

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Государственное регулирование заработной платы в современной
российской экономике**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса 413 группы
Направления 38.03.01 «Экономика»
профиля «Экономика предприятий и организаций»
экономического факультета
Гылычныязова Ялкапа

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

О.Ю.Красильников

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

к.э.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Е. В. Огурцова

инициалы, фамилия

Саратов 2026

Введение. Актуальность исследования определяется тем, что вопросы заработной платы и ее регулирования затрагивают большую часть населения РФ. При этом государство является главным действующим лицом даже в индустриально развитых странах и будет оставаться таковым - с ростом экономических кризисов. Государственное регулирование заработной платы является составной частью управленческой деятельности.

Важным аспектом является то, что размер зарплат влияет на общий спрос в экономике и от этого зависит объем производства и инвестиций. В то же время зарплата должна, с одной стороны, обеспечить работнику достаточный уровень потребления, чтобы поддерживать и воспроизводить производственную мощность, а с другой - стимулировать его труд более продуктивно

Заработная плата - сложная и многогранная социально-экономическая категория, элемент социально-экономической политики, используемый государством для побуждения общества к продуктивной, качественной работе. Обоснование природы заработной платы основывается на двух основных концепциях. Во-первых, заработная плата выступает ценой труда, ее размер зависит от ряда факторов рыночной экономики. Во-вторых, заработная плата является денежным выражением стоимости рабочей силы. Формируется размер заработной платы под влиянием условий производства, спроса и предложения. Вопросы сущности заработной платы посвящены работы таких зарубежных ученых, как Брю С. Л., Кейнс Дж. М., Макконелл К. Р., Рикардо Д., Петти В., Самуэльсон П., А. Смит, Эрхард Л. и др. Рикардо Д. и Петти В. рассматривали заработную плату как минимум средств к существованию. Смит А. под заработной платой подразумевал стоимость жизненных средств человека для того, чтобы он мог работать. Смит А. и другие представители классической школы политической экономики разработали первую теорию заработной платы, которая оставалась актуальной протяжении многих лет.

Проблемы государственного регулирования социально-экономических процессов освещены в работах Л.И. Абалкина, Н.Б. Антоновой, А.М. Бабашкиной, С.Г. Капканщикова, В.И. Кушлина, Т.Г. Морозовой, В.П. Орешина, В.Д. Роика, Р.А. Яковлева и других ученых.

Цель работы состоит в анализе существующей системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи:

- исследовать экономическую сущность, функции и виды заработной платы;

- проанализировать систему методов и инструментов государственного регулирования заработной платы;

- провести оценку современного состояния и динамики заработной платы в РФ;

- проанализировать ключевых инструментов регулирования и их эффективности;

- выявить ключевые проблемы в сфере оплаты труда и их причины;

- определить пути совершенствования механизмов прямого и косвенного государственного регулирования .

Объект исследования – совокупность мер государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

Предметом исследования стали т экономические отношения в сфере государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации.

Теоретической и методологической основой исследования послужили положения экономической теории; исследования современных отечественных и зарубежных ученых в области экономики.

Информационную базу работы составили: данные Федеральной службы государственной статистики. Структура работы обусловлена задачами и состоит их введения, 3 глав, разделенных на 6 параграфов и списка использованных источников.

Основное содержание работы. В первой главе рассмотрена экономическая сущность, функции и виды заработной платы. Для раскрытия сущности заработной платы используют стоимостной, мотивационный, рыночный и юридический подходы. Заработная плата - сложная социально-экономическая категория, отражающая взаимодействие экономических отношений и процессов. Она является основным мотивационным фактором для работников. Достоверное понимание её сущности позволяет рационально управлять расходами на оплату труда.

Оплата труда - это выплаты, оговоренные трудовым договором, внутренними соглашениями и законодательством. С одной стороны, она гарантирует работнику доход для достойного уровня жизни, с другой - является частью расходов предприятия на ресурсы работника. Величина зарплаты базируется на стоимости труда как фактора производства, определяемой производительностью труда. Согласно теории предельной производительности, работник должен произвести продукт, возмещающий его зарплату.

Для работника зарплата - основной источник дохода и стимул для развития. Для предпринимателя - одна из основных статей расходов. Зарплата выполняет воспроизводительную функцию (обеспечение нормального уровня потребления), социальную (доступ к благам) и стимулирующую (мотивация к повышению эффективности).

В условиях рыночной экономики зарплата есть цена труда или плата за рабочую силу. Трудовой кодекс определяет зарплату как вознаграждение, зависящее от квалификации, количества, качества, сложности и условий работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. При регламентации оплаты труда закрепляются трудовые нормы, механизм оплаты, величина зарплат отдельных категорий, расценка работ, доплаты и система премирования.

На формирование зарплаты влияют производственные (уровень развития производства, технический прогресс), социальные (ментальность,

социальная справедливость, прожиточный минимум), рыночные (занятость, спрос и предложение, инфляционные ожидания) и институциональные факторы (деятельность профсоюзов, социальное партнёрство).

Также проанализирована система методов и инструментов государственного регулирования заработной платы. Государственное регулирование заработной платы имеет исключительную важность. Переход к рыночным отношениям изменил трудовые отношения: работники стали субъектами рынка труда. Трансформационные процессы требуют переосмысления институтов, регулирующих трудовые отношения, включая нормирование труда.

Государство регулирует пропорции распределения ВВП через налоговую систему, систему социального обеспечения, бюджетные доходы и расходы, нормативы взносов на страхование, прямые и косвенные налоги, а также через распределение добавленной стоимости в компаниях. Различные экономические школы (кейнсианство, марксизм, либерализм, неолиберализм) по-разному определяют роль государства в регулировании зарплаты - от активного прямого вмешательства до минимальной роли «ночного сторожа».

Государственная политика в области доходов и зарплаты включает поддержку безработных, обучение и переподготовку, защиту низкооплачиваемых работников, установление МРОТ, регулирование социального и медицинского страхования, обеспечение безопасных условий труда, а также коллективные трудовые переговоры.

Методы государственного регулирования делятся на законодательные (нормативные базы: Конституция, Трудовой кодекс, законы о занятости и др.), экономические (налоговая политика, регулирование цен, занятости, государственные расходы), административные (запреты, разрешения, принуждение: квоты для социально уязвимых групп, запрет совместительства для некоторых категорий) и согласительные (социальное партнёрство правительства, предпринимателей и работников). Прямые меры напрямую

вливают на доходы и занятость, косвенные - через изменение условий и стимулирование процессов.

Во второй главе проведена оценка современного состояния и динамики заработной платы в РФ. За период 2020–2025 годов российская экономика демонстрирует устойчивый рост номинальной заработной платы: она увеличилась почти в два раза - с 51 352 рублей в 2020 году до прогнозируемых 99 200 рублей в 2025 году. Даже в сложном 2022 году с высокой инфляцией (11,9 %) реальная заработная плата сохранила положительную динамику (100,3 %). Максимальные темпы роста номинальной зарплаты наблюдались в 2024 году (17,5 %).

Наиболее высокооплачиваемыми отраслями являются финансовый сектор, информационные технологии, профессиональная и научная деятельность. В реальном секторе (промышленность, строительство, транспорт, энергетика) зарплаты уверенно растут и приближаются к среднему уровню. Самые низкие зарплаты - в гостиничном и ресторанном бизнесе, сельском хозяйстве, административных услугах и части социальной сферы. Расчёты показывают, что коэффициент вариации заработной платы по отраслям в 2021–2025 годах колебался в диапазоне 0,40–0,44, коэффициент Джини - около 0,20, что указывает на сохраняющуюся высокую неоднородность. Межрегиональная дифференциация также устойчива: лидирует Центральный федеральный округ (особенно Москва), высокие показатели на севере и Дальнем Востоке (с учётом надбавок), низкие - на юге и Северном Кавказе. Приволжский и Сибирский округа занимают промежуточное положение. Динамика зарплаты зависит также от демографических факторов: возрастной структуры, образования, миграции.

Также осуществлен анализ ключевых инструментов регулирования и их эффективности. Заработная плата остаётся ключевым источником доходов большинства населения России. Анализ структуры доходов показывает, что доля зарплаты сначала растёт, затем слегка снижается, а доля доходов от собственности и предпринимательской деятельности увеличивается.

Одновременно сокращается доля социальных выплат, что отражает уменьшение зависимости от государственной поддержки.

Одним из главных инструментов регулирования является минимальный размер оплаты труда (МРОТ). С 2021 года МРОТ составляет 42 % от медианной заработной платы, с 2025 года - не ниже 48 %. Региональный МРОТ не может быть ниже федерального. Однако большинство субъектов РФ не устанавливают более высокий региональный МРОТ, что снижает защищённость работников. Переход к новой методике расчёта прожиточного минимума на основе медианного дохода увеличивает межрегиональное неравенство.

Методика Минтруда, связывающая МРОТ с медианной зарплатой, выглядит логичной, но на практике несёт ограничения. Медиана отражает статистические усреднения, а не всегда реальные доходы из-за выплат «в конвертах». Одинаковый МРОТ для всей страны игнорирует различия в стоимости жизни. Фиксированная доля в 48 % не гарантирует достойного уровня жизни и не учитывает рост производительности труда. Кроме того, рост МРОТ без роста производительности может привести к сокращению рабочих мест и росту неформальной занятости.

Индексация заработной платы также является гарантией, но её порядок на законодательном уровне не определён. Для бюджетных организаций порядок устанавливается трудовым законодательством, для других работодателей - коллективным договором или локальными актами. Роструд разъяснил, что индексация - обязанность каждого работодателя, однако отсутствие чёткого механизма снижает её эффективность.

В третьей главе выявлены ключевые проблемы в сфере оплаты труда. Высокая инфляция снижает реальную стоимость заработной платы. Минимальная зарплата обосновывается как мера для обеспечения справедливой оплаты, повышения доходов, увеличения налоговых поступлений и поддержки коллективных переговоров. Однако инфляция спроса, вызванная ростом зарплат, может вести к дальнейшему росту цен.

Особенно во времена высокой инфляции МРОТ необходимо пересматривать регулярно.

По данным статистики, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в России в 2025 году составила 100 360 рублей, но при этом межотраслевой и межрегиональный разрывы сохраняются. Значительная часть работников имеет доходы на уровне физиологических потребностей. Низкий МРОТ позволяет работодателям сдерживать рост тарифных ставок, что снижает мотивацию и производительность труда.

Основные проблемы в сфере оплаты труда: минимальный размер оплаты труда ниже уровня, обеспечивающего воспроизводство трудовых ресурсов; высокая дифференциация реальных доходов населения; отсутствие слаженной системы регулирования, включая отмену тарифной оплаты труда в бюджетной сфере и частных компаниях; неопределённость механизма индексации.

Существует прямая зависимость между заработной платой и производительностью труда. В зарубежных исследованиях отмечено, что повышение минимальной зарплаты ведёт к росту производительности труда и совокупной факторной производительности (СФП), особенно на малых предприятиях. В России за предыдущие годы производительность труда росла на 1,26 % ежегодно, но совокупная факторная производительность снижалась на 0,54 % в год. Доля оплаты труда в ВВП сократилась с 46,7 % в 2007 году до 43,9 % в 2024 году, а коэффициент Джини по благосостоянию вырос с 70,6 % до 86,9 %. Это означает, что рост производительности труда достигается за счёт автоматизации на уровне предприятий, но не трансформируется в рост добавленной стоимости во всей экономике, происходит перераспределение национального дохода в пользу прибыли, усиливая неравенство.

Намечены пути совершенствования механизмов прямого и косвенного государственного регулирования.

Планируемое повышение МРОТ до 35 тыс. рублей к 2030 году направлено на сокращение бедности и стимулирование производительности, но создаёт вызовы для бизнеса и бюджета: рост нагрузки на малые и средние

предприятия, увеличение расходов государства, риск дефицита бюджетов регионов. Успешная синхронизация роста зарплат с ростом производительности позволит нивелировать риски.

Для достижения целевого прироста производительности труда в 20,7 % к 2030 году необходимо оценивать меры через комплекс индикаторов, включая рост СФП, долю оплаты труда в ВВП и показатели неравенства. Рост производительности должен сопровождаться стабильностью доли оплаты труда в ВВП, чтобы выгоды распределялись между предпринимателями и работниками. Мониторинг производительности нужно вести на уровне экономики, отраслей и предприятий, а также разработать программу повышения СФП.

Для совершенствования прямых механизмов предлагается привязать МРОТ к прожиточному минимуму на уровне не ниже 40–50 % с ежегодным пересмотром, что повысит стимулы к легальной занятости и снизит бедность. Также целесообразно ввести субсидии работодателям на обучение сотрудников, чья зарплата растёт вместе с квалификацией, через действующие программы повышения квалификации.

Для совершенствования косвенных механизмов предлагается ввести налоговые льготы: снижение страховых взносов на 5–10 процентных пунктов для компаний, где рост зарплат соответствует росту производительности труда. Также следует закрепить автоматическую индексацию зарплат бюджетников на величину инфляции плюс рост производительности, что защитит реальные доходы и снизит инфляционные ожидания.

Внедрение профессиональных стандартов и оценка должностей позволит установить более тесную взаимосвязь между квалификацией и оплатой труда, что способствует стратегическому управлению человеческими ресурсами и росту производительности.

Значительное увеличение оплаты труда обеспечит рост стимулирующей роли зарплаты, повышение совокупного спроса, ускорение перехода к постиндустриальной экономике, увеличение доли оплаты труда в ВВП, рост

налоговых поступлений и повышение уровня жизни трудоспособного населения.

Заключение. Несмотря на повсеместное распространение экономического регулирования, мало что известно о влиянии различных схем регулирования и изменений в этих схемах на заработную плату.

По результатам исследования можно отметить заметный уровень расслоения населения по уровню заработной платы в отраслевом, региональном, территориальном, профессиональном аспектах оказывает дестабилизирующее воздействие на социально-политическую ситуацию в стране.

В Российской Федерации присутствуют сильные разрывы в сфере оплаты труда. Данное положение определяется преимущественно отраслевой структурой экономики региона, природно-климатическими условиями, а также уровнем урбанизации.

Система регулирования заработной платы в РФ представляет собой многоуровневый процесс, где государственные гарантии служат «нижней планкой», а договорные механизмы позволяют адаптировать условия оплаты труда к специфике конкретной отрасли, региона или организации.

Низкие размеры социальных гарантий со стороны государства (МРОТ и прожиточный минимум) не в полной мере выполняют возложенных на них функций. Зачастую предлагаемые суммы не отражают реальные запросы населения.

МРОТ как инструмент государственного регулирования заработной платы не используется в должном виде: не решает проблем дифференциации заработной платы и защиты интересов наемного работника.

Одним из инструментов государственного регулирования заработной платы является ее индексация. Проанализировав имеющееся законодательство по трудовым отношениям, констатируем отсутствие документов, детализирующих и определяющих порядок индексации заработной платы, как для бюджетного, так и частного сектора экономики.

Решение проблем регулирования заработной платы в Российской Федерации требует комплексного подхода, сочетающего законодательные изменения, административные меры и экономическое стимулирование.

Предложение учесть покупательную способность на уровне региона является следующим шагом к более справедливому определению МРОТ, так как существующий показатель может не в полной мере отражать реальную стоимость жизни в различных субъектах РФ.