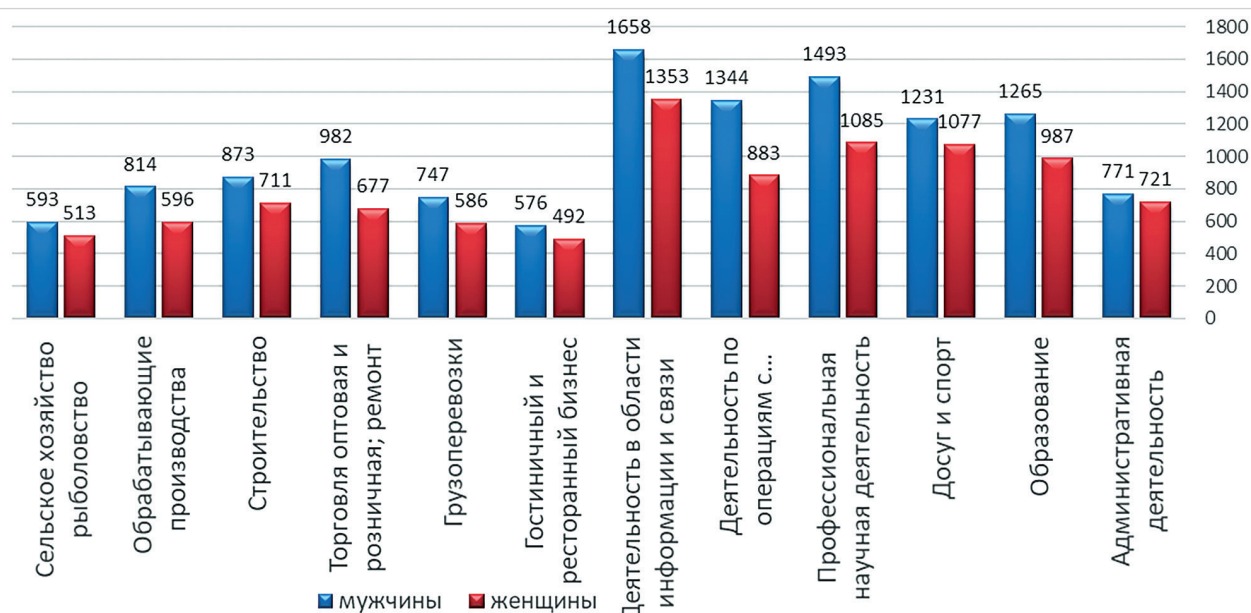


Рисунок 11. Размер медианы заработной платы в неделю (в долларах США) за 2019 г. в Соединенных Штатах в зависимости от вида деятельности и пола

Figure 11. A size of the median weekly earnings (in US dollars) in 2019 in the USA depending on the economic activity and gender

рах деятельности. Гендерный разрыв отчасти объясняется различиями в характеристиках женщин и мужчин, занимаемых ими должностях и разным уровнем оплаты труда в профессиях, которые традиционно считаются женскими и мужскими, тем фактом, что женщины чаще работают неполный рабочий день. Весьма часто, однако, зарплата сотрудников женского пола ниже, чем у мужчин, работающих на той же должности, что связано с наличием у работодателей определенных стереотипов в отношении материнства и недооценкой труда женщин.

Большое значение имеет сфера приложения труда. Наиболее высокие заработные платы в РФ характерны для топливной промышленности, среднемесячная оплата труда в компаниях, занимающихся производством нефтепродуктов более чем в 2 раза превышает зарплату во всех остальных приведенных сферах экономической деятельности, не связанных с добычей полезных ископаемых, что отражает сырьевую направленность экономики России. Наименьший уровень заработной платы в обеих странах наблюдался в сфере гостиничной и ресторанной деятельности, сельском

хозяйстве и легкой промышленности. Отмечается слабая дифференциация оплаты труда во всех прочих сферах деятельности, высок спрос на квалифицированную рабочую силу.

Региональный фактор в значительной степени влияет на оплату труда в России. Наиболее высокая заработная плата в экономически развитых регионах, в крупных городах которых находятся офисы транснациональных компаний, а также в местах добычи полезных ископаемых. На обширной территории нашей страны можно встретить совершенно разные климатические условия, что также объясняет неравенство в заработной плате. В США данный фактор почти не влияет на уровень оплаты труда.

Расовая принадлежность влияет на размер заработной платы в США: к примеру, оплата труда афроамериканцев в среднем ниже по сравнению с представителями других рас*

Государство ощутимо влияет на современный рынок труда, оно предъявляет спрос на услуги труда в государст-

венном секторе экономики, устанавливает параметры найма в масштабах всей экономики, обеспечивая тем самым планомерное развитие разных отраслей экономики, рост конкурентоспособности выпускаемой продукции и, как следствие, рост благосостояния населения. Однако в России заработная плата формируется скорее под влиянием спроса на готовую продукцию и рентабельностью предприятия. Низкий минимальный размер оплаты труда, отсутствие профсоюзов и низкая мобильность населения в регионах, в результате которой на рынках труда отдельных городов складываются черты монополии и прочие факторы приводят к тому, что даже в отраслях топливно-энергетического комплекса высокие средние зарплаты обеспечиваются доходами руководителей, искажая в итоге саму природу различий в оплате труда. Механизмы регулирования нуждаются в изменении, для того чтобы главными факторами дифференциации заработной платы стали квалификация, навыки, опыт, условия труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_13/IssWWW.exe/Stg/d01/06-06.doc / Дата обращения 12.11.2021.
2. Войтов, А. Г. (1999). Экономика. Общий курс (Фундаментальная теория экономики). — М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 1999.
3. What do economists mean by “slack”? Retrieved from <https://www.cbsnews.com/news/what-do-economists-mean-by-slack/> / Accessed November 12, 2021.
4. Wage Differentials. Retrieved from <https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/wage-differentials/wage-differentials/32425/> / Accessed November 12, 2021.
5. Ovchinnikov, V. N., Malkina, M. Y. (2019). Determinants of wage inequality in modern Russia. *Terra Economicus*, 17(3), 30–47. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-3-30-47>
6. Shirnaeva, S. Y., Sukhanova, E. I., Repina, E. G. (2020). *Regional differentiation of unemployment rate in the Russian Federation: Econometric analysis*. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 79, 563–569. European Publisher. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.03.81>
7. McConnell, C. R., Brue, S.L. (1990). *Economics: principles, problems, and policies*. McGraw-Hill Publishing Company, 1990.
8. Мануйлова, А., Шаповалов, А. Зарплаты идут в ногу с рынком. Электронный ресурс: <https://pandia.ru/text/80/282/83135.php>. Дата обращения 12.11.2021
9. IMF Country Report No. 16/151 “Cross-country Report on Minimum Wages: Selected Issues”. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf> / Accessed November 12, 2021.
10. Boosting Jobs and Living Standards in G20 Countries. Retrieved from <https://www.oecd.org/eco/growth/Boosting%20jobs%20and%20living%20standards%20in%20G20%20countries.pdf/> / Accessed December 12, 2021.
11. Медианная заработная плата по административным данным Пенсионного фонда Российской Федерации. Электронный ресурс: https://www.Mediana_2019-2020.xlsx (live.com) / Дата обращения 12.12.2021.
12. Федеральный закон от 25 декабря 2018 года № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»». Электронный ресурс: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201812250085/> / Дата обращения 12.12.2021.
13. Industrial relations Minimum wages in 2020: Annual review. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf / Accessed December 14, 2021.
14. State Minimum Wages. The National Conference of State Legislatures. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx> / Accessed December 14, 2021.
15. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm / Дата обращения 14.12.2021.
16. U. S. Bureau of labor statistics. Report 1058. November 2015. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/archive/highlights-of-womens-earnings-in-2014.pdf> / Accessed December 14, 2021.
17. Many new college grads are stuck in low-wage jobs. CBS News. Retrieved from <https://www.cbsnews.com/news/college-grad-low-wage-jobs-new-york-federal-reserve-data/?intcid=CNM-00-10abd1h/> / Accessed December 14, 2021.
18. Черняк, Ж. А. (2012). Дифференциация заработной платы как элемент рыночной экономики. *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*, 4, 126–131.
19. Fitzenberger, B, de Lazzar, J. (2021). Changing selection into full-time work and its effect on wage inequality in Germany. *Empirical Economics*, 62(1), 247–277. <https://doi.org/10.1007/s00181-021-02098-0>
20. OECD (2011). Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation 2011. Retrieved from https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-russian-federation-2011_9789264118720-en#page83 / Accessed December 14, 2021 <https://doi.org/10.1787/9789264118720-en>
21. Quarterly Census of Employment and Wages — Bureau of Labor Statistics https://data.bls.gov/cew/apps/table_maker/v4/table_maker.htm#type=0&year=2014&qtr=A&own=0&ind=10&supp=1 / Accessed December 14, 2021.
22. Ощепков, А. (2008). Межрегиональные различия в заработной плате в России. Электронный ресурс: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0337/analit02.php> Дата обращения 14.12.2021.
23. Вознаграждение органов управления ПАО «Газпром нефть». Электронный ресурс: <https://ar2020.gazprom-neft.ru/governance-system/corporate-governance/remuneration>. Дата обращения 14.12.2021.
24. Magnusson, C. (2010). Why is there a gender wage gap according to occupational prestige?: An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden. *Acta Sociologica*, 53(2), 99–117. <https://doi.org/10.1177/0001699310365627>.
25. Spiggle, T. (2021). The Gender Pay Gap: Why It's Still Here. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2021/05/25/the-gender-pay-gap-why-its-still-here/?sh=52f1f22e7baf> / Accessed December 14, 2021.
26. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2019 г. Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/labour_costs/ / Дата обращения 14.12.2021.
27. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by detailed occupation and sex. Retrieved from https://www.bls.gov/cps/cps_aa2019.htm#weekearn / Accessed December 14, 2021.
28. Unadjusted gender pay gap: difference between average hourly male and female earnings as a percentage of average hourly male earnings in Russia from 2015 to 2019. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1261581/gender-pay-gap-russia/> / Accessed December 14, 2021.
29. Zippia's annual gender pay gap report for 2019. Retrieved from <https://www.zippia.com/research/gender-pay-gap/> / Accessed December 14, 2021.

REFERENCES

1. Federal State Statistics Service. Retrieved from http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_13/IssWWW.exe/Stg/d01/06-06.doc / Accessed November 12, 2021 (In Russian)
2. Voitov, A. G. (1999). *Economy. General course (Fundamental theory of economics)*. Moscow: Information and Implementation Center “Marketing”, 1999 (In Russian)

3. What do economists mean by “slack”? Retrieved from <https://www.cbsnews.com/news/what-do-economists-mean-by-slack/> Accessed November 12, 2021.
4. Wage Differentials. Retrieved from <https://www.economicsdiscussion.net/human-resource-management/wage-differentials/wage-differentials/32425/> Accessed November 12, 2021.
5. Ovchinnikov, V. N., Malkina, M. Y. (2019). Determinants of wage inequality in modern Russia. *Terra Economicus*, 17(3), 30–47. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-3-30-47>
6. Shirnaeva, S. Y., Sukhanova, E. I., Repina, E. G. (2020). *Regional differentiation of unemployment rate in the Russian Federation: Econometric analysis*. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 79, 563–569. European Publisher. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.03.81>
7. McConnell, C. R., Brue, S. L. (1990). *Economics: principles, problems, and policies*. McGraw-Hill Publishing Company, 1990.
8. Manuylova, A., Shapovalov, A. Salaries keep pace with the market — <https://pandia.ru/text/80/282/83135.php>. Accessed 12.11.2021 (In Russian)
9. IMF Country Report No. 16/151 “Cross-country Report on Minimum Wages: Selected Issues”. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf> / Accessed November 12, 2021.
10. Boosting Jobs and Living Standards in G20 Countries. Retrieved from <https://www.oecd.org/eco/growth/Boosting%20jobs%20and%20living%20standards%20in%20G20%20countries.pdf/> Accessed December 12, 2021.
11. Median salary according to the administrative data of the Pension Fund of the Russian Federation. Retrieved from <https://www.Mediana.2019-2020.xlsx> (live.com) / Accessed December 12, 2021 (In Russian)
12. Federal Law No. 481-FZ of December 25, 2018 “On Amendments to Article 1 of the Federal Law “On the Minimum Wage””. Retrieved from <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201812250085> / Accessed December 12, 2021 (In Russian)
13. Industrial relations Minimum wages in 2020: Annual review. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf / Accessed December 14, 2021.
14. State Minimum Wages. The National Conference of State Legislatures. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx> / Accessed December 14, 2021.
15. Federal State Statistics Service. Retrieved from http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm / Accessed December 12, 2021 (In Russian)
16. U. S. Bureau of labor statistics. Report 1058. November 2015. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/archive/highlights-of-womens-earnings-in-2014.pdf> / Accessed December 14, 2021.
17. Many new college grads are stuck in low-wage jobs. CBS News. Retrieved from <https://www.cbsnews.com/news/college-grad-low-wage-jobs-new-york-federal-reserve-data/?intcid=CNM-00-10abd1h> / Accessed December 14, 2021.
18. Chernyak, J.A. (2012). The differentiation of wages as a part of the market economy. *Herald of Omsk University. Series: Economics*, 4, 126–131. (In Russian)
19. Fitzenberger, B, de Lazzar, J. (2021). Changing selection into full-time work and its effect on wage inequality in Germany. *Empirical Economics*, 62(1), 247–277. <https://doi.org/10.1007/s00181-021-02098-0>
20. OECD (2011). Reviews of Labour Market and Social Policies: Russian Federation 2011. Retrieved from https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-russian-federation-2011_9789264118720-en#page83 / Accessed December 14, 2021 <https://doi.org/10.1787/9789264118720-en>
21. Quarterly Census of Employment and Wages — Bureau of Labor Statistics https://data.bls.gov/cew/apps/table_maker/v4/table_maker.htm#type=0&year=2014&qtr=A&own=0&ind=10&supp=1 Accessed December 14, 2021
22. Oschepkov, A. (2008). Interregional wage differences in Russia. Retrieved from <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0337/analit02.php> Accessed December 14, 2021.
23. Remuneration of the management bodies of Gazprom Neft PJSC. <https://ar2020.gazprom-neft.ru/governance-system/corporate-governance/remuneration> Accessed December 14, 2021 (In Russian)
24. Magnusson, C. (2010). Why is there a gender wage gap according to occupational prestige?: An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in sweden. *Acta Sociologica*, 53(2), 99–117. <https://doi.org/10.1177/0001699310365627>
25. Spiggle, T. (2021). The Gender Pay Gap: Why It's Still Here. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2021/05/25/the-gender-pay-gap-why-its-still-here/?sh=52f1f22e7baf> / Accessed December 14, 2021.
26. Federal State Statistics Service. Information on salaries of employees of organizations by categories of personnel and professional groups of employees for October 2019. Retrieved from https://rosstat.gov.ru/labour_costs/ Accessed December 14, 2021 (In Russian)
27. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by detailed occupation and sex. Retrieved from https://www.bls.gov/cps/cps_aa2019.htm#weekearn / Accessed December 14, 2021.
28. Unadjusted gender pay gap: difference between average hourly male and female earnings as a percentage of average hourly male earnings in Russia from 2015 to 2019. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1261581/gender-pay-gap-russia/> Accessed December 14, 2021.
29. Zippia's annual gender pay gap report for 2019. Retrieved from <https://www.zippia.com/research/gender-pay-gap/> Accessed December 14, 2021.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	AUTHOR INFORMATION
Принадлежность к организации	Affiliation
Ивашковский Станислав Николаевич — кандидат экономических наук, доцент, профессор, кафедра экономической теории, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации 119454, Москва, проспект Вернадского, 76 Тел.: +7-485-225-37-27 E-mail: stanislav.ivashkovskiy@mail.ru ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7335-0453	Stanislav N. Ivashkovski , candidate of economic sciences, docent, professor, Department of Economic Theory, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation 76, Prospect Vernadskogo, Moscow, Russia, 119454 Tel.: +7-485-225-37-27 E-mail: stanislav.ivashkovskiy@mail.ru ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7335-0453
Каспарян Арсений Арсенович — бакалавр, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации 119454, Москва, проспект Вернадского, 76 Эллиник Институт Промотинг Европиан Синерджис Греция, 17561 Афины, Палео Фалеро Афродитис 32 Тел.: +7-925-137-17-26 E-mail: xarseniix@list.ru ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2386-742X * автор для контактов	Arsenii A. Kasparian , bachelor, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation 76, Prospect Vernadskogo, Moscow, Russia, 119454 Trainee, Hellenic Institute Promoting European Synergies Afroditis 32, 17561 Palaio Faliro, Athens, Greece Tel.: +7-925-137-17-26 E-mail: xarseniix@list.ru ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2386-742X * corresponding author
Критерии авторства	Contribution
Авторы в равных долях имеют отношение к написанию рукописи и одинаково несут ответственность за плагиат.	Authors equally relevant to the writing of the manuscript, and equally responsible for plagiarism.
Конфликт интересов	Conflict of interest
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.	The authors declare no conflict of interest.