

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №3, Том 12 / 2020, No 3, Vol 12 <https://esj.today/issue-3-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/19ECVN320.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Симонин П.В., Гордеев В.В. Мониторинг социальной справедливости на рынке труда: психологические и экономические аспекты // Вестник Евразийской науки, 2020 №3, <https://esj.today/PDF/19ECVN320.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Simonin P.V., Gordeev V.V. (2020). Monitoring social justice in the labor market: psychological and economic aspects. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 3(12). Available at: <https://esj.today/PDF/19ECVN320.pdf> (in Russian)

УДК 331.104.2

ГРНТИ 06.77.90

**Симонин Павел Владимирович**

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте», Москва, Россия

Доцент кафедры «Экономической теории»

Профессор РАЕ

E-mail: [simonin-p@mail.ru](mailto:simonin-p@mail.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=624448](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448)

**Гордеев Виктор Владимирович**

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте», Москва, Россия

Доцент кафедры «Психологии и педагогики»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: [Gordlan@mail.ru](mailto:Gordlan@mail.ru)

**Мониторинг социальной  
справедливости на рынке труда:  
психологические и экономические аспекты**

**Аннотация.** В статье раскрываются проблемы мониторинга социальной справедливости на рынке труда на основе международного опыта и российской динамики социально-трудовых отношений. Авторы излагают концептуальные взгляды и мысли с точки зрения институционально-психологического подхода. Обосновывается важность достижения социальной справедливости, которая становится все более насущной в связи с ростом неравенства, поскольку представляет угрозу для социальной сплоченности, экономическому росту и прогрессу человечества. В работе, основанной на теоретико-методологических подходах к исследованию социальной справедливости, утверждается что социальная справедливость имеет тенденцию фокусироваться на справедливых отношениях между группами внутри социума, а стержнем такой справедливости является обоснованная заработная плата. Одновременно наличие несправедливости, которую можно было бы исправить, больше связано с поведенческими отклонениями, а не с институциональными недостатками. Убедительно доказывается наличие двух сил, которые влияют на формирование прогнозов на рынке труда: (1) некоторые люди готовы пожертвовать большими ресурсами, чтобы предотвратить несправедливые результаты; (2) люди имеют склонность сравнивать себя с другими в процессе трудовых отношений. Авторы обращают внимание на улучшение материальных и психосоциальных детерминант кроме справедливого обращения, которые необходимы для сокращения неравенства. Предлагается использовать методологию

мониторинга на основе ключевых показателей рынка труда и матрицу мониторинга социальной справедливости, индекс социальной справедливости (SJI): предупреждение бедности, справедливое образование, доступ к рынку труда, социальная сплоченность, отсутствие дискриминации, здоровье, справедливость между поколениями, которые можно использовать для аналитического обоснования в процессе институционализации трудовых отношений.

**Ключевые слова:** социальная справедливость; социум; социально-трудовые отношения; производительность труда; ресурсы; заработная плата

### Введение

Социальная справедливость как явление человеческого общества имеет тенденцию фокусироваться на справедливых отношениях между группами внутри социума, а не на справедливости индивидуального поведения или справедливости для отдельных лиц. Вопросы и ответы о коренных причинах отсутствия социальной справедливости еще дал А. Смит, который отразил в своем труде "Исследование о природе и причинах богатства народов" (1776 г.).

«Воспроизводственная функция предполагает обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы без увеличения состава обеспечиваемой семьи. Данная функция впервые была выявлена А. Смитом и описана в его работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» [3, с. 8].

Стержнем социальной справедливости и высокой зарплаты А. Смит считает главную причину – выгода для общества. «Размер зарплаты должен быть таким, чтобы рабочий мог вырастить хотя бы двух детей. При высокой зарплате мы найдем рабочих более деятельными, прилежными и смышлёными, чем при низкой заработной плате» [7, с. 34].

Он убеждает, что в условиях растущей экономики собственники факторов производства могут просуществовать какое-то время без наемных работников (например, в период спада экономики) что не скажешь о последних. Работники не будут более деятельными если лишаться средств к существованию, прожиточного минимума и не обеспечит установление социальной справедливости в обществе.

Дж. Стиглиц писал: «во многих случаях коммерческие интересы и ценности отодвигали на задний план заботу о среде обитания, демократии, правах человека и социальной справедливости»<sup>1</sup>. Поэтому формируется квазисправедливость которая характеризуется «крайней поляризацией общества и сосуществованием беспросветной нищеты с предельно расточительным богатством, ибо именно представители группы богатых создают основную часть богатства общества» [8, с. 3].

---

<sup>1</sup> Глобализация: тревожные тенденции-Джозеф Стиглиц. Электронный ресурс. URL: <file:///C:/Users/ASUSept/Downloads/Stiglitz-global.pdf> // (дата обращения: 15.05.2020).

### Ретроспектива социальной справедливости

Исторически и теоретически идея социальной справедливости заключается в том, что все люди должны иметь равный доступ к богатству, здоровью, благополучию, справедливости, привилегиям и возможностям независимо от их правовых, политических, экономических или других обстоятельств.

Стремление к социальной справедливости, благодаря которой каждый трудящийся мужчина и женщина могут свободно и на основе равенства возможностей претендовать на свою справедливую долю богатства, сегодня столь же велико, как и в начале XX в. Важность достижения социальной справедливости становится все более насущной в связи с ростом неравенства, которое представляют угрозу для социальной сплоченности, экономическому росту и прогрессу человечества. Вместе с изменением климата, демографическими изменениями, технологическим развитием и, в более общем плане, глобализацией мы наблюдаем мир труда, который меняется беспрецедентными темпами и масштабами в том числе под влиянием техногенного фактора<sup>2</sup>. Поэтому организации различных организационно-правовых форм, учреждения или правительства разных стран, отстаивающие трудовые стратегии, нуждаются в соответствующих данных для мониторинга и оценки текущих реалий мира труда в условиях деформации системы институтов социально-трудовых отношений.

Нобелевский Лауреат по экономике Амартия Сен в своем труде «Идея справедливости» писал: «наличие несправедливости, которую можно было бы исправить, нередко связано с поведенческими отклонениями, а не с институциональными недостатками. Справедливость в конечном счете связывается с тем, какой жизнью живут люди, а не только с природой окружающих их институтов» [11, с. 15].

### Связь экономических и психосоциальных детерминант

На наш взгляд методологически объяснить проблемы социальной справедливости и политики занятости достаточно трудно только лишь на основании экономической модели, в которой все агенты имеют строго эгоистичные предпочтения. Тем более что при «достижении максимальной эффективности не всегда соблюдается справедливость, например, в виду того что каждый работник получает зарплату, пропорциональную эффективности выполняемой работы» [2, с. 119].

«Вот здесь мы и подходим близко к психологическим проблемам, возникающим в условиях перехода к цифровой (электронной) экономике и построения цифрового общества» [1, с. 116].

Поэтому данные явления могут быть лучше поняты, если признать, что значительная часть людей отдает предпочтение взаимной справедливости (в условиях традиционной и цифровой экономики), которая заставляет их работать больше, когда с ними справедливо обращаются их работодатели. Однако важно иметь в виду что в данном контексте важно рассматривать психологические силы, которые, возможно, управляют таким справедливым поведением.

Во-первых, исследования показывают, что некоторые люди готовы пожертвовать большими ресурсами, чтобы предотвратить несправедливые результаты. Так, например, они могут быть готовы приложить дополнительные усилия, если они чувствуют, что с ними

---

<sup>2</sup> The need for social justice. Электронный ресурс. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm> (дата обращения: 15.05.2020).

обращаются справедливо, или наоборот могут воздержаться от усилий, если они чувствуют, что с ними обращаются несправедливо.

В этом случае справедливость чаще всего реализуется на основе «принципа равноценного обмена: хорошо выполненная работа высоко оплачивается, профессионализм и компетентность, старание и добросовестность в работе ценятся и вознаграждаются по достоинству» [6, с. 46].

Во-вторых, вынося суждения о справедливости, люди сравнивают то, что они (и другие) получают, с тем, что, по их мнению, они (и другие) имеют право получить. Если какая-либо сторона получает меньше, чем это право, добросовестные люди будут пытаться сократить этот разрыв.

Речь идет о «выплате заработной платы по результатам труда с точки зрения социальной справедливости и социальной защиты, приоритет которых над экономической эффективностью, будет способствовать социальной безопасности и спокойствию в обществе» [12, с. 23].

Наличие этих двух сил дает конкретные прогнозы для ситуации на рынке труда. В частности, высокая заработная плата должна мотивировать добросовестных работников прилагать больше усилий в ответ на такое справедливое обращение. Результаты показывают, что действительно, средние усилия работников выше, когда заработная плата высока. Поскольку все взаимодействия между рабочими и фирмами носят строго односторонний характер. Поэтому этот импульс можно объяснить *только предпочтением справедливости*. Однако полученные результаты также показывают сильную неоднородность в том, как люди реагируют на получение высокой заработной платы.

Тем более что «конкурирующие компании все чаще привлекают и удерживают квалифицированные кадры не с помощью установления более высокой заработной платы и стимулирующих выплат, а путем закрепления в локальных актах расширенного социального пакета и огромного количества иных льгот» [5, с. 23].

В то время как некоторые сотрудники отвечают взаимностью с большим усилием, другие равнодушны и предпочитают прилагать минимальные усилия, т. е. им присуще эгоистичные предпочтения. Совсем недавно были проведены полевые эксперименты, чтобы проверить этот механизм за пределами лаборатории. Результаты практически были тождественны лабораторным экспериментам: высокая заработная плата вызывает несколько более высокие усилия, но эффект, как правило, незначителен.

Однако поведение этих эгоистичных индивидов по отношению к своим работодателям может изменяться в ходе повторяющихся взаимодействий, которые более точно отражают большинство реальных трудовых отношений. В этой более реалистичной обстановке даже строго эгоистичный индивид имеет стимул подражать честному человеку и прилагать большие усилия, потому что такое поведение гарантирует высокую заработную плату в будущем. Уклонение же, напротив, показывает, что индивид эгоистичен. Фирмы не захотят платить эгоистичным работникам, как только они докажут, что они не прилагают особых усилий. Таким образом результаты этих исследований показывают, что персонал сильно реагирует на то, как с ними обращаются<sup>3</sup>.

Устойчивое и значительное улучшение материальных и психосоциальных детерминант кроме справедливого обращения, вероятно, будет необходимо для сокращения неравенства в

---

<sup>3</sup> Ernst Fehr, Lorenz Goette, and Christian Zehnder. The Behavioral Economics of the Labor Market: Central Findings and Their Policy Implications. Электронный ресурс. URL: <file:///C:/Users/ASUSept/Downloads/194f01928349fa79bcb77758c7fe66fba80d.pdf> (дата обращения: 12.05.2020).

отношении здоровья, особенно для наиболее обездоленных и тех, кто в наибольшей степени пострадал от рецессии. Работа очень важна для людей поскольку она обеспечивает доход, социальный статус, чувство достижения и средство структурирования своего времени.

Это означает что там, где право на получение социальных выплат шире, психическое благополучие безработных улучшается. Низкоуровневые, пособия повышают уровень неблагополучия и препятствуют процессу поиска работы. В то же время активная политика на рынке труда (профессиональная подготовка и субсидирование занятости), не только повышает вероятность возвращения на работу, но и улучшает психическое благополучие по сравнению с пассивной социальной помощью.

Инвестиции в актив психического благополучия населения, особенно в периоды рецессии (пандемии) и низкого совокупного спроса, очень важны, когда более высокий уровень безработицы неизбежен. Однако социальные трансферты должны предоставляться одновременно с мерами активизации (например, пособия сокращаются с течением времени и ограничиваются по времени) и активной политикой на рынке труда.

### **Мониторинг развития навыков**

Одновременно на рынке труда важно систематически проводить мониторинг развития навыков среди молодежи. Стоит отметить что «более значительные потери рабочих мест среди молодежи объясняются высокой степенью ее концентрации в отраслях и профессиях, сильнее всего затронутых экономическим спадом, а также сегментацией рынка труда Российской Федерации» [9, с. 11]. Например, неквалифицированные работники вынуждены могут оказаться без работы или же они «застраивают» на неустойчивых низкооплачиваемых рабочих местах, которые не создают предпосылок карьерного роста. Тем более что «для молодежного сегмента рынка труда характерны и такие проблемы, как несоответствие реальных условий труда и уровня заработной платы, отсутствие у них специальных практических и современных теоретических навыков» [4, с. 7].

Поэтому с возрастом они становятся все более уязвимыми на рынке труда в связи с возможной потерей рабочих мест и кризисных явлений на рынке труда.

Одновременно небольшие навыки таких работников снижают производительность труда и делают инвестиции менее привлекательными, уменьшая при этом трансферт технологий и «ноу-хау» из стран с высоким уровнем дохода. Низкие навыки также создают предпосылки к росту бедности и неравенства, потому что частнопредпринимательский сектор не может процветать в стране, где нет квалифицированной рабочей.

Выше приведены лишь те проблемные области, которые могут оказывать существенное влияние на установление социальной справедливости на рынке труда. Очевидно, что наша попытка рассмотреть социальную справедливость и уровень заработка с психологических и экономических позиций может вызвать небезосновательные замечания, однако на наш взгляд важно учитывать именно данный подход.

### **Методология мониторинга социальной справедливости**

Последние международные стандарты, лежащие в основе ключевых показателей мониторинга рынков труда, были приняты в 2013 году. В то время в связи с финансовой рецессией 2008 года и последовавшим за ним кризисом занятости был внесен ряд важных изменений с четкой целью дать возможность основным показателям рынка труда лучше

отражать меняющиеся условия с течением времени для различных групп – в частности, женщин, молодых и пожилых людей, а также лиц, проживающих в сельских районах.

Именно эти рекомендации сейчас имеют решающее значение для поддержки непрерывного мониторинга социальной справедливости на рынках труда в условиях распространения вируса COVID-19<sup>4</sup>.

Изначально в методологии мониторинга ключевые показатели рынка труда были разработаны с учетом двух основных целей: (1) представить основной набор показателей рынка труда; (2) обеспечить доступность показателей для мониторинга новых тенденций в области занятости.

Непосредственно выбор показателей осуществлялся на основе следующих критериев: (а) концептуальная релевантность; (б) наличие данных; (в) относительная сопоставимость между странами и регионами<sup>5</sup>.

Так, например, мониторинг рынка труда за последнее время показал корреляционные зависимости: чем выше доля наемных работников в стране, тем выше доля лиц с высшим образованием. Т. е. уровень образования явно связан с вероятностью оказаться на рынке труда в качестве наемного работника. Более того, Российская Федерация, Армения и Канада выделяются среди других стран гораздо более высокой долей лиц с высшим образованием в составе рабочей силы в общей структуре занятых.

И наоборот мониторинг показал, что такие страны как: Намибия, Южная Африка и, в меньшей степени, Ботсвана имеют очень низкую долю наемных работников по отношению к уровню образования их рабочей силы. Эти результаты могут свидетельствовать о наличии региональной структуры, отражающей условия, в которых, несмотря на повышение образовательного уровня рабочей силы, структура экономики и рынка труда остается довольно стагнирующей.

Результаты сравнения уровня образования с производительностью труда и долей занятых свидетельствуют о четкой связи между уровнем образования, достигнутым соответствующей рабочей силой и показателями на рынке труда. Однако эта связь не может быть установлена с одинаковой уверенностью для всех изученных показателей рынка труда. В частности, связь занятости и численности населения, как представляется, полностью не зависит от различий в уровне образования. Тем более что «невысокие показатели уровня производительности труда в российской экономике по международным меркам связаны прежде всего с внутризкономической ситуацией, обусловленной трансформацией экономических отношений. Отраслевая структура экономики неэффективна и не способствует высоким темпам экономического роста» [10, с. 95]. Поэтому важно проводить мониторинг социальной справедливости в процессе институционализации трудовых отношений (табл. 1).

---

<sup>4</sup> COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Электронный ресурс. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_741145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_741145.pdf) (дата обращения: 16.05.2020).

<sup>5</sup> KEY INDICATORS OF THE LABOUR MARKET Ninth edition. Электронный ресурс. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_498929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf) (дата обращения: 16.05.2020).

Таблица 1

**Матрица мониторинга социальной справедливости  
принципала и агента в процессе институционализации трудовых отношений**

Агент	Принципал
<p>1. Доступ к приобретению когнитивных навыков: способность понимать сложные идеи, эффективно адаптироваться к окружающей среде, учиться на опыте и рассуждать: А) Получил ли агент доступ и равные возможности к образованию? Б) Смог ли агент приобрести необходимый опыт для реализации своих способностей на рынке труда? В) Позволили ли когнитивные навыки успешно адаптироваться к окружающей среде?</p>	<p>1. Развитие межличностных и социальных взаимодействий: лидерство, командная работа, приобретение знаний, опыта и взаимодействий, необходимым для выполнения конкретной работы на рабочем месте: А) Обеспечил ли принципал установление здоровых межличностных отношений и социально-психологический климат? Б) Имеется ли подготовка на рабочем месте или во внешних организациях? В) Обеспечен ли равный доступ представителей различных профессий, национальностей, разной религиозной принадлежности к установлению коммуникаций, командной работе и лидерству?</p> <p>2. Содействие установлению баланса между карьерой и личной жизнью, равной оплаты труда, равных возможностей при возвращении на работу, равного представительства на управленческих и руководящих должностях, возможностей карьерного роста: А) Соблюдается равная оплата за равный труд? Б) Способствует ли принципал формированию баланса между карьерой и личной жизнью? В) Предоставляются ли равные возможности всему персоналу в процессе карьерного роста?</p>
<p>2. Получение профессионального, классического или цифрового образования с использованием дистанционных технологий, возможности участия в высококачественном образовании и непрерывном образовании: А) Был ли обеспечен доступ к профессиональному образованию? Б) Имеются ли равные права и доступ к дистанционным технологиям в процессе обучения? В) Получил ли агент высококачественное образование чтобы предлагать свои услуги на рынке труда?</p>	<p>3. Равная оплата труда женщин и мужчин, устранение гендерных барьеров на рынке труда: А) Имеются ли гендерные барьеры при получении рабочих мест или назначении на новые должности? Б) По каким принципам происходит оплата труда для устранения гендерных барьеров?</p>

Авторы: П.В. Симонин, В.В. Гордеев

Достаточно информативным является индекс социальной справедливости (SJI), который можно использовать для мониторинга социальной справедливости на рынке труда. Основными компонентами данного индекса Social Justice Index являются<sup>6</sup>:

- предупреждение бедности (оценка квазибезработных в домохозяйствах, тяжелая материальная депривация, бедность доходов);
- справедливое образование (политика в области образования (качественная), социально-экономический обстановка и успеваемость учащихся, дошкольное образование, выпускники начальных классов);
- доступ к рынку труда (занятость, пожилые люди, иностранцы, занятость женщины/мужчины характер безработицы: долгосрочная безработица, среди

<sup>6</sup> Social Justice in the EU – Index Report 2016. Электронный ресурс. URL: [https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx\\_itao\\_download/Studie\\_NW\\_Social-Justice-Index\\_2016\\_02.pdf](https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx_itao_download/Studie_NW_Social-Justice-Index_2016_02.pdf) (дата обращения: 12.05.2020).

молодежи, низкоквалифицированная безработица, вынужденная временная занятость, низкая заработная плата);

- социальная сплоченность и отсутствие дискриминации (политика социальной интеграции, коэффициент Джини и др.);
- здоровье (политика в области здравоохранения, неудовлетворенная потребность в медицинской помощи, ожидаемая продолжительность здоровой жизни, доступность системы здравоохранения);
- справедливость между поколениями (семейная политика, (качественная) пенсионная политика, экологическая политика, расходы на исследования и разработки).

### Проблемы оценки уровня социальной справедливости

Однако на практике достаточно сложно оценить уровень социальной справедливости поскольку на разные рынки труда могут действовать всевозможные факторы. В своей основополагающей работе Акерлоф (1982) утверждал, что рынки труда характеризуются процессом «обмена подарками», под которыми он подразумевал, некую плату, которая больше, чем альтернативные издержки труда, а работники предлагают в качестве подарка больше, чем минимальные усилия. Этот обмен может объяснить, почему работодатели неохотно сокращают заработную плату в условиях рецессии, как это было обнаружено многими исследователями.

Причина в том, что сокращение заработной платы может привести к снижению производительности труда. Кроме того, понятие обмена подарками подразумевает, что при прочих равных условиях более прибыльные фирмы платят в среднем более высокую заработную плату. Более высокая рентабельность, вероятно, будет связана с более высокими усилиями со стороны работников. Таким образом, отдача от усилий будет выше, и у работодателей есть стимул платить более высокую заработную плату.

Большое многообразие факторов, влияющих на социальную справедливость и формирование заработной платы на рынках с полными и неполными контрактами еще раз иллюстрирует важность институциональных деталей (взаимности принципала и агента при установлении трудовых отношений). В условиях неполных контрактов работник может «наказать» фирму, выбрав низкий уровень усилий после заключения трудового договора. Поскольку фирмы концептуально предвидят такую вероятность, у них есть мотив платить более щедрую заработную плату.

Напротив, в условиях полного контракта единственный способ для работника «наказать» фирму, предлагающую низкую заработную плату – отклонить такое предложение. Однако из-за наличия определенной доли чисто эгоистичных работников работник знает, что другие будут принимать предложения о низкой заработной плате. Т. е., работники фактически не имеют возможности «наказывать» фирмы, что также побуждает их принимать предложения о низкой заработной плате. Поскольку фирмы предвидят такую ситуацию у них нет причин предлагать более высокую заработную плату. Поэтому, способность «наказывать» является институциональной деталью, которая означает, что взаимность будет иметь очень различное влияние на формирование заработной платы в этих двух условиях<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Ernst Fehr, Simon Gächter. Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity. Электронный ресурс. URL: [https://www.uibk.ac.at/economics/bbl/lit\\_se/papierews07\\_08/fehr\\_gaechter\(2000\).pdf](https://www.uibk.ac.at/economics/bbl/lit_se/papierews07_08/fehr_gaechter(2000).pdf) (дата обращения: 16.05.2020).



### Заключение

Таким образом социальная справедливость имеет тенденцию фокусироваться на справедливых отношениях между группами внутри социума, а стержнем такой справедливости является обоснованная заработная плата. Одновременно наличие несправедливости можно было бы исправить если учитывать поведенческие отклонения, а не институциональные недостатки. Очень важно учитывать наличие двух сил, которые влияют на формирование прогнозов на рынке труда: (а) некоторые люди готовы пожертвовать большими ресурсами, чтобы предотвратить несправедливые результаты; (б) люди имеют склонность сравнивать себя с другими в процессе трудовых отношений. В то же время улучшение материальных и психосоциальных детерминант кроме справедливого обращения необходимы для сокращения неравенства, а использование методологии мониторинга на основе ключевых показателей рынка труда и предлагаемой матрицы мониторинга социальной справедливости на ряду с индексом социальной справедливости позволит достаточно эффективно оценить ситуацию на рынке труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Заложнев Д.А, Новиков Д.А. Модели систем оплаты труда. Монография – М.: ПМСОФТ, 2009. – 192 с.
2. Политическая экономия и история экономических учений: Учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. / Под общ. ред. А.Г. Поршнева, Б.А. Денисова. – М.: Гос. ун-т управления, 2004. – 390 с.
3. Пирогов Г.Г., Ефимов Б.А. Социальная справедливость: генезис идей // Социологические исследования, № 9, Сентябрь 2008, С. 3–11.
4. Сен, А. Идея справедливости [Текст] / Амартия Сен; пер. с англ. Д. Кралечкина; науч. ред. перевода В. Софронов. – М.: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная Миссия», 2016. – 520 с.
5. Доценко С.И. Вектор Шепли как способ справедливого распределения // Журнал обчислювальної та 2014, №3(117) прикладної математики С. 119.
6. Гордеев В.В. Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: сборник научных статей / под общ. ред. Р.В. Ершовой. – Коломна: Государственный социально-гуманитарный университет, 2018. С. 116.
7. Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А.С. Запесоцкий. – СПб.: СПбГУП, 2018. – 232 с. – (Социально-трудовые конфликты; Вып. 9).
8. Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях: монография / М.Н. Корсаков, М.А. Масыч, Е.А. Кобец, М.В. Паничкина, Е.К. Защитина, Е.В. Каплюк, А.О. Мухаева, Н.М. Анненко, М.Н. Ганина, Т.А. Девяткова, А.А. Рогоженко, М.А. Талалай, Л.С. Филатова; под ред. М.Н. Корсакова, М.А. Масыч. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. – 172 с.
9. Мажурин П. Системы мотивации персонала и их правовой инструментарий в США // Журнал сравнительного трудового права. Выпуск № 9 весна–лето 2013 г. С. 23.
10. Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи: обзор политики в области содействия занятости молодежи в Российской Федерации / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Женева: МОТ, 2015.
11. Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография / Е.В. Маслова, Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 121 с.
12. Половкина Э.А., Савдур С.Н. Взаимосвязь производительности труда и экономического роста // Вестник экономики, права и социологии, 2016, № 2. С. 95.

**Simonin Pavel Vladimirovich**

Academy of labor and social relations, Moscow, Russia  
Moscow university S.Yu. Witte, Moscow, Russia  
E-mail: [simoninp-v@mail.ru](mailto:simoninp-v@mail.ru)

**Gordeev Viktor Vladimirovich**

Moscow university S.Yu. Witte, Moscow, Russia  
E-mail: [Gordlan@mail.ru](mailto:Gordlan@mail.ru)

## **Monitoring social justice in the labor market: psychological and economic aspects**

**Abstract.** The article reveals the problems of monitoring social justice in the labor market based on international experience and Russian dynamics of social and labor relations. The authors present their conceptual views and thoughts from the point of view of an institutional-psychological approach. The author substantiates the importance of achieving social justice, which is becoming more and more urgent in connection with the growth of inequality, as it poses a threat to social cohesion, economic growth and human progress. The paper, based on theoretical and methodological approaches to the study of social justice, states that social justice tends to focus on fair relations between groups within society, and the core of such justice is reasonable wages. At the same time, the existence of an injustice that could be corrected is more related to behavioral abnormalities than to institutional shortcomings. It is convincingly proved that there are two forces that influence the formation of forecasts in the labor market: (1) some people are willing to sacrifice large resources to prevent unfair results; (2) people tend to compare themselves with others in the process of working relationships. The authors draw attention to the improvement of material and psychosocial determinants other than fair treatment, which are necessary to reduce inequality. It is proposed to use a monitoring methodology based on key labor market indicators and a social justice monitoring matrix, the social justice index (SJI): poverty prevention, fair education, access to the labor market, social cohesion, non-discrimination, health, and intergenerational equity, which can be used for analytical justification in the process of institutionalization of labor relations.

**Keywords:** social justice; society; social and labor relations; labor productivity; resources; wages