

## Политика минимальной заработной платы: цели, ограничения, последствия

Вишневская Н.Т.

Работа посвящена критическому анализу института минимальной заработной платы в странах с развитой рыночной и переходной экономикой, а также в некоторых развивающихся странах. Используя обширную литературу, автор рассматривает институциональные особенности системы минимальной оплаты труда, анализирует динамику абсолютного и относительного размера МЗП, выявляет те общественные группы, которые выигрывают или проигрывают от существования этого института. Особое внимание уделено воздействию института МЗП на рынок труда. Автор анализирует механизм трансляции повышения минимальной оплаты труда на динамику занятости и безработицы, приводит результаты эмпирических исследований. Опыт многих стран свидетельствует, что «скачкообразное» повышение МЗП ведет к стагнации и даже сокращению занятости, в первую очередь среди социально не защищенных слоев. Негативный эффект фиксируется для компаний с высокой долей трудовых издержек и широким применением неквалифицированного труда. Один из выводов работы состоит в том, что увеличение МЗП не является эффективным средством решения проблемы бедности, так как большинство ее получателей сосредоточены в домохозяйствах со средним и выше среднего уровнем дохода.

### 1. Введение

В России проблема минимального размера оплаты труда (МРОТ), в частности детерминация его уровня, который мог быть оптимальным как с социальной, так и экономической перспектив, в последнее время стала темой многочисленных дискуссий. В Трудовом кодексе, вступившем в силу в феврале 2002 г., зафиксирована цель доведения МРОТ до прожиточного минимума (ст. 133). За 2000–2004 гг. МРОТ в нашей стране был увеличен более чем в 7 раз – с 83,49 руб. до 600 руб. С 1 января 2005 г. его размер возрос до 720 руб., а к 1 мая 2006 г., по планам депутатского корпуса, минимальная оплата труда составит 1100 руб. Таким образом, по сравнению с сегодняшним моментом МРОТ увеличится еще на 53%. Столь

---

**Вишневская Н.Т.** – к.э.н., ведущий научный сотрудник Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ.

Статья поступила в Редакцию в августе 2005 г.

Автор выражает искреннюю благодарность за помощь и критические замечания Гимпельсону В.Е., Капелюшникову Р.И., а также участникам семинара «Проблемы рынка труда».

стремительное повышение минимальной ставки оплаты труда проводится под лозунгами: «поднять жизненный уровень наиболее обездоленных членов общества», «снизить дифференциацию в оплате труда», «поднять престиж труда». Однако социальным и экономическим последствиям подобной политики для российской экономики в целом, и для рынка труда в частности, уделяется недостаточное внимание.

В этой ситуации становится крайне актуальным критический анализ функционирования института минимальной заработной платы в странах, которые имеют достаточно длительную историю его применения<sup>1)</sup>. В данной работе феномен минимальной заработной платы (МЗП) исследуется прежде всего для стран с развитой рыночной экономикой. В последние годы рост интереса к исследованию экономических и социальных последствий минимальной оплаты труда в этой группе стран происходил на фоне существенного улучшения экономической ситуации. Примерно в середине 1990-х гг. закончилась длившаяся более двух десятилетий полоса серьезных экономических трудностей, особенно явственно проявившихся в европейских странах. Возобновление экономического роста, хотя и достаточно неравномерное, активизировало интерес к таким проблемам, как неравенство в распределении доходов, бедность, в том числе среди работающих. В условиях улучшения экономической ситуации повысилась активность тех политических сил, которые выступают за повышение МЗП, «подтягивание» ее к средней заработной плате.

В последнее время увеличилось число исследований по проблемам МЗП в странах с переходной экономикой, в целом ряде быстро развивающихся стран Азии (в частности, в Индонезии), а также латиноамериканских странах. Опыт этих стран нам особенно интересен не только в силу некоторой схожести наших экономик, но также потому, что многие из них проводили «скачкообразное» увеличение размера минимальной оплаты труда. Результаты подобной политики могут представлять интерес для наших законодателей и тех политических групп, которые настойчиво выступают за моментальное подтягивание уровня МРОТ до прожиточного минимума.

Данная статья ставит своей целью ответить на главный вопрос: решает ли минимальная заработная плата те задачи, которые перед нею ставятся? Какие последствия может иметь резкое повышение МЗП для динамики и структуры занятости и безработицы? Может ли этот институт стать эффективным инструментом снижения бедности?

Работа состоит из восьми разделов. Во введении определяются общие цели работы. Во втором разделе рассматриваются масштабы распространения и институциональные особенности системы минимальной оплаты труда в странах с развитой рыночной и переходной экономикой. Третий раздел отвечает на вопрос, кто выигрывает и кто проигрывает от существования института МЗП. В четвертом разделе анализируется динамика абсолютного и относительного размера МЗП. Пятый раздел содержит описание механизма воздействия МЗП на рынок труда и основные результаты эмпирических исследований о влиянии МЗП на занятость и безработицу. Шестой раздел посвящен влиянию МЗП на человеческий капитал.

---

<sup>1)</sup> Впервые требование установления минимума в оплате труда зафиксировано в конвенции Международной организации труда (МОТ), принятой в 1928 г. В последующие годы было принято еще несколько конвенций, касающихся этой проблемы (International Labour Organization (1992) Report III (Part 4 B), International Labour Conference 79<sup>th</sup> Session, Geneva).

И, наконец, седьмой раздел рассматривает роль МЗП как средства смягчения проблемы бедности. В заключении подводятся итоги и представлены основные выводы для Российской Федерации.

## 2. Институциональные особенности МЗП

**Основные модели установления МЗП.** Выбор той или иной модели детерминации МЗП определяется многими факторами: сложившейся в стране политической системой, особенностями экономического и социального развития, целями государственного регулирования, соотношением сил между основными контрагентами трудовых отношений. Хотелось бы сразу отметить, что применение различных процедур фиксации МЗП не является чисто техническим вопросом, а оказывает самое непосредственное влияние как на уровень МЗП, так и ее экономические последствия. Несмотря на существование отдельных национальных особенностей, в мировой практике можно выделить две основные модели фиксации минимальной оплаты труда.

В рамках первой модели действует единый для всей экономики размер минимальной заработной платы в расчете на определенный период отработанного времени – час, рабочий день или рабочий месяц. (Пока мы не касаемся существования отдельных исключений.) Эта модель имеет наиболее широкое распространение – в настоящее время из 30 государств, входящих в ОЭСР, ее применяют 17 стран. В рамках второй модели в стране нет единого для всей экономики минимального размера оплаты труда. Величина МЗП фиксируется на уровне отдельных отраслей, чаще всего при заключении отраслевого коллективного соглашения между профсоюзами и работодателями. В некоторых странах решение об изменении уровня МЗП принимается специальными отраслевыми советами. В настоящее время в эту группу входят Германия, Италия, Австрия, Швейцария, Великобритания, Япония, а также Скандинавские страны (Дания, Финляндия, Исландия, Норвегия и Швеция). В двух странах, а именно Бельгии и Греции, действует промежуточная модель. В этих странах размер МЗП определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако договоренности о размере МЗП распространяются не только на членов профсоюза, но и на всех занятых в экономике (в Греции – только на частный сектор).

Каждая из моделей имеет свои преимущества и недостатки. Единый размер минимальной оплаты труда служит определенной гарантией того, что в экономике не будет «серых зон», где не действуют положения трудового законодательства, в частности закон о МЗП. Одним из главных преимуществ этой модели является то, что облегчается задача координации политики в отношении МЗП с другими аспектами государственного регулирования, направленными, в том числе, на решение таких задач, как обеспечение экономического роста, проведение структурных преобразований, осуществление реформы социальной сферы. Единый стандарт легче вводить, и легче осуществлять контроль за его исполнением. Однако в рамках первой модели (и это является ее основным недостатком) трудно учесть особенности развития отдельных секторов экономики.

Эта проблема уходит на второй план при использовании второй модели установления размера минимальной оплаты труда. Однако в этом случае возникает опасность сильной дифференциации уровня МЗП в различных отраслях экономики и, как следствие, обострение структурных диспропорций. Понятно, что функ-

ционирование этой модели возможно лишь в тех странах, где сформировалось достаточно мощное профсоюзное движение и где, что немаловажно, хорошо отлажен механизм сотрудничества между профсоюзами и работодателями.

**Процедура установления МЗП.** В идеале процедура установления МЗП должна уравнивать интересы разных сторон, способствовать выработке такого решения, которое, с одной стороны, обеспечивает интересы основных контрагентов трудовых отношений, а с другой, по крайней мере, не создает дополнительных препятствий для достижения макроэкономических задач. Отдельные страны, в зависимости от особенностей своего исторического развития, политической структуры и системы трудовых отношений, выработали различные подходы к процедуре установления МЗП. Причем различные процедуры установления конкретного размера минимальной оплаты труда могут действовать в рамках каждой из моделей, о которых мы писали выше.

В странах, где существует общенациональная система установления МЗП, можно выделить три основные процедуры фиксации этого показателя: определение уровня минимальной оплаты труда законодательной властью, принятие решения о новом уровне МЗП исполнительной властью и, наконец, третья процедура – установление величины МЗП через квазиправовую процедуру в трудовом суде.

Процедура установления МЗП законодательной властью не получила широкого распространения. Среди развитых стран к этой группе можно отнести, пожалуй, лишь США и Канаду. В этих странах именно законодательная власть несет ответственность за экономическую политику, устанавливает основные приоритеты в экономике. При этой процедуре точка зрения профсоюзов, работодателей, общественных организаций выявляется в ходе парламентских слушаний, а основное «продавливание» интересов всех заинтересованных сторон, прежде всего профсоюзов и работодателей, осуществляется в ходе лоббистской деятельности. Процедура, устанавливающая размер МЗП в трудовом суде, также применяется достаточно редко – в настоящее время она действует только в Австралии.

Гораздо более широкое распространение получила процедура фиксации МЗП исполнительной властью. Именно правительство разрабатывает основные предложения о величине новой МЗП, хотя, конечно, ни в одной из развитых стран подобное решение не принимается без согласования с профсоюзами и объединениями работодателей. В рамках этой процедуры правительство публикует подготовленные предложения, осуществляет консультации со всеми заинтересованными сторонами и обычно инициирует широкую дискуссию в обществе. В отдельных странах действуют специальные согласительные органы, в которых представлены основные политические силы. Обычно членами этого органа на паритетных началах являются представители профсоюзов, работодателей, а также отдельных государственных или полугосударственных структур, таких, как, например, существующий в ряде стран Совет по производительности труда. Правительство в подобных советах обычно бывает представлено такими департаментами, как макроэкономический, финансовый и трудовых отношений. Следует отметить, что хотя решения, принимаемые этими органами, носят рекомендательный характер, правительству приходится считаться с ними, тем более, что его представители обычно входят в состав этих советов. Поэтому при данной процедуре установления МЗП возрастает роль переговорного процесса, умения правительственных чиновников договариваться и находить компромисс со всеми заинтересованными силами, в первую очередь, обеими сторонами трудовых отношений.

В тех странах, где не действует общенациональная система установления МЗП, а фиксация ее размера происходит на отраслевом уровне, также могут применяться различные процедуры. Наибольшее распространение получила схема, при которой размер минимальной оплаты труда определяется в ходе заключения крупных отраслевых соглашений. В этом случае представители государства могут выступать или в качестве посредника, или в роли третейского судьи. Последнее происходит в том случае, когда достижение компромисса затруднено в результате неконструктивной позиции одной из сторон.

В отдельных странах, прежде всего Великобритании, ряде развивающихся стран, которые ранее входили в Британское содружество наций, а также в некоторых латиноамериканских странах (например, в Уругвае), вопрос о размере минимальной оплаты труда решается специальными советами по заработной плате (wage councils), которые создаются по отраслевому принципу. Таких советов может быть множество. Например, в настоящее время в Великобритании их не менее шестидесяти. Хотя эти советы создаются на паритетных началах представителями профсоюзов и работодателей, в них заметную роль играет независимый член, роль которого в процессе принятия решений в отдельных странах различна.

В некоторых странах независимым членом является представитель общественности. Чаще всего в этом лице выступает авторитетный деятель, не связанный непосредственно ни с одной из договаривающихся сторон. При одном из вариантов (такая система существует, например, в Уругвае) представитель общественности на определенном этапе переговоров выдвигает свои предложения, которые в конечном итоге и ставятся на голосование. В этой ситуации посредник выступает скорее как судья, цель которого не столько примирить позиции отдельных сторон, сколько отстоять национальные интересы.

При другом варианте (характерном, скажем, для Великобритании) независимый член совета не обладает правом выступать со своим предложением, но поскольку его голос является решающим в момент голосования, обе стороны вынуждены идти на уступки с тем, чтобы не прошли в полном объеме предложения противной стороны. Конечно, и при этой системе для того чтобы решение вступило в силу, требуется подпись кого-то из государственных чиновников, чаще всего министра труда. Однако на практике министр автоматически подписывает принятые решения.

Подобная система, поскольку она отражает различную силу противоборствующих сторон, в принципе, может привести к значительным отклонениям в отраслевых уровнях МЗП, однако на практике этого не происходит. Возросшая социальная ответственность профсоюзов и работодателей, усилия независимых членов советов, которые в первую очередь стремятся отстаивать общенациональные интересы, привело к тому, что в последние годы наблюдается значительное снижение дифференциации в уровнях МЗП, устанавливаемых советами для отдельных отраслей экономики.

**Региональная дифференциация МЗП.** Институт общенациональной минимальной оплаты труда имеет свои особенности в странах с федеративным устройством, а также тех государствах, где регионы обладают достаточно высокой степенью самостоятельности. В этих странах обычно действует децентрализованная система детерминации МЗП, где уровень МЗП, устанавливаемый федеральным правительством, выступает в роли некоего ориентира, обычно нижней границы. Такой подход характерен для США и Канады, где каждый штат (провинция)

после принятия конгрессом закона об очередном повышении МЗП обязан скорректировать соответствующий местный закон. Зачастую наблюдается достаточно длительный разрыв в принятии отдельными штатами своего закона о повышении минимальной оплаты труда<sup>2)</sup>. При этом экономическая обстановка оказывает самое непосредственное влияние на принятие решений законодательными собраниями отдельных штатов о пересмотре минимума оплаты труда. В США практически ежегодный пересмотр размера МЗП наблюдался только в 1970-е гг. В кризисные 1980-е гг. уровень минимальной оплаты труда был фактически заморожен, а в последующее десятилетие он пересматривался не регулярно. Таким образом, в условиях экономических трудностей подавляющее большинство штатов придерживалось федеральной нормы и только по мере улучшения экономической обстановки число штатов, устанавливающих повышенную ставку МЗП, несколько возросло. Если в 1978–1984 гг. лишь три штата имели повышенную ставку МЗП, то в конце 1980-х гг. их было 13, на протяжении 1990-х гг. число таких штатов составляло 11–12.

Между штатами сохраняются значительные различия в уровне МЗП. Соотношение между самым высоким уровнем МЗП и федеральной нормой в 2001 г., по сравнению с 1973 г., несколько сократилось (с 35% до 30%), однако при этом средневзвешенный показатель по всем штатам, применявшим повышенную ставку МЗП по отношению к федеральному уровню, почти не изменился и составил 19–20%. Обращает на себя внимание, что Аляска – штат с наиболее суровыми климатическими условиями – на протяжении всего периода применяла наиболее высокую ставку МЗП.

При другой системе установления МЗП, которая, заметим, применяется гораздо реже, центральное правительство вообще не фиксирует какой-либо общенациональный уровень МЗП, а этот вопрос решается каждым регионом самостоятельно. Подобная система характерна, например, для Мексики, а также Японии. В последнем случае центральное правительство осуществляет координацию всего процесса фиксации МЗП через общенациональный совет по заработной плате.

Иногда страны, имеющие единую общенациональную ставку МЗП, делают исключения для отдельных регионов, чаще всего расположенных за пределами основной территории страны. Так поступает Португалия, которая вводит особые (пониженные по сравнению с основной) ставки МЗП для Азорских островов и Мадейры.

Система установления МЗП, дифференцированная по отдельным штатам или провинциям, позволяет лучше учитывать социально-экономические условия конкретного региона: динамику и структуру занятости, уровень безработицы, удельный вес низкооплачиваемой рабочей силы, и уже с учетом этих показателей принимать решение об уровне МЗП. Единая для всего экономического пространства МЗП может осложнить положение на рынке труда отдельных регионов, где доля получающих заработную плату в минимальном размере выше среднего по стране. Тем более, что покупательная способность МЗП в отдельных частях страны может значительно различаться. Однако, если региональная дифференциация в размере МЗП становится достаточно существенной, это, напротив, способно за-

<sup>2)</sup> В первые годы после принятия Закона о справедливом труде (1938 г.) федеральное законодательство и законодательство штатов регулировали размер МЗП у разных категорий работников. Однако в настоящее время подобное разделение не практикуется.

тормозить экономическое развитие областей с более высоким уровнем МЗП, вызвать переток капитала в районы, где действует пониженный уровень минимальной оплаты труда.

**Объект регулирования.** Среди стран ОЭСР нет единого подхода к тому, какую именно продолжительность рабочего времени взять за основу при установлении МЗП. Наиболее распространено установление *минимальной оплаты рабочего часа*. Подобная практика характерна для девяти из девятнадцати стран ОЭСР, в которых действует общенациональная модель фиксации уровня минимальной оплаты труда. Этот выбор имеет несомненные преимущества. Прежде всего, облегчается задача определения оплаты труда работников с различной продолжительностью рабочего времени, включая не полностью занятых. Кроме этого, подобный подход позволяет «очистить» основную ставку заработка работника от различных дополнительных выплат (премий, надбавок и т.д.), которые обычно выплачиваются ежемесячно или еженедельно. Хотя, конечно, подобная система может функционировать только в тех странах, где заработная плата, прежде всего для лиц физического труда, рассчитывается исходя из часовых ставок оплаты.

Среди восьми стран, в которых устанавливается *минимальный уровень месячной* оплаты, четыре страны с переходной экономикой (Польша, Чехия, Словакия и Венгрия)<sup>3)</sup>. В этих странах такая практика сохранилась с социалистического периода, для которого была характерна единая для всей экономики (за некоторыми исключениями) продолжительность рабочего месяца. И наконец, только две страны (Испания, Греция) фиксируют *дневную минимальную оплату труда*.

**Охват отдельных категорий работников законодательством о МЗП.** Воздействие института минимальной оплаты труда на экономические процессы во многом зависит от того, насколько полно данный закон охватывает отдельные группы работников. Надо заметить, что в исторической перспективе охват постоянно расширялся. Например, когда в США в 1938 г. был принят Закон о справедливом труде (Fair Labor Standards Act), под его юрисдикцию попадали только 43% работников (преимущественно крупных компаний), после войны этот показатель составил чуть более 50%, а в наше время он превышает 90% [1, 13].

Однако и сейчас отдельные группы работников исключены из действия закона о минимальной оплате труда. Во-первых, практически повсеместно из сферы действия этого закона выпадают ученики, подмастерья, работники, находящиеся на испытательном сроке. Во-вторых, оплата труда инвалидов обычно регулируется специальным законодательством. И, наконец, в-третьих, еще одна крупная группа работников, чья заработная плата обычно не подпадает под действие закона о МЗП, – это государственные служащие. Подобные исключения характерны для Франции, Греции, Люксембурга, Бельгии и Чехии.

Следует подчеркнуть, что принцип обязательности применения минимальной оплаты труда означает, в том числе, и то, что он распространяется на все компании, независимо от их размера. В настоящее время только в Корее из сферы действия этого закона выпадают мельчайшие компании с числом занятых менее десяти человек.

В некоторых странах минимальная оплата труда корректируется для отдельных групп рабочей силы, причем как в большую, так и в меньшую сторону. Пониженные ставки обычно применяются для подростков, несколько реже для

<sup>3)</sup> Также в эту группу входят Бельгия, Нидерланды, Португалия и Турция.

молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет. (В Нидерландах и Франции действует более дробная шкала ставок в зависимости от возраста молодых людей.) В целом ряде стран существует система повышенных ставок МЗП, которые устанавливаются работникам, имеющим более высокую квалификацию (Чехия), или длительный стаж работы (Бельгия и Греция). В отдельных странах (Греция и Люксембург) размер минимальной оплаты труда увеличивается в зависимости от семейного положения (количества детей и наличия других иждивенцев).

В мире существуют и чрезвычайно запутанные системы установления МЗП, как, например, в Пуэрто-Рико, где действует около 300 минимальных ставок в зависимости от региона, профессии, уровня образования, стажа работы и т.д.

### **3. Кто выигрывает и кто проигрывает от существования института МЗП?**

Доля рабочей силы, оплачиваемой по минимальным ставкам, в большинстве стран невелика. В 2000/2001 г. к этой категории относились 1,4 – 2,3% всех занятых в Испании, Великобритании, Нидерландах и Ирландии. В Португалии этот показатель был несколько выше и составил 6,2%. Наиболее высокая доля получающих зарплату в минимальном размере зафиксирована во Франции (13,6%) и Люксембурге (15,5%)<sup>4</sup>. В США к данной категории относится 4,1% работников [29]. Несмотря на невысокую долю получателей МЗП, вопрос о ее пересмотре обычно вызывает большой общественный резонанс, а зачастую и серьезные политические дискуссии. Возникает вопрос, почему так происходит? Какие общественные группы особенно заинтересованы в существовании института МЗП?

Прежде всего, это те работники, которые считают, что их благосостояние напрямую зависит от политики, проводимой государством. В эту группу входят не только работающие в бюджетном секторе и получающие заработную плату непосредственно из государственного бюджета, но и часть работников частного сектора экономики, прежде всего низкооплачиваемые. Эти группы видят в институте МЗП не только один из инструментов повышения своего жизненного уровня, но и свидетельство социальной защиты граждан со стороны государства.

Многие политические деятели рассматривают МЗП как беспроигрышный способ завоевания симпатий своих избирателей. Зачастую повышение МЗП или даже обещание осуществить подобный пересмотр после победы на выборах используется как один из способов предвыборной борьбы. История знает примеры, когда правительства увеличивали размер МЗП в пределах, превышающих законодательно установленный, как это сделало правительство Жоспена во Франции в 1997–1998 гг. В то же время в западных странах определенным ограничителем проведения популистской политики является процедура установления минимальной оплаты труда, при которой окончательное решение о размере и сроках пересмотра МЗП принимает тот орган, который отвечает за проведение и результаты социально-экономической политики, т.е. в большинстве стран исполнительная власть.

---

<sup>4</sup>) Удельный вес получателей МЗП, вероятно, находится на достаточно высоком уровне в Италии – стране, в которой индекс Кейтца превышает 70%, однако отсутствие официальных данных не позволяет подтвердить это предположение.

Во всем мире еще одной группой, заинтересованной в существовании института МЗП, являются профсоюзы. На первый взгляд в этом есть известное противоречие. Ведь профсоюзы добились для своих членов более высокой оплаты труда по сравнению с другими категориями работников, тогда как основные получатели заработной платы в минимальном размере сосредоточены в слабо юнионизированных отраслях, в частности в сфере услуг.

Подобная заинтересованность профсоюзов в существовании института МЗП может быть объяснена двумя основными причинами. Во-первых, повышение минимальной оплаты позволяет профсоюзам настаивать на пересмотре других ставок заработной платы (об этом более подробно см. разд. 5), таким образом, еще более увеличивая уровень оплаты труда своих членов. Во-вторых, высокий размер МЗП делает невыгодным для работодателя наем на эти рабочие места аутсайдеров рынка труда – молодежь, впервые ищущих занятость, или женщин, т.е. все те категории, которые обычно не состоят в профсоюзных организациях. Таким образом, «новички» рынка труда, которые являются основными получателями МЗП, хотя и выигрывают от увеличения заработка, одновременно проигрывают в результате сокращения возможностей трудоустройства.

Несмотря на то, что вывод об отношении профсоюзов к проблеме МЗП в странах с развитой рыночной экономикой и сегодня в целом верен, в последнее время в позиции этих организаций наметились существенные изменения. Можно сказать, что на протяжении последних двух десятилетий главенствующей стала тенденция достижения компромисса между социальными партнерами при решении многих важных экономических проблем, в том числе и по вопросу регулирования минимальной заработной платы. Некоторое «смягчение» социального противостояния связано со многими обстоятельствами. Назовем одну из главных причин – в условиях глобализационных процессов усилилась межстрановая конкуренция, на мировых рынках появились новые игроки, быстро «отхватывающие» куски мирового пирога. Речь в первую очередь идет о странах, которые совсем недавно относились к группе слаборазвитых. Экономический рывок, сделанный этими государствами (помимо четырех «азиатских тигров» здесь надо упомянуть Китай, Индию, Индонезию, некоторые латиноамериканские страны), во многом основывался на более низких издержках производства, включая затраты на рабочую силу. В условиях обострения конкуренции на мировых рынках повышение конкурентоспособности национальной экономики стало невозможным без отказа социальных партнеров от политики жесткого противостояния.

#### 4. Уровень и динамика МЗП

В странах с развитой рыночной экономикой все чаще при установлении уровня МЗП просчитываются общеэкономические последствия этого решения. Помимо динамики цен и средней заработной платы в расчет принимаются показатели ВВП и промышленного производства, состояние национальной конкурентоспособности, ситуация на рынке труда и т.д. Даже там, где законодательство требует систематического пересмотра МЗП, действует целый ряд оговорок, которые позволяют приостанавливать повышение МЗП в случае появления в экономике негативных тенденций. Например, в Нидерландах МЗП может быть заморожена, если наблюдается увеличение числа получателей социальных трансфертов (в этой стране существует автоматическая зависимость между МЗП и размером многих

трансфертов). На практике МЗП в этой стране была заморожена в течение длительного периода времени – с 1984 по 1990 гг. В целом ряде других стран (Люксембурге, Новой Зеландии, Португалии и Испании) при пересмотре уровня МЗП принимается во внимание возможное влияние этого повышения на уровень занятости и безработицы, а также состояние торгового баланса.

Конечно, в условиях экономического роста требования профсоюзов и левых партий о повышении заработной платы, в том числе ее минимального размера, начинают звучать более настойчиво. К тому же, «запас прочности», создаваемый экономическим ростом, позволяет нивелировать отрицательные последствия увеличения издержек производства. Однако новые отношения социальных партнеров и в последние годы – в период благоприятной экономической конъюнктуры – не возродили существовавшую в промышленно развитых странах в 1960-е и 1970-е гг. систему автоматической индексации МЗП. В результате автоматического подтягивания уровня МЗП полностью компенсировался «прошлый» рост цен, а также учитывались темпы роста средней заработной платы в экономике. Причем индексация происходила регулярно, в отдельные периоды даже ежеквартально. Такая практика существовала в целом ряде стран Западной Европы – Франции, Италии, Люксембурге.

Неблагоприятные последствия этого процесса широко известны. Автоматическая индексация всех заработков, в том числе и МЗП, дала толчок инфляции издержек, что, в свою очередь, привело к стагфляции. Экономические последствия автоматической индексации заставили западные страны отказаться от проведения подобной политики, причем с согласия профсоюзов. В настоящее время в большинстве стран с развитой рыночной экономикой не применяется автоматическая система корректировки размера МЗП, а ее конкретный размер и сроки пересмотра устанавливаются либо в ходе переговорного процесса между представителями социальных партнеров, либо правительством с учетом интересов всех трех сторон<sup>5)</sup>.

Для международных сравнений важен не абсолютный размер минимальной оплаты труда, а ее соотношение со средней заработной платой, или так называемый индекс Кейтца (Kaitz index). От этого соотношения, в частности, зависит, какой процент работающих будет получать заработную плату в минимальном размере, каковы последствия этого института для экономики и рынка труда и т.д.

Одна из методологических проблем, возникающих при подсчете индекса Кейтца – выбор знаменателя. Медианная заработная плата по сравнению со средней больше подходит для международных сравнений, так как последняя сильно зависит от дисперсии заработков, которая в отдельных странах довольно значительна. Также важно, чтобы сравнивались исключительно базовые заработные платы, т.е. за вычетом сверхурочных выплат и любых премий. Однако, к сожалению, не все страны публикуют полностью «очищенные» данные.

Индексы Кейтца по странам ОЭСР представлены в табл. 1.

---

<sup>5)</sup> Международные организации также выступают против автоматического повышения МЗП. ОЭСР в своем «Исследовании занятости» 1994 г. призвала страны-участницы «пересмотреть роль обязательной минимальной заработной платы». Рекомендации ОЭСР состоят в индексации МЗП по отношению к росту цен, а не к средним доходам, а также сохранению дифференциацию минимальной заработной платы по возрастным группам и регионам (OECD Job Study. 1994. P. 46).

Таблица 1.

**Отношение МЗП к медианной заработной плате  
по странам ОЭСР, 1976–1997 гг.**

	Отношение МЗП к медианной заработной плате			Процент получателей МЗП в 2001 г.
	1976 г.	1993 г.	1997 г.	
Страны, устанавливающие МЗП путем переговорного процесса				
Германия	60	58	...	
Италия	78	71	...	
Бельгия	58	53	50 (43)	4,0
Греция	69	55		20,0
Швеция	52	52		0,2
Норвегия	...	64		6,0
Дания	59	57		
Финляндия	...	52		
Страны, устанавливающие МЗП законодательно				
США	47	37	38 (31)	4,1
Канада	50	40	40 (36)	...
Франция	59	59	57	13,6
Австралия	...	52	...	5,0
Новая Зеландия	58	45	46 (39)	...
Нидерланды	66	51	49 (45)	2,0
Испания	...	...	32 (26)	1,4
Португалия	61	47	(42)	6,2
Ирландия	...	55	...	2,2
Люксембург	45	52	...	15,5
Великобритания	43	40	..	1,7
Япония	37	38	31 (27)	...
Корея	...	...	24 (22)	...
Чехия	...	...	21 (19)	...
Венгрия	...	...	37 (33)	12
Польша	...	...	45 (41)	...

*Примечание.* В скобках дается отношение МЗП к средней заработной плате. Данные, выделенные курсивом, относятся к 1998 г.

*Источники:* [23, table 1; 27, p. 37; 29, p. 54].

Первый вывод, который можно сделать из приводимых данных, – уровень МЗП по отношению к средним (или медианным) заработкам существенно отличается в отдельных странах. Этот показатель намного выше в странах Западной

Европы, где он составляет 50–70%. Системы МЗП в странах континентальной Европы складывались в период государства всеобщего благосостояния, когда существовали мощные и влиятельные профсоюзные организации, а государство в условиях быстрых темпов экономического роста видело в использовании института минимальной оплаты один из эффективных инструментов смягчения проблемы бедности. Первые две строчки при ранжировании стран по индексу Кейтца занимают Италия и Норвегия. Значительно ниже средних оценок этот показатель в Испании, где он составляет немногим более 30%. Другие страны занимают промежуточное положение.

Для США на протяжении всего периода после принятия Закона о справедливом труде (1938 г.) относительная величина МЗП по отношению к средней всегда была существенно ниже среднеевропейского уровня. В настоящее время индекс Кейтца в этой стране составляет примерно 33%. Последние места по относительному уровню МЗП занимают менее развитые страны ОЭСР: Корея, Мексика и Турция.

Такие страны с переходной экономикой, как Польша и Венгрия, в начальный период проведения экономических преобразований отличались невысоким уровнем МЗП. Однако в последующие годы правительства этих стран резко подняли размер минимальной оплаты труда, что «подтолкнуло» вверх индекс Кейтца. Экономические последствия этого процесса на примере Венгрии мы рассмотрим ниже. В Чехии, напротив, не экспериментировали с величиной МЗП, сохранив ее на достаточно низком уровне (29%).

В развивающихся странах, даже тех, которых отличают быстрые темпы экономического роста, уровень МЗП обычно значительно ниже, чем в странах с развитой рыночной экономикой (хотя здесь действуют отдельные исключения). В странах, проходящих этап быстрого индустриального развития, например Мексике, Уругвае или Индии, основным подходом к установлению уровня МЗП является его соотнесение со сложившимся уровнем средней оплаты труда, который зачастую бывает очень низким.

Такие латиноамериканские страны, как Венесуэла, Сальвадор, Парагвай и Гондурас, напротив, имеют наиболее высокий показатель МЗП не только среди стран этого региона, но даже «обгоняют» многие развитые страны. Например, в Венесуэле отношение минимальной оплаты труда к средней составляет 87%, что превышает показатель европейского «лидера» – Италии. Причины столь высокого уровня МЗП в этой стране кроются не столько в высоких доходах, получаемых этой страной от продажи нефти, сколько в популистской политике правительства. В то же время политическое оформление высокого уровня МЗП еще не означает, что работники, которые могут на нее претендовать, действительно получают ее в полном объеме. Приняв популистские решения, правительство обычно мало интересуется, выполняется ли оно на практике. Тем самым возникает еще одна зона, где не действует трудовое право.

Уругвай, Боливия, Бразилия, Аргентина и Чили демонстрируют одни из самых низких в мире индексов Кейтца – 19–35%. Обращает на себя внимание тот факт, что высокую МЗП вводят у себя не самые богатые страны региона, а как раз те, которые находятся на низком уровне экономического развития. В то же время страны, осуществившие значительный рывок в области экономики, удерживают размер МЗП на достаточно низком уровне.

Второй вывод, который можно сделать из табл. 1: во временной перспективе действует тенденция к сокращению минимальной оплаты труда по отношению

к средней. Особенно резкое падение зафиксировано в Нидерландах, что стало следствием замораживания МЗП на протяжении большей части 1980-х гг., а также в Португалии. В странах Южной Европы: Греции, Португалии и Испании снижение индекса Кейтца было связано преимущественно со значительным отставанием в «подтягивании» этого показателя по сравнению с общим ростом зарплат [23].

Если рассмотреть долю МЗП в производственных издержках, то тенденция к падению проявится еще более зримо. Это связано с тем, что во многих европейских странах (Бельгии, Нидерландах, Франции) были приняты законы, позволившие работодателям снизить выплаты в фонды социального страхования для получателей минимальной оплаты труда.

При межстрановом сравнении обращает на себя внимание наличие корреляции между уровнем минимальной оплаты труда и процедурой ее установления. Как видно из табл. 1, за исключением Франции, более высокая МЗП существует в странах, в которых ее уровень определяется в национальных, либо крупных отраслевых коллективных договорах, при этом достигнутые договоренности между социальными партнерами распространяются на всех (или подавляющую часть) занятых.

Если рассмотреть отношение МЗП к средней для отдельных групп рабочей силы, то индекс Кейтца выше для молодежи и женщин. Особенно значимый разрыв наблюдается в Корее, где МЗП составляет 21% медианной заработной платы мужчин и 35% – женщин. Этот показатель также выше для низкоквалифицированной рабочей силы. Это происходит потому, что во всех этих случаях величина знаменателя оказывается более низкой.

Статистика многих стран не позволяет ответить на вопрос, какой процент работающих получает МЗП. Конечно, существует зависимость между размером МЗП и долей получателей минимальной оплаты труда. Однако это не единственный фактор, который детерминирует долю получателей МЗП в экономике. Численность работников, получающих заработную плату в минимальном размере, определяется также структурой экономики (в частности, долей отраслей, использующих в больших масштабах неквалифицированный труд, например сельского хозяйства), степенью дифференциации зарплат, долей сектора малого предпринимательства и т.д.

Какие группы рабочей силы преобладают среди получателей МЗП?

Доля получателей МЗП среди молодых людей, особенно среди подростков, значительно выше, чем в других возрастных группах. Например, в США заработную плату в минимальном размере получают 13% всех подростков, среди 20–24-летних – их почти в два раза меньше (7%), в группе 25–29-летних этот показатель снижается до 3,3%. Среди 25–54-летних доля тех, кто получает МЗП, не превышает 3% [26]. Информация о структуре получателей МЗП в странах Европы является очень фрагментарной. Имеющиеся данные по Франции свидетельствуют, что заработную плату в минимальном размере получают более 30% всех молодых людей моложе 25 лет. В то же время было бы неверно считать, что среди получателей МЗП преобладает молодежь. Поскольку ее удельный вес в экономически активном населении ниже, чем у основного трудоспособного возраста, доля молодежи среди всех получателей МЗП составляет в среднем 40–45% [27].

Получатели МЗП сосредоточены в тех же секторах экономики, что и низкооплачиваемые работники: розничной торговле, гостиничном бизнесе, личных услугах. Например, в американской промышленности доля получающих МЗП не пре-

вышает 2%, в то время как в торговле этот показатель в пять раз выше (10,6%), личные услуги занимают промежуточное положение, где оплату труда в минимальном размере получают 5% занятых в этой отрасли [28]. Что касается распределения получателей МЗП по отраслям экономики, то их наиболее значительная часть сосредоточена в розничной торговле (45%), затем в личных услугах (35%) и лишь 7% – в промышленности.

Что касается гендерной структуры, то в странах ОЭСР, за исключением Венгрии, женщины чаще мужчин получают заработную плату в минимальном размере, что связано в первую очередь с отраслевой принадлежностью этих двух групп работников. Женщины также составляют основную группу получателей МЗП. Противоположная картина наблюдается только в Венгрии и Мексике. В последней – подобная пропорция отражает низкую экономическую активность женской рабочей силы.

## 5. Влияние МЗП на рынок труда

Заработная плата является важным инструментом, который обеспечивает аллокацию работников, сигнализируя работникам и фирмам о потенциальных рабочих местах, возможностях занятости и производства. Значительное повышение минимальной оплаты труда, не подкрепленное соответствующим ростом производительности труда, может иметь серьезные последствия для функционирования рынка труда. При этом возникает вопрос, каков механизм трансляции повышения МЗП на рынок труда и, в частности, на динамику и уровень занятости и безработицы, структуру рабочей силы, распределение занятости между формальным и неформальным секторами.

Первое, что необходимо отметить, – «командное» увеличение МЗП без учета финансового состояния отдельной компании и темпов роста производительности труда неизбежно приводит к росту трудовых издержек. Реакция со стороны работодателей проявляется в увольнении наименее производительных работников, прежде всего тех, кто получает МЗП, ужесточении трудовой дисциплины и введении различных мер, повышающих «трудовую отдачу» работников, более широком применении различных форм нестандартной занятости. Отдельные компании с высоким удельным весом малоквалифицированного и, следовательно, низкооплачиваемого труда могут быть вытеснены с рынка. В то же время рост МЗП увеличивает расходы по созданию новых фирм, тем самым замедляя этот процесс, что в будущем подрывает основы дальнейшего расширения занятости. Особенно сложное положение может сложиться в отраслях, использующих неквалифицированный труд в больших масштабах. В индустриально развитых странах эти отрасли, как правило, имеют достаточно слабые позиции на рынке. Например, легкая промышленность стран с развитой рыночной экономикой, в которой доля неквалифицированного труда превышает средние показатели по экономике, находится в тяжелом положении под влиянием конкуренции со стороны развивающихся стран.

Во-вторых, негативное влияние МЗП на занятость связано с тем, что ее повышение чаще всего ведет к общему росту оплаты труда. Установление новой ставки МЗП дает основание другим категориям работников настаивать на повышении оплаты своего труда, в результате чего возникает так называемый «эффект перелива» (spill-over effect). Этот эффект особенно ощутим в юнионизированных

отраслях, в которых профсоюзы в ходе переговорного процесса стремятся увязать очередное повышение МЗП с увеличением оплаты труда своих членов и тем самым сохранить существующие пропорции в заработной плате. В подобной ситуации МЗП становится инструментом, который способствует раскручиванию инфляции издержек. Если заработки других категорий работников не «подтягиваются», то это также может иметь негативные последствия, так как происходит «сжатие» дифференциации оплаты труда работников с различным уровнем квалификации.

Влияние увеличения МЗП на общий уровень заработной платы может осуществляться по другому каналу – через воздействие на оплату труда работников, занятых в секторах экономики, которые остаются вне сферы действия законодательства о МЗП. Например, в Южной Корее или многих развивающихся странах регулирование МЗП не распространяется на мелкие и мельчайшие предприятия, однако те изменения, которые происходят в оплате труда в формальной экономике, оказывают самое непосредственное влияние на положение дел в этом секторе.

Величина эффекта МЗП на повышение общего уровня заработной платы выше в развивающихся странах по сравнению с развитыми. Среди промышленно развитых стран этот эффект проявляется гораздо более отчетливо в континентальных странах Западной Европы, в то время как в США он выражен несколько слабее. Так, в США повышение МЗП приводит к повышению оплаты труда только двух следующих децильных групп работников, в европейских странах – трех [24]. В странах Латинской Америки «затухающий» эффект проявляется только в четвертой группе [21].

В-третьих, резкое повышение МЗП может стать одним из факторов расширения теневой экономики. Вызванный увеличением минимальных ставок оплаты труда рост издержек выталкивает компании, в первую очередь предприятия малого бизнеса, в неформальный сектор. Для тех компаний, которые хотели бы выйти из «тени», увеличение трудовых издержек в результате роста зарплаты становится одним из дополнительных препятствий к легализации. Таким образом, повышение МЗП может стать фактором сохранения и даже расширения сегмента теневой экономики, борьба с которой является одной из главных целей любого правительства. Особое значение проблема «черных» и «серых» экономических зон имеет для развивающихся стран и стран с переходной экономикой.

И наконец, в-четвертых, повышение МЗП оказывает воздействие на предложение рабочей силы. Увеличение заработной платы может стать важным стимулом к возвращению на рынок труда экономически неактивных. Само по себе это ведет к увеличению конкуренции за рабочие места и при определенных обстоятельствах может способствовать росту безработицы.

Насколько теоретическая схема влияния МЗП на рынок труда подтверждается эмпирическими исследованиями? Первое, что необходимо отметить, эмпирические исследования, проведенные в различных странах, подтверждают негативное влияние повышения МЗП на уровень занятости. Однако масштаб этого влияния зависит от многих факторов: фазы экономического развития и темпов роста производительности труда, удельного веса низкооплачиваемой рабочей силы, особенностей существующей системы трудовых отношений. Одним из наиболее значимых факторов является размер повышения минимальной оплаты труда.

Если рассмотреть страны с развитой рыночной экономикой, то большинство эмпирических исследований, проведенных в 1970-е и в начале 1980-х гг., четко подтверждали отрицательное воздействие повышения МЗП на численность заня-

тых<sup>6)</sup>. В этот период увеличение МЗП на 10% приводило в среднем к сокращению численности работающих на 1–3% [5]. Выводы из страновых исследований, осуществленных в 1990-е гг., оказались не столь однозначными.

В своей работе [2], посвященной сравнению воздействия МЗП на рынок труда США и Франции, авторы обнаружили сильно выраженный отрицательный эффект МЗП на занятость работников, получающих минимальную или близкую к минимальной заработную плату во Франции. В работе [23] на основе панельных данных по восьми странам ОЭСР получен вывод о том, что от повышения МЗП в наиболее уязвимом положении оказывается молодежь, численность рабочих мест для которых в результате повышения минимальных ставок оплаты труда сокращается. Ряд авторов [2, 10, 24] зафиксировали значительное негативное влияние повышения МЗП на занятость низкооплачиваемых работников. Эластичность занятости в этих работах при изменении уровня МЗП составляет 0,4–0,5. Исследование ОЭСР по 14 странам, проведенное в конце 1990-х гг., продемонстрировало, что хотя повышение МЗП оказывает отрицательное влияние на общее число рабочих мест, размер этого влияния по всем возрастным группам достаточно скромен и составляет 0,5–1,0% от общей занятости [27].

Другая группа исследователей [6, 11, 20] отрицает негативное влияние МЗП на численность работающих, в отдельных случаях даже сообщается о слабо положительном воздействии повышения минимальных ставок оплаты труда на численность занятых. Объяснение этого явления в теоретическом плане было основано на появлении монополистического рынка труда, эффекте повышения издержек работодателя на поиск дополнительной рабочей силы и действию эффективной заработной платы.

Исследователи, анализируя воздействие МЗП за один и тот же период и на материалах одной и той же страны, часто приходят к прямо противоположным выводам. В чем заключаются причины получения столь разных результатов, касающихся влияния МЗП на занятость? Критики работы [6] (см. в частности [23]) считают, что одним из главных методологических упущений работ этих авторов является то, что они анализировали занятость исключительно в компаниях, которые продолжали функционировать после повышения регионального минимума. В то же время изменение величины минимальной оплаты труда может повлиять на степень «выживаемости» отдельной компании, использующей низкоквалифицированный труд, а также, что не менее важно, на темпы создания новых предприятий. Таким образом, определенный сектор занятости, на которую повышение МЗП могло бы оказать свое воздействие, остался за пределами анализа. К тому же обследования проводились сразу после вступления в силу закона об очередном повышении МЗП, в то время как известно, что занятость начинает реагировать на внешние шоки спустя какое-то время.

Другие критики работ [7, 8] указывали на то, что эти авторы рассматривали не проблему влияния повышения МЗП на уровень занятости в целом по эко-

---

<sup>6)</sup> Среди эмпирических исследований можно выделить два основных методологических подхода к выяснению влияния этого института. Первый подход состоит в сравнении динамики занятости до и после принятия решения об очередном повышении МЗП. Другое методологическое направление больше характерно для стран, в которых действует децентрализованная система установления МЗП, т.е., прежде всего, США, где в отдельных штатах применяются различные ставки минимальной оплаты труда, также в различное время происходит их пересмотр.

номике, а лишь влияние на рынок труда различных региональных уровней МЗП. Однако повышение МЗП, которое в свою очередь тянет за собой повышение зарплат других групп работников, ставит перед работодателем вопрос, каким образом приспособиться к увеличению издержек: повышать цены на выпускаемую продукцию, снижать численность работающих, либо сокращать прибыль. Авторами не учитывался тот факт, что американские работодатели в условиях чрезвычайно высокой мобильности труда и капитала могут по-разному реагировать на повышение МЗП в отдельном штате, чем если бы она была одновременно повышена в национальном масштабе.

В каких случаях может наблюдаться достаточно слабая реакция рынка труда на повышения МЗП? Прежде всего, тогда, когда рост трудовых издержек компенсируется ростом производительности труда. Однако возможны и другие ситуации. В частности, уровень занятости может не измениться, если компания смогла переложить возросшие расходы на потребителя. Однако сам по себе рост цен является негативным явлением и подрывает основы устойчивого роста. Реакция рынка труда может быть слабой в условиях неэффективного контроля государства за претворением в жизнь нового законодательства. Это особенно характерно для развивающихся стран.

Компании могут также прибегать к различным схемам минимизации потерь при вынужденном повышении минимальной оплаты труда. Работодатели во всех странах, в принципе, обладают целым набором методов, которые позволяют им, оставаясь в рамках закона, смягчать негативные последствия введения нового уровня МЗП. К подобным методам можно отнести перевод части постоянных работников на условия неполной занятости, что позволяет не увеличивать трудовые издержки. Еще один способ – перевести часть работников в разряд самозанятых, которые обычно остаются вне зоны действия закона о минимальной заработной плате. Однако наиболее распространённым является отмена различных доплат и премий, которые ранее выплачивались работникам, получающим МЗП. Работодатели могут также урезать расходы на питание сотрудников, сэкономить на транспортных перевозках и т.д.

Хотя в промышленно развитых странах общее влияние повышения МЗП на численность работающих достаточно скромное, гораздо больший эффект этот институт имеет для структуры занятости. Какие группы рабочей силы оказываются особенно сильно затронуты негативными последствиями повышения МЗП?

Как показали многочисленные исследования, молодежь чаще других возрастных групп испытывает на себе отрицательное влияние повышения минимума оплаты труда. В частности, в Испании, когда в начале 1990-х гг. была отменена пониженная ставка МЗП для подростков, начался процесс массового вытеснения этой возрастной категории из сферы занятости и замены их работниками более старших возрастов, в первую очередь 20–24-летними [12]. Высокий уровень МЗП во Франции (напомним, что в этой стране МЗП является одной из самых высоких в странах Западной Европы) стал одной из главных причин высокой молодежной безработицы. В настоящее время норма безработицы среди 16–24-летних французов составляет 16% по сравнению с 12% в странах ОЭСР в целом. Проведенное Секретариатом ОЭСР исследование по семи странам также обнаружило негативную и статистически значимую зависимость между повышением МЗП и занятостью подростков [27].

Ряд авторов (в частности, см. [23]) рассматривали влияние МЗП на вероятность попадания молодежи в ряды безработных. Результаты, полученные на основе панельных данных по 16 западным странам, убедительно свидетельствуют о том, что молодые работники, которые попали в категорию лиц с минимальной заработной платой, в дальнейшем чаще по сравнению с другими группами работников оказываются среди безработных [23].

Правительства отдельных стран (Нидерландов, Люксембурга, Новой Зеландии, Португалии, Испании и Турции), осознавая негативное влияние повышения МЗП на занятость среди молодежи, пытаются смягчить социальные последствия, устанавливая более низкие ставки МЗП для этой категории работников. Подобный подход действительно позволяет несколько ослабить отрицательное влияние МЗП для молодежного рынка труда. Однако в последнее время прослеживается тенденция к постепенному отказу от пониженной ставки для молодежи. Это может принимать форму как полной отмены данной нормы (как это произошло в Испании в 1998 г.)<sup>7)</sup>, так и ограничения периода выплат пониженной МЗП определенным, достаточно коротким сроком (обычно до 90 дней). Не последнюю роль в отмене пониженных ставок МЗП для работников младших возрастов сыграла позиция профсоюзов.

Если исследования на материалах стран с развитой рыночной экономикой зачастую содержат противоречивые выводы о влиянии МЗП на динамику занятости, исследователи этой проблемы в странах с переходной экономикой и развивающихся странах приходят к более однозначным выводам.

Подавляющее большинство имеющихся работ<sup>8)</sup> свидетельствует о значительном негативном воздействии повышения МЗП на динамику занятости. Одна из главных причин подобной реакции рынка труда в этих группах стран – проведение резкого «скачкообразного» повышения размера МЗП. Для обеих групп стран характерны высокие темпы инфляции (по крайней мере, в отдельные периоды), что приводит к обесценению заработков. Правительства, ставя своей целью компенсировать материальные потери работников, одновременно резко увеличивали уровень минимальной оплаты.

Резкое повышение МЗП может иметь неблагоприятное влияние для компаний, действующих на высококонкурентных рынках, где потребитель всегда может переориентироваться на производителя с более низкими ценами, в частности иностранные компании. Под удар могут быть поставлены компании с высокой долей трудовых затрат в общих издержках производства. В первую очередь это касается сельскохозяйственных предприятий.

И наконец, политика значительного повышения МЗП оказывает деструктивное воздействие на такой важный сектор, как малый бизнес. Именно в этом секторе значительно выше доля низкооплачиваемых работников. К тому же в производственных издержках предприятий малого бизнеса доля заработной платы по сравнению с крупными и средними предприятиями гораздо выше.

<sup>7)</sup> Подобное решение было принято под давлением профсоюзов. В качестве компенсации профсоюзы согласились на повышение МЗП в меньшем размере, чем они требовали первоначально.

<sup>8)</sup> Среди этих работ в первую очередь нужно отметить работу [16] по Венгрии, исследование [21] по восьми странам Латинской Америки, [18] – по Коста-Рике и [14] – по Индонезии.

Остановимся только на одном примере. Именно малые предприятия приняли на себя основной удар проведенного в нынешнем десятилетии значительного повышения величины минимальной оплаты труда в Венгрии. В январе 2001 г. венгерское правительство увеличило МЗП с 25000 до 40000 форинтов, или в 1,6 раза, а через год еще на четверть – до 50000 форинтов. В результате двойного повышения удельный вес МЗП по отношению к средней зарплате увеличился сначала до 39%, а в 2002 г. достиг 43% [16].

Какие последствия имели эти решения для венгерской экономики? Известно, что шок от повышения МЗП оказывается более сильным для компаний, где выше доля низкооплачиваемой рабочей силы. Речь в первую очередь идет о малом бизнесе. В среднем венгерское малое предприятие имеет 13 работников, 5 из которых оплачиваются по минимальным ставкам. Увеличение МЗП привело к скачкообразному повышению удельного веса рабочей силы, оплачиваемой по минимальным ставкам. Если в 1997 г. доля этой категории не превышала 3%, то к 2002 г. она подскочила до 17,3%, что превышает даже показатель для Франции и Люксембурга. В 2001–2002 гг. рынок труда отреагировал на повышение МЗП стагнацией уровня занятости, которая росла с 1998 г. – момента преодоления экономикой трансформационного кризиса. Причем, если занятость в целом прекратила рост, то число рабочих мест для низкооплачиваемой рабочей силы сократилось абсолютно. В целом было «потеряно» 12 тыс. из 328 тыс. (или 7%) рабочих мест сектора малого предпринимательства. В Венгрии, по сравнению со странами с развитой рыночной экономикой, значительно больше получателей МЗП сконцентрировано в возрастной группе 25–54 года (около 75%). Таким образом, повышение МЗП отразилось на положении групп рабочей силы, которые обладают относительно более устойчивым положением на рынке труда, зачастую являясь основными кормильцами в семье. Одним из наиболее негативных последствий этого процесса стало то, что основные увольнения произошли в депрессивных районах, где уровень безработицы значительно превышает средненациональный показатель.

Многочисленные работы по отдельным странам Латинской Америки свидетельствуют о том, что увеличение МЗП в этих странах на 10% вызывает сокращение числа рабочих мест до 4–5%<sup>9)</sup>. Те исследователи, которые выявляли достаточно слабое влияние повышения МЗП на рынок труда отдельных развивающихся стран (как, например, работа [4] по Мексике), связывали подобную реакцию рынка труда прежде всего с тем, что введенное законодательство не принималось к исполнению. В развивающихся странах достаточно часто встречается такая ситуация, когда государство, формально принимая решение о повышении минимальной оплаты труда, на практике, понимая потенциальную опасность этого решения для экономического роста, недостаточно последовательно следит за претворением этого решения в жизнь, особенно на предприятиях малого бизнеса.

Исследователи проявляют особый интерес к Колумбии, что связано с тем, что здесь не только неоднократно осуществлялось значительное увеличение МЗП, но, что не менее важно, для этой страны характерен жесткий инфорсмент, что способствует «чистоте» эксперимента. По данным [4], в Колумбии увеличение МЗП на 9% в 1996 г. привело к падению занятости на 1,4%. Сходные результаты по этой стране получены на основе панельных данных в [21].

<sup>9)</sup> Обзор литературы по странам Латинской Америки содержится в работе [18].

Среди развивающихся стран, резко повысивших на протяжении 1990-х гг. уровень МЗП, несколько особняком стоит Индонезия. В отличие от других стран, где вопрос об уровне МЗП решался преимущественно исходя из внутриэкономической обстановки, для Индонезии решающим фактором стала позиция западных стран и прежде всего США, которые настаивали на принятии в этой стране законов, запрещающих эксплуатацию (*anti-sweatshop laws*). Это давление осуществлялось в различных формах, главной из которых стала угроза властей США отменить специальные импортные пошлины для товаров индонезийского экспорта. В программе мер, разработанных индонезийским правительством, проблема минимальной оплаты труда заняла центральное место. Уровень МЗП был повышен в несколько раз, а ее реальное наполнение увеличилось вдвое.

Пока исследователи изучали влияние повышения МЗП в крупных компаниях, результаты свидетельствовали лишь о незначительном влиянии этого института на уровень занятости [3]. Экспортный сектор этой страны, в котором широко представлены транснациональные производители, на протяжении 1990-х гг. стремительно развивался, и именно в этих отраслях происходил основной рост численности занятых. Тот факт, что ТНК практически «не заметили» повышения реального уровня МЗП вдвое, объясняется тем, что при чрезвычайно низком уровне оплаты труда в этой стране затраты на труд составляли в производственных издержках незначительную величину. Например, на индонезийских предприятиях компании «Найк» – всего 4%.

Исследования на базе микроданных по более широкому кругу предприятий, включая малый бизнес, а также с учетом закрывшихся предприятий, продемонстрировали негативное воздействие повышения МЗП на занятость. По данным работы [14], индонезийская промышленность потеряла около 10% рабочих мест для неквалифицированных работников. Более того, многие предприятия, составлявшие основу индонезийского экспорта – текстильные, швейные и обувные, – перебазировались в другие страны региона.

Такая же ситуация была характерна для Пуэрто-Рико, где под давлением конгресса США на протяжении 1990-х гг. уровень МЗП неоднократно повышался. Это не только негативно отразилось на общем количестве рабочих мест, но и вызвало массовую эмиграцию пуэрториканцев в другие страны, в первую очередь США.

## 6. Влияние МЗП на накопление человеческого капитала

Повышение минимальной заработной платы может быть оправдано с экономической точки зрения, если это ведет к улучшению человеческого капитала. Тогда в случае повышения производительности труда отрицательные последствия, которые проявляются при увеличении МЗП, могут быть нивелированы.

Проблема влияния МЗП на человеческий капитал также вызывает оживленную дискуссию и столкновение мнений. Обсуждение в основном придерживается следующих вопросов:

- каким образом повышение МЗП влияет на решение работодателя организовать обучение низкооплачиваемых работников на рабочих местах?
- подталкивает ли увеличение МЗП самих работников к повышению своей квалификации, с тем чтобы претендовать на теперь уже более высокооплачиваемые рабочие места?

- как влияет повышение МЗП на решение учащихся школ продолжить обучение либо выйти на рынок труда?

По этим проблемам в экономической литературе сформировались две основные позиции. Сторонники одной из точек зрения (в частности, см. [30]) считают, что увеличение минимальной оплаты труда ведет к повышению человеческого капитала низкооплачиваемых работников. Логика доказательства в упрощенном виде сводится к тому, что поскольку работодатели вынуждены платить своим работникам более высокую заработную плату, они начинают инвестировать больше средств в их обучение.

Более распространена иная точка зрения, сторонники которой утверждают, что увеличение МЗП оказывает в целом отрицательное воздействие на человеческий капитал тех работников, чья оплата труда не превышает минимальный уровень. Отрицательное влияние повышения МЗП на человеческий капитал происходит по двум каналам. Во-первых, обесценивается человеческий капитал той рабочей силы, которая выталкивается из процесса производства. Во-вторых, повышение оплаты труда заставляет работодателя оптимизировать свои расходы на рабочую силу, и очень часто это происходит за счет сокращения расходов на обучение на рабочем месте.

Первыми на эту закономерность обратили внимание авторы работы [17], которые использовали Национальное лонгитюдное обследование молодых мужчин (National Longitudinal Survey for Young Men) за 1967–1969 гг. В работе [26] проведено исследование на данных Текущего обследования населения США (Current Population Survey) за 1979–2001 гг., из которого следует, что для подростков 16–19 лет частота обучения на рабочем месте из средств работодателя в штатах, в которых повышение МЗП превышало федеральный уровень, уменьшилась на 7,7%.

Многие авторы не находят доказательств того, что увеличение МЗП подталкивает самих работников к повышению своей квалификации, с тем чтобы занять теперь уже более высокооплачиваемые рабочие места [25].

Размер МЗП является одним из факторов, определяющих выбор старших школьников – продолжить ли обучение или прервать его и заняться поисками работы. Имеющаяся эмпирическая литература свидетельствует о том, что повышение МЗП чаще всего подталкивает учеников к выходу на рынок труда [9, 22]. Особенно это касается тех, кто уже работал в режиме частичной занятости, а в условиях увеличения уровня минимальной оплаты у них появляется реальный стимул перейти на полный рабочий день. При этом, поскольку с рабочих мест, на которых согласно закону необходимо платить более высокую минимальную зарплату, вытесняется наименее производительная рабочая сила, то для учащихся проблема трудоустройства несколько облегчается, также увеличивается активность молодых людей на рынке труда.

## 7. Влияние МЗП на решение проблемы бедности

В первые три послевоенных десятилетия экономический рост в странах с развитой рыночной экономикой способствовал сокращению численности бедного населения. Однако с середины 1980-х гг. эта взаимосвязь стала давать сбои – среди бедных увеличилась доля тех, кто имеет работу. Многие политические деятели, особенно левых взглядов, стали рассматривать низкую минимальную заработную плату в качестве одной из главных причин массовой бедности и, соответственно, ее увеличение как одно из действенных средств решения этой проблемы.

Насколько повышение МЗП является эффективным инструментом если не решения, то, по крайней мере, смягчения проблемы бедности? Конечно, увеличение размера МЗП в краткосрочном плане повышает семейный доход. Однако в этом случае начинают действовать факторы, зачастую разнонаправленные, которые «искажают», а часто и сводят на нет влияние этого повышения. Прежде всего, рост МЗП может стать одной из причин увеличения безработицы и тем самым способствовать ухудшению материального положения семьи. Далее, увеличение семейных доходов в результате повышения МЗП может повлиять на решение других членов семьи продолжать работать или, наоборот, уйти с рынка труда. Кроме того, в результате увеличения дохода домохозяйства могут быть отменены некоторые социальные трансферты.

Вторая проблема касается того, какие именно семьи получают увеличение дохода в результате изменения политики МЗП. Если получатели МЗП сосредоточены преимущественно в семьях с низкими доходами, то общий эффект для семейных доходов будет положительным и можно ожидать «сжатия» удельного веса бедных семей. Если наблюдается противоположная картина, т.е. получатели МЗП находятся в семьях со средним доходом или даже доходом выше среднего, то значение этого института для снижения бедности будет достаточно ограниченным.

Представленная в табл. 2 структура получающих МЗП в зависимости от типов домохозяйств в отдельных странах ОЭСР (живущие ниже уровня бедности, имеющие низкий доход и имеющие доход между средним и высоким) ясно свидетельствует о том, что основная часть получателей минимальной оплаты труда сосредоточена в семьях со средним и выше среднего уровнем дохода. В бедных семьях проживают лишь 10% получателей МЗП (в Ирландии – всего 7%), и только в США и Италии этот показатель несколько выше, где он составляет 20%. Таким образом, подавляющая часть тех, чья зарплата находится в пределах минимальной, сосредоточены в семьях, имеющих доход, превышающий черту бедности, и в этих условиях МЗП не может быть эффективным инструментом смягчения проблемы бедности.

**Таблица 2.**  
**Распределение получателей МЗП в зависимости от дохода семьи, в %**

	Доходы домохозяйства		
	ниже уровня бедности	низкие	средние и выше средних
Бельгия	7,3	9,9	82,8
Дания	3,1	15,0	81,9
Германия	9,7	10,9	79,4
Греция	11,5	9,7	78,8
Испания	10,6	11,2	78,2
Франция	7,7	14,9	77,4
Ирландия	3,3	3,8	92,9
Италия	18,4	10,4	71,2
Люксембург	9,2	23,5	67,3
Нидерланды	11,2	9,8	79,0
Португалия	13,7	9,5	76,8
Великобритания	9,1	10,8	80,0
США	22,1	16,3	61,7

Источники: [27, p. 51].

Следует подчеркнуть, что помимо заработной платы на уровень семейного дохода существенное влияние оказывают такие факторы, как размер семьи (этот фактор особенно важен для развивающихся стран), состояние здоровья, вид семьи (известно, что в неполных семьях уровень дохода ниже), возраст членов семьи, наличие лиц пенсионного возраста, а также безработица.

Еще один аспект влияния МЗП на положение бедных слоев населения связан с той ролью, которую играет политика МЗП в процессе ценообразования. Как отмечалось в разд. 5, повышение МЗП, особенно проведенное «скачкообразно», влияет на уровень занятости. В то же время работодатели могут адаптироваться к повышению трудовых издержек разными способами: помимо сокращения занятости возможно повышение цен на выпускаемые товары или предоставляемые услуги. Что говорят об этой проблеме эмпирические исследования, проведенные в странах с развитой рыночной экономикой?

Хотелось бы отметить, что эта проблема гораздо менее исследована, чем другие экономические последствия политики МЗП. При этом подавляющая часть исследований проведена на американских статистических данных. Одним из наиболее часто применяемых подходов к определению влияния МЗП на уровень цен в США является сравнение динамики цен в штатах с различным уровнем минимальной заработной платы. Такая методология позволяет исключить влияние на ценообразование таких факторов, как, например, макроэкономические шоки.

Подобный подход использовали авторы работы [15], которые сравнили динамику цен в компаниях быстрого обслуживания в двух американских штатах – Нью-Джерси, в котором МЗП была повышена в 1992 г., и Пенсильвании, где изменение МЗП произошло годом позже. Полученные данные свидетельствуют о том, что в ресторанах Нью-Джерси увеличение расходов на повышение МЗП было полностью компенсировано ростом цен. В работе [8] был проведен сравнительный анализ динамики цен в ресторанах быстрого обслуживания по более широкому кругу штатов и крупным городам США после повышения МЗП в 1990–1991 гг. Работа этих авторов показала, что цены на услуги ресторанов росли более быстрыми темпами в штатах, которые увеличили МЗП в большем размере. В целом увеличение МЗП на 10% вызвало рост цен в этой отрасли на 4%. Как известно, инфляция наиболее сильно ударяет именно по беднейшим слоям населения. Таким образом, увеличение МЗП может ухудшить материальное положение низкооплачиваемых групп рабочей силы, удорожая потребляемые ими товары и услуги.

Подытоживая, следует отметить, что опыт стран в течение длительного периода времени применяющих у себя систему установления минимальной оплаты труда, показал, что возможности этого инструмента для решения проблемы бедности очень ограничены.

## 8. Уроки для России

Вопрос определения размера МЗП во всех странах всегда является политически острым и вызывает бурные политические дискуссии. И в этом смысле наша страна не является исключением. Определенные политические силы рассматривают вопрос о повышении минимальной оплаты труда чуть ли не как главное средство решения социально значимых проблем. В своем стремлении улучшить жизнь низкооплачиваемых работников «сразу и сейчас» представители этих политических групп обычно не учитывают экономические последствия скачкообразного

увеличения размера МЗП. В этой ситуации те группы общества, которые выступают за более осторожный подход к пересмотру МЗП, предлагают просчитать долгосрочные последствия этого решения, в том числе для повышения жизненного уровня наиболее обездоленных групп, часто обвиняются в завуалированном отстаивании интересов крупного капитала. Однако объективный анализ последствий резкого повышения МЗП позволяет прийти к выводу, что его результаты могут быть обратными по отношению к заявленным целям.

Практика стран с развитой рыночной экономикой, которые имеют длительную историю применения минимальной оплаты труда, а также опыт стран, которые лишь недавно ввели у себя этот институт, свидетельствует о том, что при известных обстоятельствах, особенно, когда МЗП повышается «скачкообразно» на протяжении короткого периода времени, подобная политика может привести к стагнации и даже сокращению занятости. В неблагоприятном положении оказываются социально не защищенные слои: молодежь, женщины, низкоквалифицированные работники, т.е. как раз те социальные группы, которые закон о минимальной оплате труда призван защищать. Особенно негативный эффект фиксируется для компаний с высокой долей трудовых издержек и широким применением труда невысокой квалификации, т.е. прежде всего малого предпринимательства и предприятий аграрного сектора, а также торговли, личных услуг и легкой промышленности.

Какие меры можно предложить, которые, с одной стороны, помогли бы выявить положительные стороны института МЗП, а с другой, смягчить его негативные последствия?

Первое и необходимое условие – деполитизация принятия решения о размере и сроках пересмотра МЗП. Основным органом, который формирует эти предложения, должна быть та структура, которая непосредственно отвечает за проведение и конечные результаты социально-экономической политики.

Второе, увлекшись спорами о величине повышения МРОТ, мы как-то забыли, что в нашей стране существует значительная региональная дифференциация. Отдельные области отличаются по уровню своего экономического развития, структуре экономики и доходам населения. Резкое повышение единой для всех регионов минимальной оплаты труда может негативно отразиться на развитии отдельных областей, прежде всего тех, где высока доля низкооплачиваемого труда. Понятно, что это наименее развитые «отстающие» регионы. Тем самым вместо выравнивания экономического потенциала отдельных частей страны мы можем получить еще один инструмент усиления региональной дифференциации.

Третье, поскольку в нашей стране при резком повышении МРОТ неизбежен сильнейший «эффект перелива» (spill-over effect), так как большинство получателей заработной платы в минимальном размере сосредоточены в бюджетных отраслях, то в этих обстоятельствах повышение заработной платы должно идти параллельно с реформой всего бюджетного сектора, одной из главных составляющих которой является оптимизация численности бюджетников.

Четвертое, роль повышения МЗП как инструмента смягчения проблемы бедности можно будет оценить только после того, когда станет ясно, в каких именно семьях сосредоточены получатели МЗП. До получения эмпирического подтверждения один из главных доводов сторонников скачкообразного повышения МРОТ оказывается построенным на песке. Однако не следует забывать, что опыт других стран доказывает ограниченные возможности этого инструмента для решения проблемы бедности.

В заключение я хотела бы подчеркнуть, что вопрос не стоит так, что не надо вообще повышать минимальный размер оплаты труда. Речь идет о более взвешенном подходе к размеру повышения, пониманию возможностей и ограничений этого инструмента, учету всех возможных последствий решения о новом уровне МЗП для экономики, включая рынок труда, социальную сферу и государственные финансы.

Надо иметь в виду, что проблема бедности, также как и многие другие социальные проблемы, более эффективно решается ускорением темпов экономического развития и осуществлением структурных преобразований, в первую очередь созданием высокоэффективных рабочих мест с достойной оплатой. Поэтому чрезвычайно важно, чтобы отдельные аспекты социально-экономической политики, в том числе регулирование минимальной оплаты труда, не входило в противоречие с основными целями государственного регулирования. Только взвешенный подход к выбору приоритетных целей и «увязывание» всех составляющих экономической политики может стать эффективным инструментом решения социальных проблем.

\* \*

\*

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Эренберг Р., Смит С. Современная экономика труда М.: Издательство Московского университета, 1996.
2. Abowd J., Kramarz F., Margolis D. Minimum Wages and Employment in France and the United States: NBER Working Paper. 1999. № 6996.
3. Alatas V., Cameron L. The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low Income Country: World Bank Policy Research Working Paper. 2003. № 2985.
4. Bell L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // Journal of Labour Economics. 1997. Vol. 15. № 3. P. 103–135.
5. Brown C., Gilroy C., Kohen A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // Journal of Economic Literature. 1982. Vol. 20.
6. Card D., Katz L., Krueger A. An Evaluation of Recent Evidence if the Federal Minimum Wage // Industrial and Labour Relations Review. 1994. Vol. 46. № 1. P. 38–54.
7. Card D., Krueger A. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania // American Economic Review. 1994. September. P. 772–793.
8. Card D., Krueger A. Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton: Princeton University Press, 1995.
9. Chaplin D., Turner M., Pape A. Minimum Wages and School Enrollment of Teenagers: A Look at the 1990's // Economics of Education Review. 2003. Vol. 22. № 1. P. 11–22.
10. Currie J., Fallick B. The Minimum Wage and Employment of Youth // Journal of Human Resources. 1996. № 31. P. 404–428.
11. Dickens R., Machin S., Manning A. Minimum Wage in Britain // Journal of Labour Economics. 1999. Vol. 17. № 1.
12. Dolado J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D., Teuling C. The Economic Impact of Minimum Wages in Europe // Economic Policy: A European Forum. 1996. № 23. October. P. 319–370.

13. The Economics of Legal Minimum Wages / Ed. by S. Rottenberg. American Enterprise Institute, 1981.
14. *Harrison A., Scorse J.* Moving Up or Moving Out? Anti-Sweetshop Activists and Labor Market Outcomes: NBER Working Paper. 2004. № 10492. May.
15. *Katz L., Krueger A.* The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry // *Industrial and Labor Relations Review*. 1992. Vol. 46. P. 6–21.
16. *Kertesi G., Kollo J.* Fighting «Low Equilibria» by Doubling the Minimum Wage?: Hungary's Experiment IZA Discussion Paper. 2003. № 970. December.
17. Leighton and Mincer // *Journal of Labour Economics*. 1981. Vol. 19. № 3. P. 563–595.
18. *Lemos S.* A Menu of Minimum Wage Variables for Evaluating Wages and Employment Effects: ISA Discussion Paper. 2004. № 1069.
19. *Machin S., Manning A.* The Effects of Minimum Wage on Wage Dispersion and Employment: Evidence from U.K. Wage Councils // *Industrial and Labour Relations Review*. 1994. Vol. 47. № 2.
20. *Machin S., Manning A., Rahman L.* Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages in a Low Wage Sector // *Journal of the European Economic Association*. 2003. № 1. P. 154–180.
21. *Maloney W., Mendez J.* Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence From Latin America: NBER Working Paper. 2003. № 9800.
22. *Neumark D., Wascher W.* The Effects of Minimum Wages on Teenagers Employment and Enrollment: Evidence from Matched CPS Surveys // *Research in Labor Economics*, 1996. Vol. 15. P. 25–63.
23. *Neumark D., Wascher W.* A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment: NBER Working Paper. 1999. № 7299.
24. *Neumark D., Schweitzer M., Wascher W.* The Effects of Minimum Wages Through the Wage Distribution: NBER Working Paper. 2000. № 7519.
25. *Neumark D., Wascher W.* Minimum Wages and Training Revisited // *Journal of Labour Economics*. 2001. Vol. 19. № 3. P. 563–595.
26. *Neumark D., Nizalova O.* Minimum Wage Effects in the Long Run: NBER Working Paper. 2004. № 10656.
27. OECD Employment Outlook. 1998.
28. OECD Employment Outlook. 2003.
29. OECD Main Economic Indicators: Comparative Methodological Supplement 3, Wage Related Statistics. 2003. P. 54.
30. *Pischke J.-S.* Labour Market Institutions, Wages, and Investment: NBER Working Paper. 2004. № 10735. August.