УДК 331.2

Е. В. Кабашова
Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Уфа, email: e_kabashova@bk.ru

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Ключевые слова: дифференциация заработной платы, уровень жизни населения, регион, методика, факторы дифференциации, отрасль, профессиональные группы, уровень образования.

Дифференциация заработной платы играет значительную роль в рыночной экономике страны, обуславливает доходное неравенство и влияет на уровень жизни населения. В статье приводятся результаты мониторинга внутрирегиональной дифференциации заработной платы в Республике Башкортостан. Предложены теоретико-методические подходы к оценке дифференциации заработной платы работников на региональном уровне. Выделены и проанализированы основные направления дифференциации заработной платы в республике (между муниципальными образованиями, видами экономической деятельности, группами занятий, а также по уровню образования, полу и возрасту). При сравнительной оценке уровня дифференциации заработной платы выявлено, что наибольшая дифференциация наблюдается между профессиональными группами работников: коэффициент вариации равен 42,4%. Приведены результаты выборочных обследований об удовлетворенности работников уровнем заработной платы в разрезе рассматриваемых признаков.

E. V. Kabashova
Bashkir Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Ufa, email: e_kabashova@bk.ru

METHODOLOGY FOR ASSESSING INTRAREGIONAL DIFFERENTIATION OF WAGES

Keywords: wage differentiation, standard of living of the population, region, methodology, differentiation factors, industry, professional groups, level of education.

Differentiation of wages plays a significant role in the market economy of the country, determines income inequality and affects the standard of living of the population. The article presents the results of monitoring the intraregional differentiation of wages in the Republic of Bashkortostan. Theoretical and methodological approaches to assessing the differentiation of wages of workers at the regional level are proposed. The main directions of differentiation of wages in the republic (between municipalities, types of economic activities, groups of occupations, as well as by level of education, gender and age) are highlighted and analyzed. A comparative assessment of the level of differentiation of wages revealed that the greatest differentiation is observed between the professional groups of workers: the coefficient of variation is 42.4%. The results of sample surveys on the satisfaction of employees with the level of wages in the context of the considered characteristics are presented.

Одной из наиболее актуальных проблем социально-трудовой сферы является высокая дифференциация заработной платы работников, обуславливающая доходное неравенство в обществе и непосредственно влияющая на уровень жизни населения [1].

По мнению ученых, сложившийся на сегодняшний день уровень дифференциации заработной платы «не отвечает требованиям современной экономики». Кроме того, «ее слабая корреляция с качеством рабочей силы по видам экономической деятельности и территориям снижает уровень отдачи на человеческий капитал и уменьшает стимулы к его накоплению [2].

Современная модель дифференциации заработной платы противоречит задачам обеспечения экономического роста в наиболее передовых секторах экономики, обеспечивающих экономическую, продовольственную и технологическую безопасность [3].

В области исследования дифференциации заработной платы существует много вопросов, касающихся методологии (разработка системы показателей и методов оценки степени дифференциации, а также вклада каждого фактора

в общее неравенство), а также неполноты (а иногда и отсутствия) информационной базы для исследования (например, при анализе гендерных разрывов в оплате труда необходимы данные о доходах с разбивкой по полу, данные о месячной и часовой заработной плате, об отработанном рабочем времени).

В связи с чем, в настоящее время детально исследуются факторы дифференциации заработной платы (демографические, профессиональные, социально-статусные, социально-экономические, географические, политические и др.), последствия, а также различные ее аспекты (например, дифференциация между работниками бюджетного и коммерческого секторов, жителями разных регионов, работниками с неодинаковыми трудовыми контрактами, профессиональными группами работников) [4, 5, 6]. Анализ дифференциации заработной платы в отраслях с высокой занятостью квалифицированным трудом подтверждает, что «её внутригрупповые различия обусловлены уровнем квалификации, дефицитом и избытком кадров, отраслевой значимостью и отчасти условиями труда [7].

Проблема дифференциации заработной платы широко обсуждается в научных кругах: вопросам неравенства заработной платы, её факторам посвящены работы отечественных ученых Аганбегяна А. Г., Айвазяна С. А., Гимпельсона В. Е., Заровой Е. В., Капелюшникова Р. И., Рощина С. Ю., Разумовки Т. О., Волгина Н. А., Лукьяновой А. Л., Мхитаряна В. С., Ниворожкиной Л. И., Суринова А. Е. и др. Однако на сегодняшний день много нерешенных задач в исследовании внутрирегиональной дифференциации заработной платы, ее структуры, факторов, причин и последствий для российского рынка труда и экономики в целом.

Цель исследования – разработка теоретико-методических подходов к оценке внутрирегиональной дифференциации заработной платы на примере Республики Башкортостан.

В задачи исследования входит оценка внутрирегиональной дифференциации заработной платы между муниципальными образованиями региона (территориальная); между видами экономической деятельности; уровнем образования; квалификационными группами работников, а также гендерная дифференциация и неравенство заработной платы внутри возрастных групп.

Материалы и методы исследования

Эмпирической базой исследования послужили официальные данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, сводные годовые Доклады Республики Башкортостан о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан, итоги комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ-2020), результаты выборочного обследования заработной платы работников по профессиям и должностям (октябрь, 2019), результаты социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие» (2020 г.). Особенность информационной базы исследования заключается в интеграции данных официальной статистики и результатов социологических исследований.

В основу исследования дифференциации заработной платы положен системный подход, предполагающий поэтапный мониторинг дифференциации заработной платы:

– между муниципальными образованиями Республики Башкортостан (территориальная дифференциация);

– по видам экономической деятельности;

– по группам занятий (профессиональным группам);

– между работниками разного образовательного уровня;

– гендерное неравенство заработной платы;

– между возрастными группами.

Системный анализ в исследовании заключается также в междисциплинарном подходе на основе использования совокупности экономических (методы экономического анализа), социологических (опрос, выборочное наблюдение) и статистических (анализ рядов динамики, анализ вариации, расчет коэффициентов эксцесса и асимметрии) приемов и методов для оценки и сравнения степени дифференциации заработной платы. Разработанная методика может применяться

в субъектах России для межрегиональных сопоставлений и сравнений.

Результаты исследования

В 2020 г. в Республике Башкортостан среднемесячная заработная плата работников организаций составила 38,7 тыс. рублей, т.е. всего 75,4% от среднероссийского уровня. За период с 2010 по 2020 гг. в Башкортостане реальная начисленная заработная плата работников организаций увеличилась на 33,3% (на 6,2% по сравнению с 2019 г.). В 2019 г. Башкортостан занимал 38-е место по уровню заработной платы среди регионов России. Рассмотрим основные направления внутрирегиональной дифференциации заработной платы на примере Республики Башкортостан.

Дифференциация заработной платы между муниципальными образованиями региона (территориальная) (рис. 1) характеризуется следующим: соотношение заработной платы с величиной прожиточного минимума в муниципальных образованиях республики варьирует от 2,6 раз в Бурзянском районе (самый низкий уровень заработной платы) до 5,1 раз в г. Уфа (самый высокий уровень).

В целом территориальную дифференциацию внутри региона можно оценить как умеренную: медианное значение заработной платы составило 31,7 тыс. рублей (в муниципальных районах – 30,3 тыс. рублей; в городах – 34,8), размах вариации – 25,3 тыс. рублей, а коэффициент вариации, характеризующий однородность показателя «заработная плата» в совокупности муниципальных образований республики составил 15,2%, что в пределах нормы (в 2019 г. – 15,6%), в том числе в муниципальных районах – 13,5%, в городах республики – 15,8%.

Дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности (отраслевая) вызвана, в первую очередь, особенностями трудового процесса, условиями труда, профессионально-квалификационными требованиями к работникам, а также ролью и вкладом отрасли в развитие экономики региона. В таблице 1 приведены показатели дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности.

За рассматриваемый период существенных изменений в размерах оплаты труда по видам экономической деятельности не произошло: к тройке лидеров относятся добыча полезных ископаемых; деятельность профессиональная, научная и техническая, а также деятельность финансовая и страховая; аутсайдеры – сельское и лесное хозяйство, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания. Межотраслевая дифференциация характеризуется достаточно высокой степенью, коэффициент вариации составил в 2020 г. 31,6%. Межотраслевой размах продолжает увеличиваться: за последние четыре года соотношение максимального и минимального размеров заработной платы увеличилось с 3,1 до 3,4 раза.

В последние годы несколько укрепились позиции высококвалифицированных работников, отвечающих за развитие человеческого потенциала, однако данные виды экономической деятельности все ещё продолжают занимать низкие позиции в рейтинге по уровню заработной платы: деятельность в области здравоохранения и социальных услуг находится на 9-м месте, образование – на 11-м месте. Кроме того, рост заработной платы кадров социальных отраслей происходит на фоне увеличения трудовой нагрузки [2].

Дифференциация заработной платы по профессиональным группам (группам занятий) в Республике Башкортостан исследуется в гендерном разрезе (табл. 2).

Таким образом, дифференциация заработной платы между профессиональными группами довольно существенна. Вполне очевидно, что наиболее высокий уровень заработной платы имеют руководители организаций и их структурных подразделений. Однако здесь имеются различия в гендерном разрезе: соотношение заработной платы руководителей со среднереспубликанским уровнем у мужчин составляет более 2,0 раз, у женщин – всего 1,4 раза; у специалистов высшего уровня квалификации 124,0 и 90,7% соответственно. У неквалифицированных рабочих заработная плата меньше средней по региону на 37,0% – у мужчин; на 50,4% – у женщин. Наибольшее значение гендерного разрыва наблюдается у руководителей; специалистов среднего уровня квалификации; работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности.

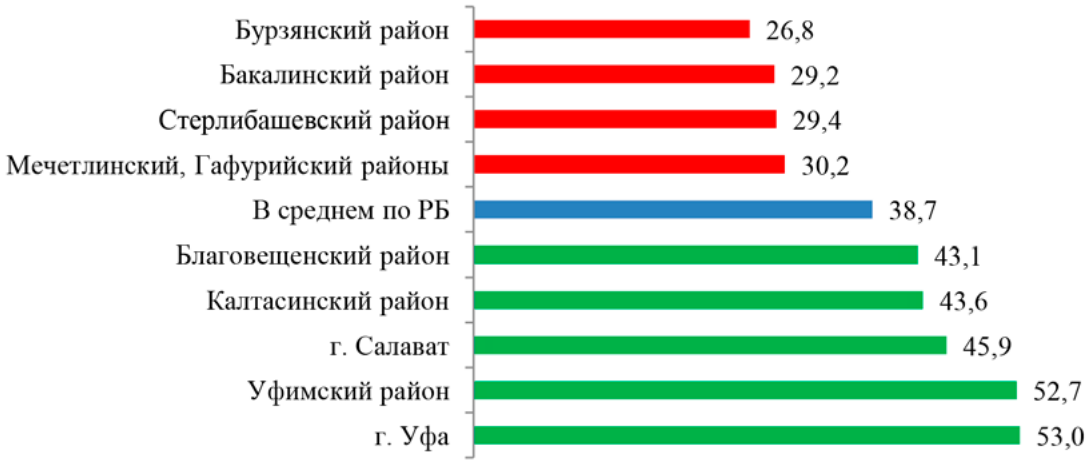

Рис. 1. Минимальные и максимальные значения заработной платы в муниципальных образованиях Республики Башкортостан в 2020 г., тыс. рублей

Источник: составлено автором по материалам сводного годового Доклада Республики Башкортостан о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Республики Башкортостан по итогам 2020 года. URL:https://pravitelstvorb.ru/ru/region/20211001-1.pdf

Таблица 1

Дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности в Республике Башкортостан

Виды экономической деятельности (ОКВЭД 2)	Заработная плата, тыс. руб.		Соотношение со средней заработной платой по республике, %	
	2017 г.	2020 г.	2017 г.	2020 г.
Добыча полезных ископаемых	50,5	64,7	166,2	167,2
Деятельность профессиональная, научная и техническая	46,0	56,3	151,2	145,5
Деятельность финансовая и страховая	44,1	51,8	145,1	133,9
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	39,3	45,0	129,3	116,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	37,5	48,6	123,3	125,6
Деятельность в области информации и связи	36,6	45,1	120,3	116,5
Обрабатывающие производства	36,0	42,5	118,3	109,8
Транспортировка и хранение	34,7	42,6	114,0	110,1
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	27,1	40,9	89,1	105,7
Строительство	26,1	29,7	86,0	76,7
Образование	24,1	32,1	79,3	82,9
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	21,3	25,8	70,1	66,7
Торговля оптовая и розничная	20,6	29,3	67,9	75,7
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство	18,1	24,0	59,4	62,0
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	16,0	19,2	52,7	49,6

Источник: составлено автором по данным Башкортостанстата

Таблица 2

Дифференциация заработной платы по группам занятий работников в гендерном разрезе в 2019 г.

Группа занятий	Заработная плата, тыс. руб.		Значение гендерного разрыва в зарплате, %1	Доля удовлетворённых заработной платой, %2
	мужчины	женщины		
Всего	43,1	32,2	25,3	33,9
Руководители	80,1	53,5	33,2	50,0
Специалисты высшего уровня квалификации	48,0	35,1	26,9	41,7
Специалисты среднего уровня квалификации	46,3	32,5	29,8	38,4
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	30,2	22,9	24,2	18,1
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	29,5	21,2	28,1	25,4
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	23,4	24,3	-3,8	30,5
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	38,1	32,5	14,7	
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	37,3	30,8	17,4	35,7
Неквалифицированные рабочие	24,4	19,2	21,3	25,2

Примечание: [1] – гендерный разрыв в оплате труда определяется как разница между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин; [2] – по данным КОУЖ-2020.

Источник: составлено автором по: 1) результатам выборочного обследования заработной платы работников по профессиям и должностям (октябрь, 2019); 2) результатам КОУЖ-2020.

Рис. 2. Дифференциация заработной платы работников по уровню образования, тыс. рублей

Источник: составлено автором по результатам выборочного обследования заработной платы работников по профессиям и должностям (октябрь, 2019)

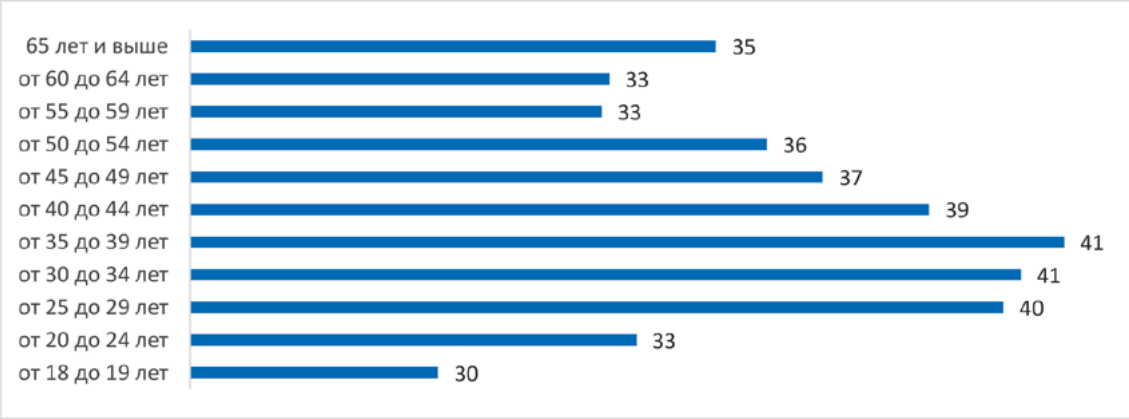

Рис. 3. Дифференциация заработной платы по возрастным группам, тыс. рублей

Источник: составлено автором по результатам выборочного обследования заработной платы работников по профессиям и должностям (октябрь, 2019)

Таблица 3

Оценка дифференциации заработной платы по направлениям исследования

Показатели	Признаки дифференциации заработной платы				
	муниципальные образования	отрасль	группы занятий	уровень образования	возраст
Медиана, руб.	31686	40903	36008	32486	35883
Эксцесс	3,20	-0,41	3,62	2,69	-1,1
Асимметричность	1,61	0,45	1,71	1,66	-0,08
Размах вариации, руб.	25295	45490,2	46937	15526	11802
Минимум, руб.	26162	19232	21231	30346	29683
Максимум, руб.	51457	64722	68168	45872	41485
Коэффициент вариации, %	15,2	31,6	42,4	17,6	10,6
Соотношение max и min значений, раз	1,97	3,37	3,21	1,51	1,40

Источник: составлено автором по результатам выборочного обследования заработной платы работников по профессиям и должностям (октябрь, 2019)

По результатам выборочного обследования заработной платы работников по профессиям и должностям, которое проводится с периодичностью 1 раз в 2 года, в октябре 2019 г. на предприятиях государственной и муниципальной формы собственности средняя заработная плата была в 1,4 раза ниже, чем на негосударственных предприятиях (30,9 и 43,9 тыс. рублей соответственно).

Дифференциация заработной платы работников по уровню образования представлена на рисунке 2.

Исходя из рис. 2, можно сделать вывод, что в 2019 г. более высокая заработная плата наблюдалась у работников с высшим образованием (по данным за 2015 г., 2017 г. это были работники со средним профессиональным образованием). В 2019 г. по сравнению с 2017 г. уровень их заработной платы увеличился на 17,0%. За рассматриваемый период больше всего выросла заработная плата работников, не имеющих основного общего образования – на 37,0%.

Дифференциация заработной платы по возрасту работников представлена на рисунке 3.

Таким образом, возрастные группы работников, занятых в экономике, «различаются ключевыми характеристиками заработной платы». Пик заработков наступает относительно рано (25-29 лет), а с возрастом (после 40 лет), как прави-

ло, годовая и часовая заработная плата снижаются. По оценке экспертов показатели внутригруппового неравенства остаются умеренными во всех возрастах, однако в старших возрастах неравенство выше [8].

Согласно авторской методике оценки внутрирегиональной дифференциации заработной платы после рассмотрения дифференциации заработной платы в разрезе отдельных признаков, необходимо провести сравнительную оценку степени дифференциации заработной платы (табл. 3).

Таким образом, наибольшая степень дифференциации заработной платы наблюдается между профессиональными группами: коэффициент вариации равен 42,4%, что свидетельствует о неоднородности совокупности по уровню заработной платы.

Гендерное неравенство в оплате труда широко распространенно во всем мире, в России, ее регионах и затрагивает в разной степени подавляющее большинство секторов экономики и видов занятости. По данным ООН, «женщины во всем мире зарабатывают 77 центов от каждого доллара, зарабатываемого мужчинами за труд равной ценности, при этом разрыв в заработной плате для женщин с детьми еще больше» [9]. Разрывы в заработной плате мужчин и женщин в Республике Башкортостан довольно значительны (см. табл. 3). Более детальную картину дифференциации гендерной дифференциации заработной платы дают результаты социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие», проведенного в 2020 г. в республике Башкирским филиалом ФНИСЦ РАН в рамках проекта РФФИ «Развитие человеческого потенциала в условиях прекаризации социально-трудовой сферы» (рис. 4).

Результаты социологического опроса свидетельствуют о наличии гендерной дифференциации заработной платы в республике: заработная плата у женщин значительно ниже, чем у мужчин. Модальная заработная плата у женщин (по состоянию на IV кв. 2020 г.) составляет от 10-15 тыс. руб. (22,4% опрошенных женщин) до 15-20 тыс. руб. (20,1%). У мужчин модальное значение заработной платы находится в интервале 30-40 тыс. руб. (16,5% опрошенных мужчин). Распределение женщин по доходным группам сконцентрировано в низкодоходных группах, тогда как распределение мужчин – более равномерно.

Основными факторами гендерного разрыва в оплате труда являются: стереотипы и предубеждения при найме на работу и принятии решения об оплате труда; отрасль, в которой заняты мужчины и женщины; перерывы в профессиональной карьере женщин; возраст женщины; уход за детьми и другими членами семьи; неполная занятость из-за воспитания детей, выполнения другой домашней работы и др. Во многом это обусловлено распределением социальных ролей в обществе: мужчина – добытчик, женщина – хранительница домашнего очага. Однако, существенные разрыва в заработной плате мужчин и женщин являются препятствием для более активного вовлечения женщин в экономику.

Среднемесячная заработная плата (после отчислений в социальные фонды и налоговые органы) у 65,9% опрошенных мужчин и 85,5% опрошенных женщин менее 40 тыс. рублей при средней зарплате по республике за IV кв. 2020 г. (на момент проведения опроса) 42,4 тыс. рублей. Уровень оплаты труда для некоторой части работающих не обеспечивает условий для воспроизводства рабочей силы. Так, более 8,5% женщин и 2,0% мужчин имеют доход ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в республике – 10477 рублей за IV кв. 2020 г.).

Одним из негативных последствий чрезмерно высокой дифференциации заработной платы является недовольство в обществе, выраженное неудовлетворенностью уровнем своего материального благосостояния. Социальное самочувствие населения можно оценить по результатам КОУЖ-2020 (рис. 5).

Таким образом, доля работников, удовлетворённых уровнем своей заработной платы невысока: менее 40% работающих вполне удовлетворены размеров заработной платы. Низкий уровень заработной платы на фоне значительного разрыва в доходах населения пагубно влияет на моральное состояние населения, а также порождает неравенство в обществе и бедность.

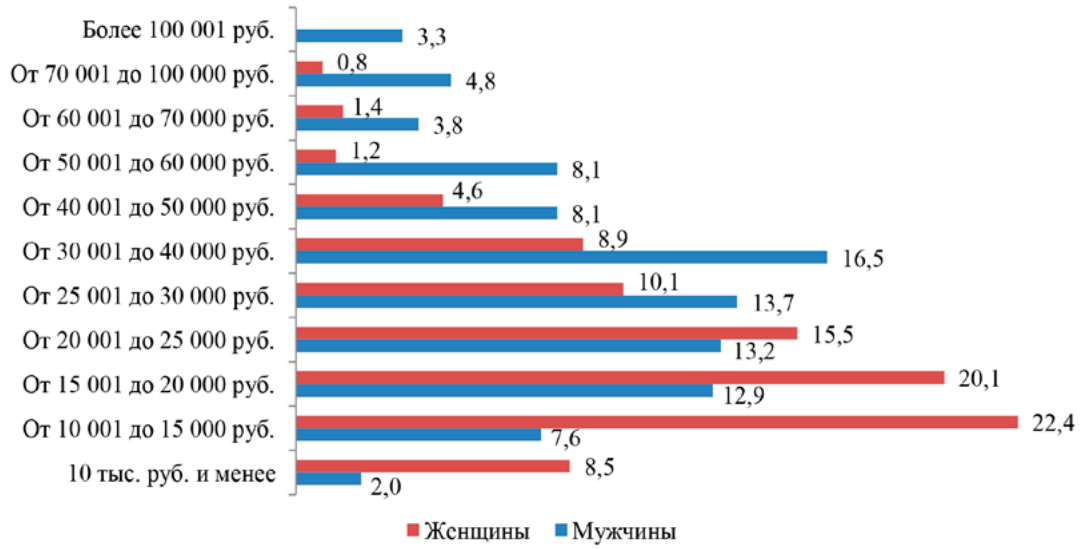

Рис. 4. Гендерная дифференциация заработной платы в Республике Башкортостан в 2020 г., в % от числа опрошенных

Источник: составлено автором по результатам социологического исследования «Качество занятости и человеческое развитие», 2020.

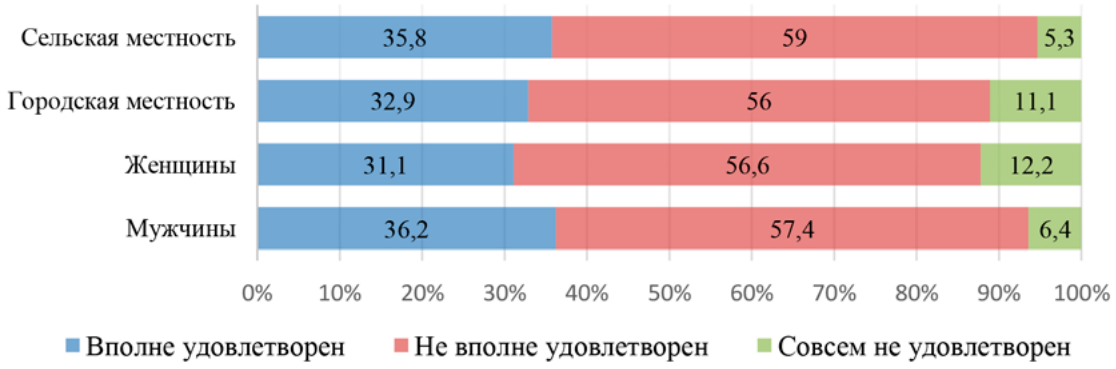

Рис. 5. Степень удовлетворенности заработной платой, в % от числа опрошенных

Источник: составлено автором по результатам КОУЖ-2020.

Выводы

Таким образом, в результате комплексного мониторинга дифференциации заработной платы работников в Республики Башкортостан сделаны следующие выводы.

1. Дифференциация заработной платы в условиях трансформации социально-трудовой сферы достаточно сложное понятие, поэтому при исследовании необходимо учитывать её структуру, факторы, причинно-следственные связи, а также рассматривать дифференциацию заработной платы параллельно с темпами ее изменения.

2. Проведенный анализ показал, что территориальную дифференциацию заработной платы внутри региона можно оценить как умеренную: медианное значение заработной платы составило 31,7 тыс. рублей, размах вариации – 25,3 тыс. рублей, а коэффициент вариации составил 15,2%, что в пределах нормы (в 2019 г. – 15,6%), в том числе в муниципальных районах – 13,5%, в городах республики – 15,8%. При сравнительной оценке уровня диф-

ференциации заработной платы выявлено, что наибольшая дифференциация наблюдается между профессиональными группами работников: коэффициент вариации равен 42,4%.

3. Для проведения полноценных комплексных исследований дифференциации заработной платы необходимо дополнение статистической базы для возможности системного анализа дифференциации заработной платы в различных аспектах и разрезах. Отсутствие текущей актуальной информации сдерживает проведение исследований (например, выборочное обследование заработной платы работников по должностям проходит только раз в два года). В виду высокой степени дифференциации заработной платы и ее возможных негативных последствий необходимо также учитывать результаты социологических исследований научных организаций, выборочных наблюдений Росстата с целью выявления социального самочувствия населения, его удовлетворенности уровнем заработной платы. Таким образом, при системном подходе в исследовании дифференциации заработной платы должна происходить интеграция данных официальной статистики с результатами социологических исследований.

4. Повышенное внимание государственных органов власти и управления к процессу дифференциации заработной платы должно быть, как на федеральном, региональном, так и муниципальном уровнях власти. В связи с чем предлагается ввести показатели дифференциации заработной платы в систему оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления [10].

5. С целью недопущения негативных последствий процесс дифференциации заработной платы должен постоянно контролироваться и регулироваться через политику доходов населения (прогрессивное налогообложение, увеличение размеров минимальной заработной платы, прожиточного минимума и социальных выплат, адресная помощь населению), меры повышения качества и уровня жизни населения. Высокая дифференциация заработной платы опасна своими последствиями, так как значительный разрыв в доходах населения может вызвать социальную напряженность в обществе, в то же время низкий ее уровень может лишить работников мотивации и стимулов к повышению эффективности и производительности труда.

Библиографический список

1. Майданевич Ю.П., Атрощенко Е.И. Дифференциация заработной платы в России: причины и последствия // Евразийский Союз Ученых. 2015. № 6-1 (15). С. 95-98.

2. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2014. № 5 (71). С. 33-50.

3. Гафарова Е.А., Кантор О.Г. Моделирование внутрирегиональной дифференциации в оплате труда (на примере бюджетной сферы Республики Башкортостан) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2017. № 3. [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-vnutriregionalnoy-differentsiatsii-v-oplate-truda-na-primere-byudzhetnoy-sfery-respubliki-bashkortostan (дата обращения: 15.12.2021).

4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, 2-е изд. М.: ВШЭ, 2008. 575 с.

5. Гришина Е.Е., Казаков Ю.М., Ляшок В.Ю. Дифференциация заработной платы в России: региональный и профессиональный аспекты // Вопросы статистики. 2016. № 11. С. 45-52.

6. Елисеева И.И., Декина М.П. Дифференциация заработной платы в Российской Федерации: территориальные особенности // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2020. № 5. С. 39-51. DOI: 10.25198/2077-7175-2020-5-39.

7. Токсанбаева М.С. Дифференциация заработной платы в отраслях с высоким уровнем занятости квалифицированным трудом // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 4-3 (62). С. 98-104. DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10344.

8. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах: препринт WP3/2019/05 /; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 40 с.

9. Женщины в экономике. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. Обзор международной и российской повестки, март 2021. [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file /65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf (дата обращения: 10.12.2021).

10. Кабашова Е.В. Заработная плата работников как один из индикаторов для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления // Вестник Евразийской науки. 2020. № 6. [Электронный ресурс]. URL: https://esj.today/PDF/72ECVN620.pdf DOI: 10.15862/72ECVN620 (дата обращения: 10.11.2021).