

УДК 331.222

DOI 10.26118/2782-4586.2025.71.24.025

**Каримова Нозанин Шарафовна**

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

**Современные системы оплаты труда и их роль в обеспечении финансовой безопасности населения**

**Аннотация.** В исследовании раскрыты современные системы оплаты труда, применяемые в Российской Федерации и выявлена их роль в обеспечении финансовой безопасности населения. Проанализированы характеристики существующих систем заработной платы, используемых в России. Рассмотрены основные принципы оплаты труда, включая фиксированную и переменную заработную плату, премии, надбавки и социальные льготы. Проведен статистический анализ и визуализация данных по заработной плате, выявлено изменение среднемесячной номинальной зарплаты. Исследованы факторы, влияющие на уровень оплаты труда. Проанализирована роль профсоюзов в системах оплаты труда, используемых в России. Выявлено влияние профсоюзов на формирование заработной платы, защиту прав работников и обеспечение социальной защиты. В заключении отмечается важность современных систем оплаты труда для обеспечения финансовой безопасности населения.

**Ключевые слова:** современные системы оплаты труда, финансовая безопасность населения, заработная плата, социальная защита, пенсионное обеспечение

**Skripnik Oksana Bogdanovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation

**Modern wage systems and their role in ensuring the financial security of the population**

**Abstract.** This work is dedicated to the study of modern wage payment systems used in the Russian Federation and their role in ensuring the financial security of the population. The characteristics of existing wage payment systems used in Russia have been analyzed. The main principles of wage payment, including fixed and variable wages, bonuses, allowances, and social benefits, have been considered. A statistical analysis and visualization of data on wages have been conducted, revealing changes in the average monthly nominal wage. Factors influencing the level of wage payment and differences in approaches to payment in different sectors of the economy have been studied. The role of trade unions in wage payment systems used in Russia has been analyzed. The influence of trade unions on wage formation, the protection of workers' rights, and the provision of social protection has been identified. In conclusion, the importance of modern wage payment systems for ensuring the financial security of the population is noted. New approaches to wage payment aimed at increasing wages and social protection for workers are discussed.

**Key words:** modern labor payment systems, financial security of the population, wage, social protection, pension provision.

*Введение.* Современные системы оплаты труда играют важную роль в обеспечении финансовой безопасности населения, влияя на уровень доходов работников и общественное благополучие. В настоящее время в России существует разнообразие методов оплаты труда, отражающих специфику отраслей экономики и требования современной рыночной среды. Цель данной статьи заключается в исследовании современных систем оплаты труда, их особенностей и роли в обеспечении финансовой безопасности населения. Предметом исследования являются современные системы оплаты труда в России, а методы исследования включают в себя анализ, сравнение, статистический анализ и визуализацию данных.

Система оплаты труда — это правила, по которым работодатель начисляет зарплаты сотрудникам.

Работодатель вправе самостоятельно выбрать наиболее подходящую для его бизнеса систему оплаты труда в зависимости от специфики производства, категорий работников. При этом в одной организации могут одновременно применяться разные системы оплаты труда к разным работникам. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами<sup>1</sup>.

Существуют два типа оплаты труда: основная, которая начисляется за отработанное время включая время простоя, и дополнительная, которая выплачивается за неотработанное время, такое как отпуск, льготные часы для подростков, выполнение государственных и общественных обязанностей.

Оплата труда может быть повременной, когда оплачивается отработанное время, или сдельной - за выполненный объем работ. В каждой из этих систем на практике существуют различные виды. При повременной оплате труда, которая может быть простой повременной системой оплаты труда и повременно-премиальной системой оплаты труда.

Заработная плата зависит от количества отработанных часов. В повременной системе оплаты доход рассчитывается исходя из оклада за отработанное время, без учёта премий, с установлением окладов или ставок за день или час.

Другой вариант - повременно-премиальная система, где к оплате добавляется премия за перевыполнение плана или другие достижения. Эта система используется для мотивации и повышения производительности. Условия для начисления премий определяются в коллективном соглашении или внутреннем регламенте. Этот метод оплаты часто применяется в секторах, таких как сервис и образование, для мотивации сотрудников к повышению качества работы в течение рабочего времени.

В условиях оплаты труда по сдельной системе ключевым элементом для определения размера заработка служит объем произведенной продукции (выполненных работ, предоставленных услуг).

Разнообразные формы оплаты за выполненную работу включают:

- сдельно-премиальный заработок;
- прогрессивную сдельную оплату;
- оплату по косвенно-сдельной системе;
- аккордные расценки;
- комиссионные выплаты.

В рамках прямой сдельной системы доход рассчитывается на основе объема продукции, произведенной сотрудником (выполненных работ, предоставленных услуг), с учетом сдельных тарифов, установленных работодателем. Премии в этом случае не предусмотрены.

Термин "сдельно-премиальная система оплаты труда" в законодательстве не имеет четкого определения. На практике под этим понимается методика начисления заработка, при которой к основной оплате по сдельным тарифам добавляются премиальные (или иные стимулирующие) выплаты за превышение установленных норм, высокоэффективную работу, экономное использование материалов и сырья, сокращение дефектов в производстве. Эту модель оплаты часто используют в строительстве и коммунальном хозяйстве, где требуется дополнительная стимуляция сотрудников для повышения их производительности и качества работы. Условия сдельно-премиальной оплаты, в том числе критерии для премирования, закрепляются в коллективном договоре (если таковой имеется) или во внутреннем нормативном документе организации.

---

<sup>1</sup> ТК РФ Статья 135. Установление заработной платы // КонсультантПлюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/) (дата обращения: 12.03.2025).

В рамках сдельно-прогрессивной модели оплаты труда предусмотрена возможность начисления премий. Производство (выполненные задачи, предоставленные услуги) сверх установленных норм оценивается по увеличенным сдельным ставкам.

В системе косвенно-сдельной оплаты также может быть включено премирование.

Варианты косвенной оплаты труда включают:

- косвенные сдельные тарифы;
- расчет по среднему выполнению норм;
- процент от прибыли основного производства.

В аккордной системе возможны премии, размер которых зависит от внутренней политики компании, например, за сокращение времени работы без потери качества.

Комиссионная оплата базируется на процентах от продаж или прибыли, но не может быть ниже МРОТ, даже при низких продажах<sup>2</sup>. Оплата может быть фиксированным процентом от дохода, зарплатой плюс процент от выручки, или процентом от маржи.

Правила комбинированной оплаты (повременно-сдельной) не зафиксированы законом и могут устанавливаться через коллективное соглашение или внутренние документы<sup>3 4</sup>.

При комбинированной оплате учитываются особенности каждого компонента: сдельная часть зависит от объема работы, повременная — от времени. Это подходит для сервисных служб, где работа включает и сдельные, и повременные задачи, такие как измерение, оценки, консультации, уточнение заказов.

Таким образом, современные системы заработной платы в Российской Федерации характеризуются разнообразием и гибкостью, включая тарифные системы, системы сдельной оплаты, бонусы и премии. Они стремятся стимулировать производительность и качество работы, однако степень их эффективности и равноправия может сильно варьироваться в зависимости от отрасли, региона и конкретного предприятия.

Чтобы оценить реальное воздействие этих систем на экономику и общество, необходимо провести статистический анализ данных о заработной плате в России. В следующем параграфе будет представлен подробный статистический анализ, который поможет выявить тенденции, расхождения и социально-экономические эффекты, а также визуализация данных, которая облегчит понимание и интерпретацию полученных результатов.

Чтобы определить тенденции в динамике зарплат, создадим таблицы среднемесячной номинальной зарплаты по базисной системе. Это позволит наглядно увидеть изменения во времени. Изучение таблиц выявит направления изменения зарплат и обеспечит сравнение за различные периоды.

Средняя месячная зарплата работников рассчитывается на основе общего заработка от всех организаций, разделенного на число сотрудников и скорректированного за отчетный период. В этот заработок входят как денежные, так и натуральные выплаты, включая оплату за работу и отработанные часы, надбавки за особые условия труда, бонусы, разовые премии и регулярные выплаты на питание и жилье.

---

<sup>2</sup> ТК РФ Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда // КонсультантПлюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2b1d170ec71fc4248eb54dfc0c53522dcb3776c/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2b1d170ec71fc4248eb54dfc0c53522dcb3776c/) (дата обращения: 12.03.2025).

<sup>3</sup> ТК РФ Статья 135. Установление заработной платы (ч.3) // КонсультантПлюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ec0a7a4cf2bbf1f8f89970fd480c3fc9ed860f82/) (дата обращения: 12.03.2025).

<sup>4</sup> ТК РФ Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ч.1) // КонсультантПлюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/3816fd5d518f93c48736f765abed0dd5cfb6ffd0/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3816fd5d518f93c48736f765abed0dd5cfb6ffd0/) (дата обращения: 12.03.2025).

Таблица 1

Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по цепной системе

Год	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.	Абсолютный прирост (убыль), руб.	Темп роста, %	Темп прироста, %
2014	32495	-	-	-
2015	34030	1535	104,72	4,7
2016	36709	2679	107,87	7,9
2017	39167	2458	106,70	6,7
2018	43724	4557	111,63	11,6
2019	47867	4143	109,48	9,5
2020	51344	3477	107,26	7,3
2021	57244	5900	111,49	11,5
2022	65338	8094	114,14	14,1
2023	73709	8371	112,81	12,8

Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 12.03.2025)

Из анализа Таблицы 1 видно, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата росла с каждым годом с 2014 по 2023. Наибольший абсолютный прирост был зафиксирован в 2023 году - 8371 рубль, наименьший - в 2015 году - 1535 рублей. Темп роста заработной платы также увеличивался со временем, достигнув максимального значения в 2022 году (114,14%). Темп прироста заработной платы также увеличивался, что свидетельствует о ускорении темпа роста заработной платы в последние годы. Между 2014 и 2023 годами прослеживается стабильное повышение уровня среднемесячного номинального дохода от трудовой деятельности.

Чтобы определить и оценить степень влияния ключевых макроэкономических индикаторов на среднемесячную номинальную начисленную зарплату, применяется метод корреляционно-регрессионного анализа.

В рамках корреляционно-регрессионного исследования учитываются следующие переменные:

- Y - среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.;
- X1 – валовой внутренний продукт в текущих ценах, млрд. руб.;
- X2 – общая численность населения, млн. чел.;
- X3 – численность экономически активного населения, тыс. чел.;
- X4 – число созданных рабочих мест, тыс.;
- X5 – уровень инфляции, %.

Таблица 2

Корреляционная матрица влияния факторов на среднемесячную номинальную начисленную заработную плату в Российской Федерации

	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Y	1					
X1	0,97114562	1				
X2	-0,151006097	-0,159427376	1			
X3	-0,852993074	-0,712275587	0,061759	1		
X4	0,482905226	0,665493431	0,169768	-0,01254543	1	
X5	0,825349603	0,875616645	0,198165	-0,58307974	0,745242117	1

Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 12.03.2025)

Из анализа корреляционной матрицы следует, что среднемесячный номинальный доход (Y) демонстрирует высокую положительную связь с объемом ВВП по текущим ценам (0.971), а также умеренную негативную связь с общим числом населения (-0.853) и с индексом инфляции (0.825).

Показатель X2, отражающий общее количество населения в миллионах, показывает слабую отрицательную корреляцию с Y (0.151), что может указывать на отсутствие прямой зависимости между этими переменными.

Число созданных рабочих мест (X4) имеет умеренно положительную корреляцию с среднемесячной номинальной начисленной заработной платой ( $Y = 0.483$ ), что может говорить о некоторой взаимосвязи между ними.

Также важно отметить, что численность экономически активного населения и уровень инфляции имеют сильную отрицательную корреляцию между собой (-0.583), что может свидетельствовать о наличии зависимости между ними.

Следовательно, ключевыми элементами, оказывающими воздействие на уровень среднемесячной номинальной заработной платы в РФ, становятся объем ВВП по текущим ценам, количество людей, участвующих в экономической активности, и индекс инфляции. Показатель общего количества жителей вносит минимальный вклад, в то время как число новых рабочих мест обладает промежуточным уровнем воздействия.

По результатам статистического анализа наблюдается рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы с каждым годом в России. Наиболее значимыми факторами, влияющими на среднемесячную номинальную начисленную заработную плату, являются валовой внутренний продукт в текущих ценах, численность экономически активного населения и уровень инфляции. Можно сделать вывод, что рост заработной платы в России свидетельствует о положительной динамике в экономике страны.

Для обеспечения справедливости в оплате труда важную роль занимают профсоюзы. Оценка роли профсоюзов в контексте справедливости оплаты труда представляется важной, так как профсоюзы часто выступают за защиту интересов работников и борьбу за улучшение условий труда и заработной платы. В следующем параграфе будет представлена оценка роли профсоюзов.

Профсоюзы представляют собой стойкую форму социально-экономической связи работников, основанную на единстве, солидарности и справедливости, направленную на защиту и представительство их интересов на рынке труда. В России профсоюзы являются ключевым институтом гражданского общества, представляющим и защищающим права трудящихся. Современные вызовы требуют адаптации профсоюзного движения к изменяющейся действительности. Важно оценивать эффективность работы профсоюзов, чтобы поддерживать мотивацию членства. Оценка мотивации членства в профсоюзе часто основывается на внутреннем ощущении выгоды от членства.

Роль профсоюзов в современных системах заработной платы может варьироваться в зависимости от конкретной системы и отрасли. Тем не менее, профсоюзы обычно играют следующие роли:

- Профсоюзы представляют интересы работников в коллективных переговорах с работодателями по вопросам заработной платы и другим условиям труда.
- Профсоюзы могут заключать коллективные договоры с работодателями, которые устанавливают минимальные стандарты заработной платы и другие условия труда для членов профсоюза.
- Профсоюзы могут осуществлять мониторинг соблюдения трудового законодательства работодателями, в том числе в части установления и выплаты заработной платы.
- Профсоюзы вправе оказывать правовую поддержку сотрудникам, столкнувшимся с проблемами, связанными с выплатой заработка.

Эффективность профсоюзов в содействии интересам работников в отношении

заработной платы может быть оценена на основе уровня заработной платы, справедливого распределения заработной платы, соблюдения законов о труде и усилий по улучшению условий труда.

Сейчас в России насчитывается 16 417 профсоюзных организаций разного уровня<sup>5</sup>.

Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР) представляет собой наиболее масштабное объединение работников в России. Юридические отделы ФНПР и ее составных организаций регулярно принимают участие в судебных процессах, направленных на урегулирование трудовых разногласий и конфликтов. ФНПР вместе с аффилированными организациями активно ищет методы защиты интересов своих членов в ходе переговоров и, при необходимости, инициирует коллективные акции. Кроме того, Федерация Независимых Профсоюзов России активно участвует в разработке предложений для проектов национальных и региональных нормативных актов, касающихся вопросов социальной защиты и трудовых прав, а также способствует совершенствованию российского законодательства в этих областях.

В состав ФНПР входят 124 аффилированных структуры, включая 38 общероссийских (межтерриториальных) профсоюзных организаций и 86 региональных объединений профсоюзов. Дополнительно, 7 профсоюзов сотрудничают с Федерацией на основании специальных договорённостей и партнёрских отношений. Федерация собирает свыше 19 миллионов членов профсоюзов<sup>6</sup>.

Для глубокого анализа работы указанного профсоюза давайте рассмотрим ключевые программные направления, реализуемые организацией для защиты прав своих участников.

Программа Федерации независимых профсоюзов России «За справедливую экономику», принятая на десятом съезде в 2019 году, направлена на реформирование социально-экономической системы России. Она охватывает улучшение условий труда, обеспечение достойной оплаты, занятости, справедливых пенсий и выполнение социальных гарантий государства, способствуя личностному росту.

В настоящее время Федерация независимых профсоюзов России занимается разработкой нового законопроекта "О занятости населения", который был одобрен в первом чтении Государственной Думой 15 марта 2023 года<sup>7</sup>. Вклад профсоюзов в этот законопроект включает:

- Оппозицию к увеличению альтернативных форм занятости
- Обеспечение социальных гарантий и прав на защиту профсоюзов для всех работающих, в том числе для самозанятых и участников платформенной экономики
- Укрепление защиты прав безработных, в том числе повышение пособий
- Прочие положения, направленные на улучшение условий труда работников.

Отчет о влиянии действий ФНПР на сокращение безработицы (рис. 1) показывает заметное уменьшение безработицы в РФ. Также отмечается рост прожиточного минимума для трудоспособного населения (в рублях в месяц) и увеличение пособий по безработице начиная с 2015 года. Тем не менее, прожиточный минимум для трудоспособного населения по-прежнему ниже максимального уровня пособия по безработице, что указывает на недостаточную социальную защиту граждан. В общем, работа ФНПР способствует снижению безработицы, но требует дальнейшего развития механизмов социальной поддержки.

---

<sup>5</sup> РБК URL: <https://www.rbc.ru/society/01/04/2024/660a87d29a7947a5d236a0a5> (дата обращения: 12.03.2025).

<sup>6</sup> Федерация независимых профсоюзов России // официальный сайт URL: <https://fnpr.ru/> (дата обращения: 12.03.2025).

<sup>7</sup> Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 N 565-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_464093/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/) (дата обращения: 12.03.2025).



Рис. 1. Ситуация с занятостью в России и позиция профсоюзов<sup>8</sup>.

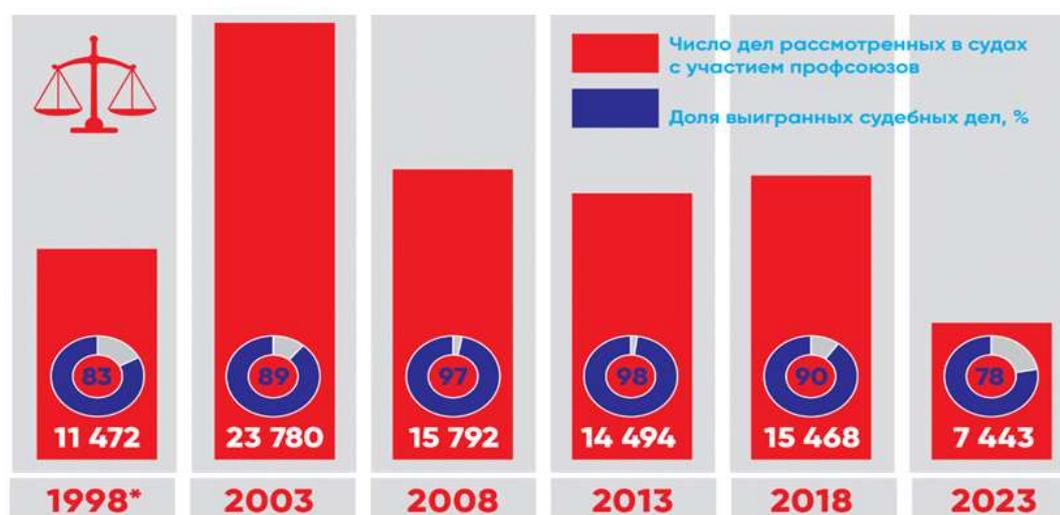


Рис. 2. Правозащитная деятельность ФНПР.<sup>9</sup>

Из предоставленных данных видно, что ФНПР активно участвует в правозащитной деятельности, представляя интересы профсоюзов в судах. Доля выигранных дел в целом высока и имеет тенденцию к увеличению со временем. Особенно значительное увеличение было замечено в 2008 и 2013 годах, когда доля выигранных дел составляла 97% и 98% соответственно. Тем не менее, стоит подчеркнуть, что в 2023 году процент выигранных профсоюзами дел упал до 78%, что может указывать на препятствия, с которыми профсоюзы столкнулись в судебной практике в этот период. Это, возможно, обусловлено изменениями в правовой системе или прочими обстоятельствами. Следовательно, можно заключить, что Федерация независимых профсоюзов России эффективно отстаивает права профсоюзов в судебных инстанциях.

В итоге, профсоюзы остаются ключевыми защитниками интересов сотрудников и определяющим фактором в регулировании оплаты труда в России, успешно добиваясь улучшения зарплат и условий работы.

Современные системы оплаты труда играют важную роль в обеспечении финансовой безопасности населения, так как заработная плата является основным

<sup>8</sup> Инфографика газеты «Солидарность» 10 ноября 2023 Новости ФНПР // официальный сайт URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/infografika-gazety-solidarnost.html> (дата обращения: 12.03.2025).

<sup>9</sup> Инфографика газеты «Солидарность» 10 ноября 2023 Новости ФНПР // официальный сайт URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/infografika-gazety-solidarnost.html> (дата обращения: 12.03.2025).

источником дохода для большинства работающих людей. Поэтому важно, чтобы система оплаты труда была справедливой, прозрачной и обеспечивала адекватный уровень жизни работников.

Недобросовестные работодатели для целей снижения расходов фонда оплаты труда оформляют правоотношения с соискателем вакансии как с самозанятым, что лишает работника права на оплачиваемый отпуск, оплату больничного листа и подтверждения стажа. Не все самозанятые оплачивают фиксированный платеж в виде налога, тем самым лишая себя выплат по случаю болезни и возможности подтверждения трудового стажа. В условиях изменения стратегий развития субъектами предпринимательства и возрастающей роли цифровизации, важное значение имеют нормы правовой защищенности работника, которые не всегда интегрированы в полном объеме в процесс прямого взаимодействия между заинтересованными сторонами и органами контроля со стороны государства.<sup>10</sup>

В последние годы все чаще обсуждаются новые подходы к оплате труда, направленные на увеличение заработной платы и социальной защиты работников. Один из таких подходов – повышение минимальной заработной платы, которое помогает обеспечить достойный уровень дохода для работников с низкими заработками. Также важно учитывать инфляцию и рост цен на товары и услуги при определении размеров заработной платы.

Другим важным аспектом является внедрение механизмов социальной защиты работников, таких как дополнительные социальные гарантии, страхование от несчастных случаев на производстве, пенсионное обеспечение и другие виды поддержки. Эти меры помогут улучшить финансовое положение работников и обеспечить им стабильное будущее.

*Заключение.* В целом, современные системы оплаты труда играют важную роль в обеспечении финансовой безопасности населения. Поэтому необходимо стремиться к созданию системы оплаты труда, которая была бы справедливой и обеспечивала достойный уровень жизни для всех работников.

Таким образом, современные системы заработной платы в Российской Федерации характеризуются разнообразием и гибкостью, включая тарифные системы, системы сдельной оплаты, бонусы и премии. Они стремятся стимулировать производительность и качество работы, однако степень их эффективности и равноправия может сильно варьироваться в зависимости от отрасли, региона и конкретного предприятия.

Необходимо подчеркнуть ключевую роль профсоюзных организаций в формировании уровня оплаты труда и обороне трудовых прав сотрудников в современной системе оплаты труда в РФ. Статистика свидетельствует о том, что профсоюзы способны эффективно защищать интересы работников, добиваясь увеличения заработной платы и улучшения условий работы.

#### **Список источников**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет—портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 12.03.2025).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
3. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948).

---

<sup>10</sup> Скрипник, О. Б. Правовые основы интеграции цифровых технологий в сферу антикризисного управления / О. Б. Скрипник // Журнал российского права. – 2024. – Т. 28, № 10. – С. 118-129. – doi: 10.61205/S160565900029950-9. – EDN JJMCEC

4. Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 N 565-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_464093/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/) (дата обращения: 12.03.2025).
5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс».
6. Агарычева А.В., Старокожева В.П. Минимальный размер оплаты труда в системе экономических показателей России // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 4. – С. 487-504. – doi: 10.18334/et.11.4.120865.
7. Осокин А.В. Роль профсоюзов в урегулировании трудовых споров с участием работников и работодателей // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 4. – С. 549-562. – doi: 10.18334/et.11.4.120884.
8. Рязанцева М.В. Тенденции в области гибкой занятости // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 5. – doi: 10.18334/et.11.5.120979.
9. Соболев Эдуард. Кризис профсоюзов и трансформационные изменения в сфере труда // Общество и экономика. - 2023. - №9. - С. 18-31.
10. Скрипник, О. Б. Правовые основы интеграции цифровых технологий в сферу антикризисного управления / О. Б. Скрипник // Журнал российского права. – 2024. – Т. 28, № 10. – С. 118-129. – doi: 10.61205/S160565900029950-9. – EDN JJMCEC.
11. Федерация независимых профсоюзов России // официальный сайт URL: <https://fnpr.ru/> (дата обращения: 12.03.2025).

#### **Сведения об авторе**

**Каримова Нозанин Шарафовна**, студент факультета экономики и бизнеса, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Россия.

#### **Научный руководитель**

**Скрипник Оксана Богдановна**, д-р экон. наук, доцент кафедры экономической безопасности и управления рисками, факультет экономики и бизнеса, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Россия.

#### **Information about the author**

**Karimova Nozanin Sharafovna**, student of the Faculty of economics and business, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.

#### **Scientific supervisor**

**Skripnik Oksana Bogdanovna**, Grand PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Risk Management and Economic Security, Faculty of economics and business, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.