

УДК 331.526:331.102.3:342.7

## Принцип равной оплаты за труд равной ценности: теория и практика

**Дозорцев Олег Евгеньевич**

Исследователь,  
Всероссийский научно-исследовательский институт труда,  
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;  
e-mail: dozortsev@vcot.info

**Кравченко Иван Михайлович**

Исследователь,  
Всероссийский научно-исследовательский институт труда,  
105043, Российская Федерация, Москва, ул. 4-я Парковая, 29;  
e-mail: kravchenkoim@my.msu.ru

### Аннотация

В статье исследуются аспекты понятия «равной оплаты за труд равной ценности» в российском трудовом законодательстве. Поднимается вопрос о нечеткости принципа равной оплаты за труд равной ценности. Рассматриваются разъяснения законодателя, а также судебная практика, связывающая теорию и практическую реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности. Приводится анализ рекомендаций Международной организации труда и подчеркивается необходимость дальнейшего изучения проблемы для обеспечения справедливого вознаграждения за труд всех граждан. В результате анализа было установлено, что принцип равной оплаты за труд равной ценности не всегда реализуется эффективно, что приводит к дискриминации в заработной плате. Для ее снижения и устранения необходимо внести изменения в законодательство, закрепив понятие труда равной ценности, соответствующего объективным критериям.

### Для цитирования в научных исследованиях

Дозорцев О.Е., Кравченко И.М. Принцип равной оплаты за труд равной ценности: теория и практика // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 2А. С. 455-463.

### Ключевые слова

Равное вознаграждение за труд равной ценности, оплата труда, дифференциация оплаты труда, судебная практика.

## Введение

В статье 37 Конституции Российской Федерации зафиксировано право гражданина на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, при этом статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) предусматривает такое понятие, как «равная оплата за труд равной ценности», однако в ней не уточняется, как определяется ценность труда и что можно считать трудом равной ценности.

Теоретический аспект принципа «равной оплаты за труд равной ценности» почти не рассматривается в научной литературе. Исследователи отмечают [Выщеславова, 2020], что сам по себе этот принцип не конкретизирован и включает в себя одновременно два понятия: «равный труд» и «труд равной ценности», и, поскольку в нормах права эти понятия используются как взаимозаменяемые и они не раскрыты правовыми нормами, это позволяет работодателям проводить дискриминацию по оплате труда. В этом контексте, написано значительное число работ о межрегиональном [Коломак, Крюков, 2021], [Абрамов, Гавриков, 2020], межотраслевом [Агарычева, Старокожева, 2024], [Гимпельсон, 2016] и гендерном неравенстве зарплат [Емелина, Рощин, 2022]. В данных и прочих работах [Токсанбаева, 2019], [Агарычева, Прошин, Старокожева, 2022], [Широкова, 2009] фиксируется заметное расхождение в уровнях оплаты труда, однако увязки со статьей 22 ТК РФ авторами не предпринимается, что свидетельствует о необходимости рассмотрения реализации данного принципа на практике и его теоретической связи с исследованиями в сфере неравной оплаты труда. В этой связи в качестве цели исследования мы определили раскрытие понятия равной оплаты за труд равной ценности в российском и международном законодательстве и его правоприменительной практике.

Для достижения поставленной цели в своей работе мы рассмотрим позицию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службы по труду и занятости относительно трактовки данного принципа в контексте установления заработной платы. Затем мы изложим позицию научного сообщества и Международной организации труда, а также обратимся к международному опыту осуществления принципа равной оплаты за труд равной ценности. Наконец, мы обратимся к опыту судебной практики в сфере споров о необоснованности назначения различных окладов и заработных плат для работников одноименных должностей и сравним его с разъяснениями Минтруда России и Роструда.

## Разъяснения Минтруда России и Роструда

В связи с нечеткостью формулировки рассматриваемого принципа и большим количеством обращений граждан, связанным с применением данного принципа к вопросам установления окладов для одноименных должностей, Роструд и Минтруд России дали разъяснения. Роструд в письме от 27.04.2011 № 1111-6-1 сообщил, что равную оплату труда необходимо понимать, как равенство окладов для одноименных должностей; в то же время, заработная плата у работников одноименных должностей может различаться в соответствии со статьей 132 ТК РФ из-за надбавок, доплат и прочих выплат в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда. соответствии со статьей 129 ТК РФ, заработная плата работника складывается из фиксированной части (оклад, должностной оклад, тарифная ставка), выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера. Таким образом, Роструд подчеркивает необходимость обоснования различий в заработной плате за счёт объективных

факторов, чтобы исключить дискриминацию – он отдельно обращает на это внимание, считая её недопустимой.

Минтруд России в своих разъяснениях подтвердил необходимость равенства должностных окладов для одноименных должностей, и добавил, что выплаты компенсационного и стимулирующего характера также должны соответствовать принципу равной оплаты за труд равной ценности в соответствии со внутренними локальными актами организации, где также должны быть зафиксированы общие для всех работников целевые показатели для начисления выплат стимулирующего характера и компенсационные выплаты в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных [Разъяснения Минтруда России отдельных вопросов трудовых отношений, [www...](#)]. Эти принципы распространяются и на работников, проходящих испытательный срок - для них также должны совпадать оклады с теми, что они будут получать при успешном прохождении испытания [Прокуратура Кологривского района: Оплата труда в период испытательного срока, [www...](#)].

Таким образом, с точки зрения Минтруда России и Роструда, работники, находящиеся на одноименных должностях, выполняющие одинаковую по объему, качеству и сложности работу в одинаковых условиях и достигающие одинаковых целевых показателей, должны получать равную заработную плату. Если же имеются различия в указанных характеристиках, то их оклад должен быть равным, однако заработная плата может различаться, при этом начисление стимулирующих и компенсационных выплат должно производиться по одним и тем же принципам для всех сотрудников, которые должно быть закреплены в локальных нормативных актах и законодательстве РФ. Однако стоит заметить, что в этом подходе есть недостаток: регламентирование стимулирующих выплат отсутствует в трудовом законодательстве, поэтому работодатель имеет право влиять на размер заработной платы за счёт них, назначать их на свое усмотрение (даже за работу одинакового объёма и качества) и «выносить» основной объем заработной платы из оклада в стимулирующие выплаты, увеличивая свою переговорную силу.

На практике существует установление «вилки» окладов для работников на одноименных должностях, в том числе в рамках применения системы грейдов, предусматривающей группировку должностей работников в зависимости от характеристик их трудовой деятельности и профессиональной квалификации. При этом работодатель может назначать различные оклады в пределах диапазона работникам, находящимся на одной должности, но, например, несущим различную ответственность. Формально это отличается от подхода Роструда и Минтруда России. Однако необходимо иметь в виду, что в текущих условиях одинаковые названия должностей не всегда гарантируют равенство сложности трудовых функций, выполняемого объема работы и других характеристик, в отличие от экономики СССР, а также периода действия Единой тарифной сетки в бюджетной сфере в современной России. Это связано с отсутствием: проведения оценки сложности труда; обязательности применения ЕТКС, ЕКС, ОКПДТР, профессиональных стандартов, содержащих наименования должностей и требования к квалификации работников; единообразия организационно-технических условий в организациях и рядом других причин. Указанное также создает препятствия для реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности и может приводить к дискриминации.

### **Позиция научного сообщества**

Еще одной важной позицией по вопросу равной оплаты труда за равный труд является позиция Международной организации труда (МОТ). Российская Федерация подписала

Конвенцию о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности [Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, [www...](#)], поэтому она должна являться ориентиром в сфере оплаты труда.

Позиция МОТ отличается от трактовки Минтруда России и Роструда: она различает принципы равного вознаграждения за труд равной ценности и принцип равной оплаты за равный труд [Равная оплата труда. Вводное руководство, [www...](#)]. Принцип равенства оплаты за равный труд ограничивается *«работой, выполняемой женщинами и мужчинами в одной и той же области деятельности и на одном и том же предприятии»*. Принцип равного вознаграждения за труд равной ценности включает в себя принцип равенства оплаты за равный труд, но не ограничивается им. *«Если мужчины и женщины выполняют работу, разную по содержанию, связанную с разной ответственностью, требующую разных навыков и квалификации, и выполняемую в разных условиях, но в целом имеющую равную ценность, они должны получать за нее равное вознаграждение»*. Таким образом, МОТ указывает на необходимость изучения и сравнения ценности труда, осуществляемого в различных видах деятельности и на различных должностях, для осуществления его равной оплаты, что в российской терминологии находит отражение в виде оценки сложности труда. Отдельно акцентируется понятие «вознаграждение», которое включает в себя не только заработную плату, но и любые другие выплаты, в том числе косвенные, как в деньгах, так и в натуре. Это выходит за пределы оклада, стимулирующих и компенсационных выплат, используемых в российском законодательстве. В то же время международный опыт показывает, что ряд стран законодательно закрепляет принцип равного вознаграждения за труд равной ценности как, например, в Великобритании, где в 2010 году был принят Equality Act [Equality Act, [www](#)]. В этом законе приняты все положения данного принципа, в том числе, как было указано выше, о проведении сравнения различных по своей ценности работ (a job evaluation study). Вдобавок, он распространяется на работников, не являющихся наемными (самозанятые, временно занятые, заемный труд и т.д.). Во избежание дискриминации, компании, нанимающие более 250 сотрудников, обязаны подавать [Equal Pay Law, [www](#)] декларации о разнице в зарплатах мужчин и женщин.

Судебная практика в странах, принявших данный принцип, показывает, что работники могут обратиться в суд и установить факт равной ценности для разных работ (примеры таких дел есть в судебной практике Австралии [Fair Work Australia, [www](#)], Канады [Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., [www](#)] и Исландии [Supreme Court, 2005])

В статье (Вышеславова, 2020) обращается внимание на неконкретность данного принципа, ведь на практике работник в своей деятельности руководствуется локальными нормативными актами (ЛНА) и поручениями работодателя. Автор отдельно отмечает, что поскольку принцип равной оплаты за равный труд не провозглашается основным правом человека, к правоотношениям в сфере наемного труда могут применяться и другие принципы. Из туманности определений и использования в нормативных правовых актах различных по смыслу понятий «равный труд» и «труд равной ценности» проистекает дискриминация при оплате труда, например, по полу или для работников, заключивших срочный договор. Исходя из описанного выше расхождения в трактовках, исследователь отмечает оторванность принципа равной оплаты за равной труд от регулируемых правоотношений. Обращение в суд при занижении заработной платы из-за пола или возраста не помогает: судебная практика показывает, что решения суда выносятся не в пользу работников [Фильчакова, 2023]. Отдельным фактором, мешающим применению этого принципа на практике, является

неравенство социально-экономического развития регионов России, в связи с чем наблюдается заметное расхождение заработных плат работников одних и тех же специальностей в разных регионах [Богомолова, 2017].

С.И. Глушкова и И.Н. Литвинова приводят мнение А.Е. Сухарева о [Глушкова, Литвинова, 2015], что существующая практика применения права приводит к тому, что законодатель не в полной мере и недостаточно оптимально учитывает право на равную оплату за равный труд при формировании национального трудового законодательства. Кроме того, отмечается, что в судебной практике нередко не происходит адекватной оценки правового статуса премий, которые входят в систему оплаты труда и являются обязательным условием трудового договора.

По его словам, суды часто смешивают разные юридические категории, касающиеся различных аспектов трудового права и применяемые по разным правилам. Это касается, во-первых, премий как составной части системы оплаты труда – периодических стимулирующих выплат, упоминаемых в статьях 129 и 135 Трудового кодекса РФ, и, во-вторых, разовых премий как форм поощрения работников, предусмотренных статьёй 191 ТК РФ. А.Е. Сухарев полагает, что законодатель допустил терминологическое смешение в Трудовом кодексе РФ двух отдельных институтов трудового права – заработной платы и дисциплины труда, а также отмечает, что «указанная небрежность законодателя нередко приводит к ошибкам в судебной практике», особенно когда суды игнорируют правильное понимание различных видов премий. Указанная проблема в трудовом законодательстве и отмеченные ошибки в судебной практике, по мнению А.Е. Сухарева, в конечном итоге становятся причиной того, что работодатели не выполняют свои обязательства по полной выплате заработной платы работникам. В результате ни национальный законодатель, ни правоприменительная практика не обеспечивают право каждого работника на справедливое вознаграждение, как это предусмотрено статьёй 23 Всеобщей декларации прав человека [Всеобщая декларация прав человека, www] и статьёй 7 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» [Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах», www], которые подписаны и ратифицированы Российской Федерацией.

Рассмотрим подробнее судебную практику.

### **Судебная практика**

Основной вопрос трактовки данного принципа в судебной практике сводится к тому, могут ли различаться оклады у работников в одноименной должности. Некоторые суды соглашались со взглядами Минтруда России и Роструда, и запрещают устанавливать в штатном расписании разные оклады для одной должности. Так, например, Свердловский областной суд в ответ на апелляцию работницы, просившей взыскать с работодателя недополученную заработную плату в том числе за счёт неравных окладов на одноименных должностях, пришел к выводу, что установление должностных окладов в большем размере для работников, занимающих одинаковые должности, является дискриминацией, однако в связи с пропуском срока обращения в суд в удовлетворении апелляции было отказано [Апелляционное определение Свердловского областного суда, 2015]. Другой пример – районный суд в Нижнем Новгороде удовлетворил иск работника о взыскании задолженности по заработной плате. Работнику выплачивался оклад меньший, чем у коллег на одноименной должности, и работодатель мотивировал это тем, что стаж других сотрудников на аналогичной должности существенно выше, чем у истца (6 лет). Данный довод истец считает несостоятельным ввиду того, что новым

сотрудникам устанавливаются оклады выше, чем истцу, имеющему стаж работы более 6 лет, и с этим доводом согласился суд, закрепляя реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности в равенстве окладов [Решение Советского районного суда г. Нижний Новгород Нижегородской области, 2023].

Однако в решениях по другим делам допускаются различные оклады для одной и той же должности: Московским городским судом истцу было отказано в повышении оклада до уровня оклада его коллеги, занимающего одноименную должность, по причине недостаточной квалификации – в отличие от коллеги, он не владел компьютерными навыками, необходимыми для выполнения его трудовых обязанностей [Определение Московского городского суда, 2019].

Верховный суд Республики Башкортостан в 2013 году отказал истцу в признании факта занижения зарплаты и отметил, что работа в одной и той же должности не означает ее одинаковый объем, сложность и количество: коллега истца выполняла дополнительные трудовые обязанности и имела более высокие результаты трудовой деятельности [Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан, 2013]. Поэтому если сложность и объем работы, выполняемой сотрудниками в одноименной должности различен, то их оклады могут различаться. Аналогичное решение вынесено данным судом в 2018 году по другому делу: сотруднику энергетической компании, обслуживающему меньшее количество оборудования, имеющее меньшую сложность и категорию, были установлены меньшие размеры должностного оклада и заработной платы, чем его коллегам на одноименных должностях. Таким образом, из-за различия в результатах работы (качестве выполненной работы), истцу было отказано в признании факта условий труда дискриминационными [Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан, 2018].

Несмотря на различное мнение о том, должны ли совпадать у одноименных должностей оклады, суды, Минтруд России и Роструд понимают принцип «равной оплаты за труд равной ценности» одинаково – выполненная работа одинакового объема, сложности (каждой сложности соответствует определенная квалификация) и качества должна оплачиваться одинаково. Откуда в таком случае возникает расхождение по вопросу окладов?

Скорее всего, это связано с самим смыслом разделения заработной платы на оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Задача стимулирующих выплат – оценка выполненной работы, ее качества, и объема, что отмечается в 129 статье ТК РФ. Критерии и целевые показатели стимулирующих выплат включаются в локальные нормативные акты, коллективные договоры и законодательство РФ, что позволяет более объективно оценить выполненную работу. В то же время, Конституционный Суд РФ в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П постановил, что статья 135 часть 2 ТК РФ является не соответствующей Конституции РФ, так как она позволяет работодателю через систему коллективных договоров и ЛНА уменьшать заработную плату работника, имеющего неснятое дисциплинарное взыскание без учета объективных критериев оценки качества, сложности и объема выполненной им работы. При этом «факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание».

Таким образом, Минтруд России и Роструд пытаются ограничить возможность работодателя уменьшать заработную плату в части окладов. Некоторые суды, в свою очередь, такого разделения не проводят и воспринимают все составляющие заработной платы как те, что

могут быть изменены работодателем, и из-за этого наблюдается несовпадение разъяснений Минтруда России и Роструда и судебной практики в отношении различных составляющих заработной платы. Позиция первых нам кажется более целесообразной, так как она более точно отражает данный принцип.

### Заключение

Подводя итог, четко разделим между собой три принципа равенства оплаты за равный труд:

- равная оплата за равный труд;
- равная оплата за труд равной ценности;
- равное вознаграждение за труд равной ценности.

Все эти принципы сущностно близки – они стремятся обеспечить справедливую систему оплаты труда без дискриминации – но, в то же время, они различны и последовательно расширяют друг друга. Принцип равного вознаграждения за труд равной ценности не ограничивается окладами и одноименными должностями, а стремится к обеспечению равенства вознаграждения для работников, чей труд качественно различен, а также выходит за рамки заработной платы и учитывает прочие вознаграждения для работника.

Основываясь на методологии МОТ, мы пришли к выводу, что в российской законодательной и правоприменительной практике реализуется принцип равной оплаты за труд равной ценности, и при его использовании возникает ряд нюансов. Разъяснения Минтруда России и Роструда не всегда учитываются на практике (например, в виде систем грейдинга), а также в судебных решениях. Работодатель имеет возможность устанавливать неравную заработную плату за работу одинакового качества и количества за счёт стимулирующих выплат, а иногда и за счёт окладов.

Учитывая изложенное, представляется целесообразным закрепление в законодательстве понятия труда равной ценности как одинаковой по объективным критериям (сложность, объём, качество] работы, а не как равенство окладов для одноименных должностей. Это поможет сгладить имеющуюся межрегиональную и гендерную дискриминацию в области оплаты труда и будет способствовать реализации принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

### Библиография

1. Абрамов, А. П. Оплата труда в России: тенденции, проблемы и пути совершенствования / А. П. Абрамов, Ф. А. Гавриков // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 195-206. – EDN UNQLHZ.
2. Агарычева А.В., Старокожева В.П. Межрегиональные и межотраслевые различия в оплате труда бюджетников: причины и новые подходы к их уменьшению и устранению. Социально-трудовые исследования. – 2024. – №56(3). – С. 73-83.
3. Богомолова, О. Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования? / О. Ю. Богомолова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С. 43-46. – EDN ZFDLRD.
4. Вышеславова, Т. Ф. Реализация принципа равного вознаграждения за труд равной ценности / Т. Ф. Вышеславова // Научные вестн. – 2020. – № 3(20). – С. 25-31. – EDN XGXDOA.
5. Гимпельсон В.Е. Отраслевые сдвиги и межотраслевое неравенство // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2016. – № 3 (31). – С. 186-197.
6. Емелина Н.А., Рошин С.Ю. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. – 2022. – Т. 26. – № 2. – С. 213-239.
7. Крюков, В. А. Пространственное развитие России: основные проблемы и подходы к их преодолению / В. А. Крюков, Е. А. Коломак // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2021. – Т. 227. – № 1. –

- С. 92-114.
8. Глушкова, С. И. Актуальные проблемы защиты прав человека в России и мире (обзор материалов Международной научно-практической конференции] / С. И. Глушкова, И. Н. Литвинова // Вестник Гуманитарного университета. – 2016. – № 4(15). – С. 130-137. – EDN UVZZLA.
  9. Равная оплата труда. Вводное руководство / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017.
  10. Старокожева, В. П. Зарплатное неравенство: дифференциация уровней заработной платы в регионах и отраслях России / В. П. Старокожева, А. В. Агарычева, И. А. Прошин // Экономика труда. – 2022. – Т. 9. – № 2. – С. 463-484.
  11. Токсанбаева, М. С. Дифференциация заработной платы в контексте стимулирования труда // Народонаселение. – 2019. – Т. 22. – № 3. – С. 116-129.
  12. Фильчакова С.Ю. К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда // Академический юридический журнал. – 2023. – Т. 24. – № 3. – С. 364-370.
  13. Широкова, Л. Проблемы уровня и дифференциации заработной платы в России // Социальная политика и социальное партнерство. – 2009. – № 10. – С. 39-42.
  14. Equality Act 2010. – URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (дата обращения: 17.10.2024].
  15. Equal Pay Law. – URL: <https://www.acas.org.uk/equal-pay/equal-pay-law> (дата обращения: 17.10.2024].

## The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value: Theory and Practice

**Oleg E. Dozortsev**

Researcher,  
All-Russian Research Institute of Labour,  
105043, 29, 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: dozortsev@vcot.info

**Ivan M. Kravchenko**

Researcher,  
All-Russian Research Institute of Labour,  
105043, 29, 4-ya Parkovaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: kravchenkoim@my.msu.ru

### Abstract

The article examines the concept of equal pay for work of equal value in Russian labor legislation, highlighting the ambiguity of its interpretation. The authors analyze legislative clarifications and judicial practice that bridge the gap between theory and practical implementation of this principle. Recommendations from the International Labour Organization (ILO) are reviewed, emphasizing the need for further research to ensure fair remuneration for all workers. The study reveals that the principle of equal pay for work of equal value is not always effectively enforced, leading to wage discrimination. To mitigate and eliminate such disparities, the authors propose legislative amendments to clearly define work of equal value based on objective criteria.

### For citation

Dozortsev O.E., Kravchenko I.M. (2025) Printsip ravnoi oplaty za trud ravnoi tsebnosti: teoriya i praktika [The Principle of Equal Pay for Work of Equal Value: Theory and Practice]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (2A), pp. 455-463.

**Keywords**

Equal pay for work of equal value, wages, wage differentiation, judicial practice.

**References**

1. Abramov A.P., Gavrikov F.A. (2020) "Oplata truda v Rossii: tendentsii, problemy i puti sovershenstvovaniya" [Wages in Russia: Trends, Problems, and Ways of Improvement]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* [Proceedings of the South-West State University. Series: Economics. Sociology. Management], 10(4), pp. 195-206. EDN UNQLHZ.
2. Agarycheva A.V., Starokozheva V.P. (2024) "Mezhregional'nye i mezhotraslevye razlichiya v oplatetruda byudzhnetnikov: prichiny i novye podkhody k ikh umensheniyu i ustraneniyu" [Interregional and Intersectoral Differences in the Wages of Budget Employees: Causes and New Approaches to Their Reduction and Elimination]. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 56(3), pp. 73-83.
3. Bogomolova O.Yu. (2017) "Upravlenie personalom i trudovoe pravo: kak sootnesti interesy i mekhanizmy regulirovaniya?" [Personnel Management and Labor Law: How to Correlate Interests and Regulatory Mechanisms?]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 3, pp. 43-46. EDN ZFDLRD.
4. Vysheslavova T.F. (2020) "Realizatsiya printsipa ravnogo voznagrazhdeniya za trud ravnoi tsennosti" [Implementation of the Principle of Equal Remuneration for Work of Equal Value]. *Nauchnye vesti* [Scientific News], 3(20), pp. 25-31. EDN XGXDOA.
5. Gimpel'son V.E. (2016) "Otraslevye sdvigi i mezhotraslevoe neravenstvo" [Sectoral Shifts and Intersectoral Inequality]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii* [Journal of the New Economic Association], 3(31), pp. 186-197.
6. Emelina N.A., Roshchin S.Yu. (2022) "Meta-analiz gendernogo razryva v oplata truda v Rossii" [Meta-analysis of the Gender Pay Gap in Russia]. *Ekonomicheskii zhurnal VSHE* [HSE Economic Journal], 26(2), pp. 213-239.
7. Kryukov V.A., Kolomak E.A. (2021) "Prostranstvennoe razvitiye Rossii: osnovnye problemy i podkhody k ikh preodoleniyu" [Spatial Development of Russia: Main Problems and Approaches to Overcoming Them]. *Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii* [Scientific Proceedings of the Free Economic Society of Russia], 227(1), pp. 92-114.
8. Glushkova S.I., Litvinova I.N. (2016) "Aktual'nye problemy zashchity prav cheloveka v Rossii i mire (obzor materialov Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii)" [Current Issues in Human Rights Protection in Russia and the World (Review of Materials from the International Scientific and Practical Conference)]. *Vestnik Gumanitarnogo universiteta* [Bulletin of the Humanitarian University], 4(15), pp. 130-137. EDN UVZZLA.
9. "Ravnaya oplata truda. Vvodnoe rukovodstvo" [Equal Pay. Introductory Guide] (2017). Gruppya tekhnicheskoi podderzhki po voprosam dostoinogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoi Evropy i Tsentral'noi Azii [Technical Support Group on Decent Work and ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia]. Moscow: MOT.
10. Starokozheva V.P., Agarycheva A.V., Proshin I.A. (2022) "Zarplatnoe neravenstvo: differentsiatsiya urovnei zarabotnoi platy v regionakh i otraslyakh Rossii" [Wage Inequality: Differentiation of Wage Levels in Regions and Sectors of Russia]. *Ekonomika truda* [Labor Economics], 9(2), pp. 463-484.
11. Toksanbaeva M.S. (2019) "Differentsiatsiya zarabotnoi platy v kontekste stimulirovaniya truda" [Wage Differentiation in the Context of Labor Stimulation]. *Narodonaselenie* [Population], 22(3), pp. 116-129.
12. Filchakova S.Yu. (2023) "K voprosu o realizatsii printsipa zapreshcheniya diskriminatsii v sfere oplaty truda" [On the Issue of Implementing the Principle of Prohibition of Discrimination in the Field of Wage Payment]. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal* [Academic Legal Journal], 24(3), pp. 364-370.
13. Shirokova L. (2009) "Problemy urovnya i differentsiatsii zarabotnoi platy v Rossii" [Problems of Wage Levels and Differentiation in Russia]. *Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo* [Social Policy and Social Partnership], 10, pp. 39-42.
14. Equality Act 2010. – URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
15. Equal Pay Law. – URL: <https://www.acas.org.uk/equal-pay/equal-pay-law>