

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Н.Т. Вишневская

**ИНСТИТУТ МИНИМАЛЬНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В СТРАНАХ ОЭСР**

Препринт WP3/2005/03

Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
ГУ ВШЭ
2005

УДК 331.2
ББК 65.6-94
В55

Вишневская Н. Т.

В55 Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР [Текст] : препринт WP3/2005/03 / Н. Т. Вишневская; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. — 47, [1] с. — (Сер. «Проблемы рынка труда»). — Табл.: с. 37—44. — Библиогр.: с. 45—46. — 150 экз.

Данная работа посвящена критическому анализу института минимальной заработной платы в странах с развитой рыночной и переходной экономикой, а также в некоторых развивающихся странах. Рассматриваются институциональные особенности минимальной оплаты труда в отдельных странах: процедура установления, региональные особенности, роль профсоюзов. В специальном разделе анализируется динамика абсолютного и относительного размера МЗП, выявляются те общественные группы, которые выигрывают и проигрывают от пересмотра минимальной оплаты. Особое внимание уделено воздействию института МЗП на рынок труда. Автор рассматривает механизм трансляции повышения минимальной оплаты труда на динамику занятости и безработицы, приводит результаты эмпирических исследований. Опыт многих стран свидетельствует, что «скачкообразное» повышение МЗП приводит к стагнации и даже сокращению занятости, в первую очередь среди социально не защищенных слоев. Особенно негативный эффект фиксируется для компаний с высокой долей трудовых издержек и широким применением неквалифицированного труда, т.е. прежде всего для малого предпринимательства и предприятий аграрного сектора. 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.

УДК 331.2
ББК 65.6-94

Vishnevskaya N. T.

The institute of minimum wage in OECD countries [Text] : working paper WP3/2005/03 / N. T. Vishnevskaya; State University — Higher School of Economics. — Moscow : Publ. house of SU HSE, 2005. — 47, [1] p. — (Ser. «Labour Market Problems»). — Tab.: p. 37—44. — Bibliogr.: p. 45—46. — 150 ex. (in Russian).

The paper examines the institute of minimum wage in developed and transition economies and in a number of the developing countries. First of all the institutional mechanism of minimum wage fixing is considered. One of the sections explores the dynamics of absolute and relative levels of minimum wage. The special attention is paid to the impact of the institute of minimum wage on the labour market. The author considers the mechanism of transmission of the minimum wage increases on the employment and unemployment dynamics. The paper also contains the result of the empirical research. The experience of many countries witnesses that large increases in minimum wage levels lead to the stagnation of the employment, especially of the disadvantaged groups. The negative effect is larger for the companies with higher share of labour costs and more active use of unqualified labour, that is small businesses and agricultural enterprises. One of the main conclusions is that the minimum wage is not an effective tool of the poverty reduction as the majority of the recipients live in households of average and upper average income.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте <http://www.hse.ru/science/preprint/>

© Вишневская Н.Т., 2005

© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2005

1. Введение*

В России проблема минимального размера оплаты труда (МРОТ), в частности детерминация его уровня, оптимального как с социальной, так и с экономической перспективы, 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 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 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 подобное повышение имеет свои издержки, но социальным и экономическим последствиям подобной политики для российской экономики в целом, и для рынка труда в частности, уделяется недостаточно внимания.

В этой ситуации становится крайне актуальным критический анализ функционирования института минимальной заработной платы (МЗП) в странах, которые имеют достаточно длительную историю его применения¹. В данной работе феномен минимальной заработной платы исследуется прежде всего для стран с развитой рыночной экономикой. На этапе создания законодательства о МЗП ставилась задача устранить дискриминацию в оплате труда в компаниях, которые платили своим работникам значительно ниже сложившихся ставок. Впоследствии цели этого института существенно расширились. В последние два десятилетия появилась точка зрения, что МЗП можно использовать в качестве одного из инструментов сокращения зна-

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

¹ 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, 79th Session, Geneva).

чительной дифференциации заработной платы между наименее и наиболее обеспеченными работниками, а также как один из инструментов преодоления бедности. Насколько эти поставленные цели оказались выполнимыми, и является ли МЗП тем инструментом, который способен решить подобные задачи, мы рассмотрим ниже.

В последние годы рост интереса к исследованию экономических и социальных последствий повышения минимальной оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой происходил на фоне существенного улучшения экономической ситуации. Примерно в середине 1990-х гг. закончилась длившаяся более двух десятилетий полоса серьезных экономических трудностей, особенно заметно 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 минимальной оплаты труда, «подтягивание» ее к средней заработной плате. Интерес к потенциальному влиянию институтов рынка труда, в том числе минимальной оплаты труда, подогревается в связи с дальнейшим усилением интеграционных процессов в странах Западной Европы, одним из свидетельств которого является создание Европейского валютного союза.

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 во многих латиноамериканских странах. Опыт этих стран нам особенно интересен не только в силу некоторой схожести наших экономик, но также потому, что многие из них имеют опыт «скачкообразного» увеличения МЗП. 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 работа ставит своей целью ответить на главный вопрос: решает ли минимальная заработная плата те задачи, которые перед нею ставятся? Какие последствия может иметь резкое увеличение МЗП для динамики и структуры занятости и безработицы? Может ли этот институт стать эффективным инструментом решения проблемы бедности?

Работа состоит из восьми параграфов. Во введении определяются общие цели работы. Во втором параграфе рассматриваются масштабы распространения и институциональные особенности системы минимальной оплаты труда в странах с развитой рыночной и переходной экономикой. Третий параграф отвечает на вопрос, кто выигрывает и кто проигрывает от существования института МЗП. В четвертом параграфе анализируется динамика

ка абсолютного и относительного размера МЗП. Пятый параграф содержит описание механизма воздействия МЗП на рынок труда и основные результаты эмпирических исследований влияния МЗП на занятость и безработицу. Шестой параграф посвящен влиянию МЗП на человеческий капитал. И, наконец, седьмой параграф рассматривает роль МЗП как средства смягчения проблемы бедности. В заключение подводятся итоги и представлены основные выводы для Российской Федерации.

2. Институциональные особенности системы МЗП

Немного истории. Институт минимальной оплаты труда имеет достаточно длительную историю. Первый закон, устанавливавший нижний предел оплаты труда, был принят в 1894 г. в Новой Зеландии, двумя годами позже соответствующее законодательство появилось в нескольких штатах Австралии. С 1909 г. советы по заработной плате начали действовать в Великобритании. В 1930-е гг. законодательство, регулирующее минимальную оплату труда, получило повсеместное распространение в континентальных странах Западной Европы, а также в Северной Америке. В частности, во Франции соответствующий закон был принят в 1936 г., двумя годами позже конгресс США одобрил федеральный закон «О справедливых условиях труда» (Fair Labor Standards Act).

Тот факт, что законодательство о МЗП получило широкое распространение именно в тот период, не является случайным. В те годы под влиянием мирового кризиса конца 1920-х гг. в экономике вышеназванных стран произошли существенные изменения. Профсоюзное движение стало влиятельной силой, способной оказывать воздействие на государственную политику. В свою очередь, в практике государственного регулирования стали преобладать кейнсианские подходы. Выход из кризиса и поддержание темпов экономического развития стали связываться с проведением политики стимулирования совокупного спроса, в том числе через повышение оплаты труда. Эта «обоюдная» заинтересованность в поддержании доходов работника ускорила процесс повсеместного принятия законов о МЗП. В настоящее время та или иная форма регулирования минимальной оплаты труда применяется в большинстве промышленно развитых стран, во многих развивающихся странах, а также в государствах с переходной экономикой.

Однако ни одна из стран, которая вводила законодательство о МЗП, первоначально не распространяла его на все группы рабочей силы. На первом этапе за пределами регулирования оставались наименее оплачиваемые группы работников, сосредоточенные в отраслях с высокой долей неквалифи-

цированного труда (в первую очередь в торговле и услугах). И лишь постепенно круг «охваченных» этим законодательством расширялся. Так, США потребовалось более 25 лет, чтобы законодательство о МЗП было распространено на 90% работающих.

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 на экономические последствия функционирования этого института.

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 отдельных исключений.) Эта модель имеет наиболее широкое распространение — в настоящее время ее применяют 17 из 30 государств, входящих в ОЭСР. 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. 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, Исландия, Норвегия и Швеция) и Финляндия. В двух странах, а именно Бельгии и Греции, действует промежуточная модель. В этих странах размер МЗП определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако при этом достигнутые 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 является определенной гарантией того, что в экономике не будет «серых зон», где не действуют положения трудового законодательства, в частности закон о МЗП. Одно из главных преимуществ этой модели — 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 исчезает при использовании второй модели установления МРОТ. Однако в этом случае возникает опасность сильной дифференциации уровня МЗП в различных отраслях экономики и, как следствие, обострения проблемы структурных диспропорций. Понятно, что функционирование этой модели возможно лишь в тех странах, где сформировалось достаточно мощное профсоюзное движение и где, что немало важно, 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, установление величины МЗП через квазиюрисдикционную 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 осуществляет консультации со всеми заинтересованными сторонами, публикует подготовленные предложения 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 макроэкономическим и финансовым департаментами, департаментом 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 такой процедуре установления МЗП возрастает роль переговорного процесса, умения правительственных чиновников договариваться и находить компромисс со всеми заинтересованными силами, в первую очередь с 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 не менее 60 советов). Хотя эти советы создаются на паритетных началах представителями профсоюзов и работодателей, заметную роль в них играет независимый член, роль которого в процессе принятия решений в отдельных странах различна.

В некоторых странах независимым членом является представитель общественности, чаще всего — 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 итоге и ставятся на голосование. В этой ситуации посредник выступают 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 государственного чиновника, чаще всего министра труда. Однако на практике министр автоматически подписывает принятые решения.

Подобная система, поскольку она отражает различную силу противостоящих сторон, 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, привели к тому, что в последние годы наблюдается значительное снижение дифференциации в уровнях МЗП, устанавливаемых советами для отдельных отраслей экономики.

Региональная дифференциация МЗП. В странах с федеративным устройством, а также в тех государствах, где регионы обладают достаточно высокой степенью самостоятельности, институт общенациональной минимальной оплаты труда имеет свои особенности. В этих странах обычно действует децентрализованная система детерминации МЗП, где уровень МЗП, устанавливаемый федеральным правительством, является неким ориентиром (обычно — нижней границей). 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 труда². В табл. 2 представлена история повышения МЗП в штатах США за 1973—1998 гг. Опираясь на приведенные в таблице данные, можно сделать ряд выводов.

² В первые годы после принятия закона «О справедливых условиях труда» (1938 г.) федеральное законодательство и законодательство штатов регулировали размер МЗП для разных категорий работников. Однако в настоящее время подобное разделение не практикуется.

Первый вывод: 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 сократился (с 35 до 30%). Однако при этом среднезвешенный показатель по всем штатам, применявшим повышенную ставку МЗП по отношению к федеральному уровню, почти не изменился и составил 19—20%. Обращает на себя внимание то, что Аляска — штат с наиболее суровыми климатическими условиями — на протяжении всего вышеуказанного периода применяла наиболее высокую ставку МЗП.

Второй вывод: экономическая обстановка оказывает самое непосредственное влияние на принятие решений законодательными собраниями отдельных штатов о пересмотре минимума оплаты труда. Практически размер МЗП ежегодно пересматривали только в 1970-е гг. В кризисные 1980-е гг. уровень минимальной оплаты труда был фактически заморожен, а в последующее десятилетие пересматривался нерегулярно. Таким образом, в условиях экономических трудностей подавляющее большинство штатов придерживалось федеральной нормы и лишь по мере улучшения экономической обстановки число штатов, устанавливающих повышенную ставку МЗП, несколько возросло³.

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 и 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

³ В 1978—1984 гг. только три штата ввели у себя повышенную ставку МЗП, наивысший показатель — 13 — был зарегистрирован в 1989 г., на протяжении 1990-х гг. число таких штатов составляло 11—12.

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 затормозить экономическое развитие областей с более высоким уровнем МЗП, вызвать переток капитала в районы с пониженным уровнем минимальной оплаты труда.

Объект регулирования. Как видно из табл. 1, среди стран ОЭСР нет единого подхода к тому, какую именно продолжительность рабочего времени взять за основу при установлении МЗП. Наиболее распространенным является установление минимальной оплаты *рабочего часа*. Подобная практика характерна для 9 из 19 стран ОЭСР, в которых действует общенациональная модель установления уровня минимальной оплаты труда. Выбор данного объекта имеет несомненные преимущества. Прежде всего, облегчается задача определения оплаты труда работников с различной продолжительностью рабочего времени, включая не полностью занятых. Кроме того, 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, необходимо отметить, что подобная система может функционировать только в тех странах, где заработная плата, прежде всего для лиц, занятых физическим трудом, 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)⁴. 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 и 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. Следует заметить, что в исторической перспективе под действие закона подпадало все большее число работников. Например, когда в США в 1938 г. был принят закон «О справедливых условиях труда», под его юрисдикцию подпадали только 43% работников (преимущественно крупных компаний), после войны этот показатель составил чуть более 50%, а в наше время превышает 90%⁵.

⁴ Также в эту группу входят Бельгия, Нидерланды, Португалия и Турция.

⁵ The Economics of Legal Minimum Wages / Ed. by S. Rottenberg, American Enterprise Institute, 1981; Эренберг Р., Смит С. Современная экономика труда. Изд-во Моск. ун-та, 1996.

Однако и в настоящее время отдельные группы работников не подпадают под действие законов о минимальной оплате труда (см. колонку 3 табл. 1). 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, — 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 Республике Корея из сферы действия этого закона выпадают мельчайшие компании с числом занятых менее 10 человек.

В отдельных странах минимальная оплата труда корректируется для отдельных групп рабочей силы, причем как в большую, так и в меньшую сторону. Как свидетельствует колонка 4 табл. 1, пониженные ставки обычно применяются для подростков, несколько реже — для молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет. Экономический смысл подобного подхода, который характерен для 15 стран из 30 входящих в ОЭСР, мы рассмотрим в параграфе 5. В Нидерландах и Франции действует дробная шкала ставок в зависимости от возраста молодых людей. 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.)⁶, так и ограничения периода выплат пониженной МЗП определенным, достаточно коротким сроком (обычно до 90 дней).

Кроме пониженных ставок в целом ряде стран действует 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.

Вопрос о том, как менялось соотношение между МЗП и средней (медианной) заработной платой, мы рассмотрим в параграфе 4.

⁶ Подобное решение было принято под давлением профсоюзов. В качестве компенсации профсоюзы согласились на повышение МЗП в меньшем размере, чем требовали первоначально.

3. Кто выигрывает и кто проигрывает от существования МЗП?

Доля рабочей силы, оплачиваемой по минимальным ставкам, в большинстве стран невелика. В 2000—2001 гг. к этой категории в Испании, Великобритании, Нидерландах и Ирландии относились 1,4—2,3% всех занятых. В Португалии этот показатель был несколько выше — 6,2%. Наиболее высокая доля получающих зарплату в минимальном размере зафиксирована во Франции (13,6%) и Люксембурге (15,5%)⁷. В США к данной категории относится 4,1% работников⁸. 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 группы работников, которые считают, что их благосостояние напрямую зависит от политики, проводимой государством. В эту группу входят не только работники бюджетного сектора, непосредственно финансируемые из государственного бюджета, но и часть работников частного сектора экономики, прежде всего низкооплачиваемые. Для этих групп институт МЗП является не только инструментом повышения их жизненного уровня, но и свидетельством заботы государства о своих гражданах.

Многие политические деятели рассматривают МЗП как беспроигрышный способ завоевания симпатий 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 Л. 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 власть⁹.

⁷ Удельный вес получателей МЗП, вероятно, находится на достаточно высоком уровне в Италии — стране, в которой индекс Кайтца превышает 70%, однако отсутствие официальных данных не позволяет подтвердить это предположение.

⁸ OECD Main Economic Indicators: Comparative Methodological Supplement 3. Wage Related Statistics. Vol. 2003. P. 54.

⁹ Современное российское законодательство предоставляет право решать вопрос о размере МРОТ депутатам Думы, а не правительству, что закладывает основы для чрезмерной политизации всего процесса детерминации минимальной заработной платы.

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 см. более подробно в параграфе 5), таким образом еще более увеличивая уровень оплаты труда членов профсоюзов. Во-вторых, высокий размер МЗП делает невыгодным для работодателя наем на эти рабочие места аутсайдеров рынка труда — молодежи, впервые ищущей занятость, или женщин — т.е. всех тех категорий, 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 в вопросе регулирования минимальной заработной платы.

Наблюдаемое в современных условиях некоторое «смягчение» социального противостояния связано со многими обстоятельствами. Назовем одну из главных причин — в условиях глобализационных процессов усилилась конкуренция между странами, на мировых рынках появились новые игроки, быстро «отхватывающие» куски мирового пирога. Речь, в первую очередь, идет о странах, которые совсем недавно относились к группе слабо развитых. 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 (см. Вставку 1). В условиях обострения конкуренции на мировых рынках повышение конкурентоспособности национальной экономики стало невозможным без отказа социальных партнеров от политики жесткого про-

тивостояния. В современных условиях императивом становится применение более гибких подходов при отстаивании своих позиций, учет интересов противоположной стороны.

Вставка 1

Динамика затрат на рабочую силу

Хотя общее повышение заработной платы обычно приветствуется большинством населения, ее неконтролируемый рост способен подорвать конкурентоспособность национальной экономики. В условиях усиления глобальной конкуренции сокращение производственных издержек, в том числе в той их части, которая связана с оплатой труда, становится первоочередной задачей.

Ниже в таблице приведена динамика часовых затрат на рабочую силу производственных рабочих в промышленности, рассчитанных в долларах США, в ряде зарубежных стран. Главный вывод, который можно сделать из приводимых данных: в последнее десятилетие в большинстве стран наблюдается настоящее соревнование с целью снижения трудовых издержек, победитель которого получает реальные преимущества для развития своего экономического, в том числе экспортного, потенциала. С 1990-х гг. в подавляющем большинстве стран действует четкая тенденция к замедлению темпов роста издержек на труд. В европейских странах и Японии произошло даже абсолютное снижение этого показателя (на 2,8 и 1,6% в год соответственно).

Динамика часовых затрат на рабочую силу производственных рабочих в промышленности, рассчитанных в долларах США, 1975—2000 гг. (среднегодовые темпы роста)

<i>Страна или регион</i>	<i>1975—2000 гг.</i>	<i>1975—1985 гг.</i>	<i>1985—1995 гг.</i>	<i>1995—2000 гг.</i>
США	4,7	7,4	2,8	2,9
Канада	4,1	6,3	3,9	,1
Мексика	2,1	,8	–,5	10,3
Япония	8,3	7,8	14,2	–1,6
Европа	5,4	4,8	10,4	–2,8
4 азиатские страны ¹⁾	11,1	12,8	14,8	1,2
28 стран ОЭСР	6,2	6,5	9,1	,0

¹⁾ Гонконг, Республика Корея, Сингапур и Тайвань.

Источник: Monthly Labor Review. 2002. June. P. 40.

Особенно заметное снижение затрат на рабочую силу происходило во второй половине 1990-х гг. Причем подобный процесс наблюдался несмотря на то, что экономика западного мира находилась в то время в состоянии циклического подъема. В любые другие периоды послевоенного развития это было бы связано с ростом требований со стороны профсоюзного движения о повышении заработной платы и увеличении других социальных выплат.

Следует отметить, что первыми стратегией сдерживания роста затрат на труд как фактора поддержания конкурентоспособности стали активно использовать Канада и США.

Если в 1975—1985 гг. под воздействием нефтяных кризисов, усиления инфляционных процессов и требований профсоюзов в этих двух странах темпы роста часовых затрат на рабочую силу составили соответственно 6,3 и 7,4%, то в последующие 15 лет они снизились более чем в 2 раза. В Канаде во второй половине 1990-х гг. этот показатель оказался практически замороженным.

Насколько быстрые темпы увеличения трудовых издержек могут подорвать конкурентоспособность страны, свидетельствует опыт европейских стран и Японии 1986—1995 гг. Рост затрат на труд (на 10—14% в год) стал одной из главных причин, обусловивших значительное ухудшение позиций этих стран в мировой экономике. Не случайно именно в эти годы наметилась тенденция к снижению доли стран Западной Европы и Японии в мировом экспорте.

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, ситуацию 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 — с 1984 по 1990 г. В ряде других стран (Люксембурге, Новой Зеландии, Португалии и Испании) при пересмотре МЗП принимается во внимание возможное влияние ее повышения на уровень занятости и безработицы, а также состояние торгового баланса.

Конечно, в условиях экономического роста требования профсоюзов и левых партий повысить заработную плату, в том числе ее минимальный размер, звучат 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 в общем-то благоприятной экономической конъюнктуры — не возродил существовавшую в промышленно развитых странах в 1960—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. При этом индексация происходила

регулярно, в отдельные периоды даже ежеквартально. Такая практика существовала в ряде континентальных 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 (см. колонку 5 табл. 1) 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 сторон¹⁰.

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

Одна из методологических проблем, возникающих при подсчете индекса Кайтца, — выбор знаменателя. Медианная заработная плата больше подходит для международных сравнений, чем средняя, так как последняя сильно зависит от дисперсии заработков, которая в отдельных странах значительна. Так же важно, чтобы сравнивались исключительно базовая заработная плата, т.е. за вычетом сверхурочных выплат и любых премий. Однако, к сожалению, не все страны публикуют полностью «очищенные» данные.

Индексы Кайтца по странам ОЭСР представлены в табл. 3.

Первый вывод, который можно сделать из приводимых данных: уровень МЗП по отношению к средним (или медианным) заработкам существенно различается в отдельных странах. Этот показатель намного выше в странах Западной Европы, где он составляет 50—70% от средней заработной платы. Современные 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 инсти-

¹⁰ Международные организации также выступают против автоматического повышения МЗП. ОЭСР в своем «Исследовании занятости» 1994 г. призвала страны-участницы «пересмотреть роль обязательной минимальной заработной платы». ОЭСР рекомендует индексировать МЗП по отношению к росту цен, а не к средним доходам, а также сохранять дифференциацию минимальной заработной платы по возрастным группам и регионам (OECD Job Study. 1994. P. 46).

тута минимальной оплаты один из эффективных инструментов смягчения проблемы бедности. Первые две строчки при ранжировании стран ОЭСР по индексу Кайтца занимают Италия и Норвегия. Значительно ниже средних оценок этот показатель в Испании — немногим более 30%. Другие страны занимают промежуточное положение.

Для США на протяжении всего периода после принятия закона «О справедливых условиях труда» (1938 г.) отношение МЗП к средней заработной плате всегда было существенно ниже среднего показателя для стран Западной Европы. В настоящее время индекс Кайтца в этой стране составляет примерно 33%. Последние места по относительному уровню МЗП среди стран ОЭСР занимают менее развитые — Республика 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 Кайтца. 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 в тех, где наблюдаются быстрые темпы экономического роста, уровень МЗП обычно значительно ниже уровней, которые существуют в странах с развитой рыночной экономикой (хотя следует отметить, что здесь имеются отдельные исключения). В странах, проходящих этап быстрого индустриального развития, таких как Мексика, Уругвай или Индия, основным подходом к установлению уровня МЗП является его соотношение со сложившимся уровнем средней оплаты труда, который зачастую бывает очень низким.

Индексы Кайтца для стран Латинской Америки представлены на диаграмме (см. рис. 1). Такие латиноамериканские страны, как Венесуэла, Сальвадор, Парагвай и Гондурас, имеют наиболее высокий показатель МЗП не только среди стран этого региона — они «обгоняют» даже 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, главным образом, в популистской политике ее правительства. В то же время политическое оформление высокого уровня МЗП еще не означает, что многие из тех работников, которые могут на нее претендовать, действительно получают ее в полном объеме. Приняв популистские решения, правительство обычно мало интересуется, выполняются ли они на практике. Тем самым возникает еще одна зона, где не действует трудовое право.

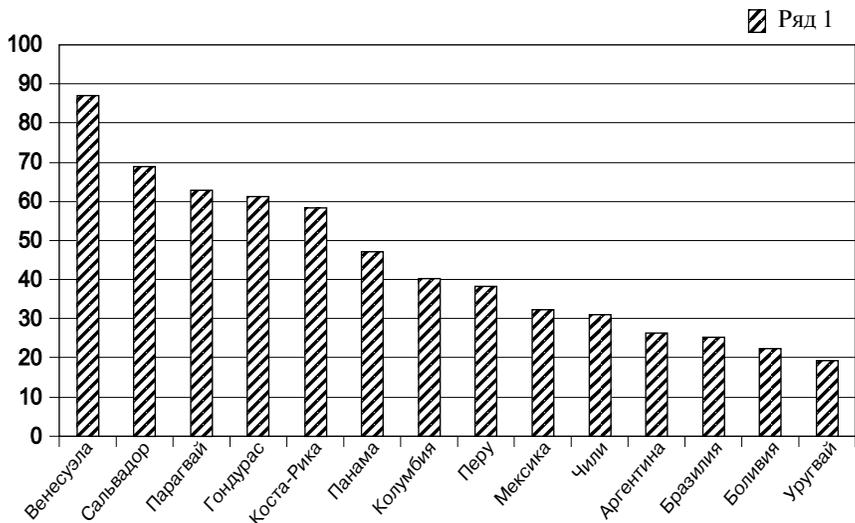


Рис. 1. Индексы Кайтца для стран Латинской Америки

Такие страны Латинской Америки, как Уругвай, Боливия, Бразилия, Аргентина и Чили, демонстрируют одни из самых низких в мире индексов Кайтца — 19—35%. Обращает на себя внимание тот факт, что высокую МЗП вводят у себя не наиболее 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 на основании данных табл. 3: во временной перспективе действует тенденция к снижению показателя отношения минимальной оплаты труда к средней. Особенно резкое его 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 — падение индекса Кайтца было связано преимущественно со значительным отставанием в «подтягивании» этого показателя к динамике заработков¹¹.

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.

¹¹ Neumark D., Wascher W. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment: NBER Working Paper. 1999. No. 7299. P. 8.

При сравнении функционирования института МЗП в разных странах обращает на себя внимание наличие корреляции между уровнем минимальной оплаты труда и процедурой ее установления. Как видно из табл. 3 (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 размера МЗП к средней для отдельных групп рабочей силы, то можно сделать вывод, что индекс Кайтца выше для молодежи и женщин. Особенно значительный разрыв наблюдается в Республике Корея, где МЗП составляет 21% от медианной заработной платы мужчин и 35% — женщин. Данный показатель также выше для низкоквалифицированной рабочей силы. Так 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. Подобная информация имеется лишь по некоторым странам (см. колонку 5 табл. 3). 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, как, например, сельское хозяйство), степенью дифференциации заработков, долей сектора малого предпринимательства и т.д.

Какие группы рабочей силы преобладают среди получателей МЗП?

Доля получателей МЗП среди молодых людей, и 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 таких почти в 2 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%¹². Информация о структуре получателей МЗП в странах Европы является очень фрагментарной. Имеющиеся данные по Франции свидетельствуют, что заработную плату в минимальном размере получает более 30% всех молодых людей моложе 25 лет. В то же время было бы неверно считать, что среди получателей МЗП молодежь составляет подавляющее большинство. Поскольку ее удельный вес в экономически ак-

¹² Neumark D., Nizalova O. Minimum Wage Effects in the Long Run: NBER Working Paper. 2004. No. 10656. Tab. 4.

тивном населении ниже, чем основного трудоспособного возраста, то доля молодежи среди всех получателей МЗП составляет в среднем 40—45%¹³.

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 превышает 2%, в то время как в торговле этот показатель в 5 раз выше (10,6%); личные услуги занимают промежуточное положение — оплату труда в минимальном размере получают 5% занятых в этой отрасли¹⁴. Что касается распределения получателей МЗП по отраслям экономики, то наиболее значительная их часть сосредоточена в розничной торговле (45%), затем в личных услугах (35%) и лишь 7% — в промышленности.

Информация о гендерных характеристиках получателей МЗП представлена более полно. Как видно из табл. 4, во всех странах, за исключением Венгрии, женщины чаще мужчин получают заработную плату в минимальном размере, что связано в первую очередь с отраслевой принадлежностью этих двух групп работников. В большинстве стран женщины составляют также 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 не только для функционирования рынка труда, но и для экономики в целом. Однако 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?

Необходимо отметить, во-первых, что «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

¹³ OECD Employment Outlook. Paris, 1998. P. 39.

¹⁴ Ibid. 2003.

трудоустройству и введении различных мер, повышающих «трудоустройству» работников, более широкое применение различных форм нестандартной занятости. Отдельные компании с высоким удельным весом малоквалифицированного и, следовательно, низкооплачиваемого труда могут быть вытеснены с рынка. В то же время увеличение МЗП увеличивает расходы по созданию новых фирм, тем самым замедляя этот процесс, что в будущем подрывает основы дальнейшего расширения занятости. Особенно тяжелое 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 унионизированных отраслях, в которых профсоюзы в ходе переговорного процесса стремятся увязать очередное повышение МЗП с увеличением оплаты труда членов профсоюзов 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 Республике Корея 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 — трех¹⁵. В странах Латинской Америки «затухающий» эффект проявляется только в четвертой группе¹⁶.

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 гг. и в начале 1980-х гг., четко подтверждали отрицательное воздействие повышения МЗП на численность занятых¹⁷. В этот период увеличение МЗП на 10% приводит

¹⁵ Neumark D., Schweitzer M., Wascher W. The Effects of Minimum Wages through the Wage Distribution: NBER Working Paper. 2000. No. 7519.

¹⁶ Maloney W., Mendez J. Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America: NBER Working Paper. 2003. No. 9800.

¹⁷ Среди эмпирических исследований можно выделить два основных методологических подхода к выяснению влияния этого института на занятость. 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 разное время происходит их пересмотр.

ло в среднем к сокращению численности работающих на 1—3%¹⁸. Выводы из исследований, проведенных в 1990-е гг. в некоторых странах, оказались не столь однозначными. В табл. 5 представлены наиболее часто цитируемые исследования, рассматривающие влияние повышения МЗП на занятость в странах с развитой рыночной и переходной экономикой, а также в некоторых развивающихся странах.

В своей работе, посвященной сравнению воздействия МЗП на рынок труда США и Франции, Abowd, Kramarz and Margoliz (1999) обнаружили сильно выраженный отрицательный эффект МЗП на занятость работников, получающих минимальную или близкую к минимальной заработную плату во Франции. Neumark and Wascher (1999) на основе панельных данных по восьми странам ОЭСР пришли к выводу о том, что от повышения МЗП в наиболее уязвимом положении оказываются молодежь, численность рабочих мест для которой в результате повышения минимальных ставок оплаты труда сокращается. Ряд авторов — Currie and Fallick (1996), Abowd, Kramarz and Margoliz (1999), Neumark, Schweitzer and Wascher (2000), Neumark and Wascher (1992), Deere (1995, 1996), Burkhauser (2000) — 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 занятости¹⁹.

Другая группа исследователей — Card, Katz and Krueger (1992), Dickens, Machin and Manning (1999), Machin (2003) — отрицает негативное влияние повышения МЗП на численность работающих, а в отдельных случаях даже сообщает 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, на влиянии повышения издержек работодателя на поиск дополнительной рабочей силы и на действии 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 Card, Katz

¹⁸ Brown C., Gilroy C., Kohen A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // *Journal of Economic Literature*. 1982. Vol. 20; *The Economics of Legal Minimum Wages* / Ed. by S. Rottenberg. Washington: American Enterprise Institute, 1981.

¹⁹ OECD Employment Outlook. Paris, 1998.

and Krueger (в частности, D. Neumark and W. Wascher, 1999) считают одним из главных методологических упущений в работах этих авторов то, что те 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 обследование проводилось 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 Card and Krueger указывали на то, что эти авторы рассматривали не проблему влияния повышения МЗП на уровень занятости в целом по экономике, 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 — не так, как если бы она была одновременно повышена в национальном масштабе.

В каких случаях может наблюдаться достаточно слабая реакция рынка труда на повышение 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. Второй способ — перевести часть

работников в разряд самозанятых, которые обычно остаются вне зоны действия закона о минимальной заработной плате. Однако наиболее распространена отмена различных доплат и премий, которые ранее выплачивались работникам, получающим МЗП. Работодатели могут также урезать расходы на питание сотрудников, сэкономить на транспортных перевозках перед началом и в конце рабочего дня.

Хотя в промышленно развитых странах общее влияние повышения МЗП на численность работающих достаточно скромное, гораздо большее влияние этот институт оказывает на структуру 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. Таким образом, основными «жертвами» становятся именно те группы рабочей силы, для защиты которых принимались меры по повышению 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-летними²⁰. Высокий уровень МЗП во Франции (напомним, что в этой стране МЗП является одной из самых высоких в Западной Европе) стал одной из главных причин высокой безработицы среди молодежи. В настоящее время норма безработицы среди 16—24-летних французов составляет 16% по сравнению с 12% в странах ОЭСР в целом. В результате проведенного Секретариатом ОЭСР исследования, охватившего 7 стран, также была обнаружена негативная и статистически значимая зависимость занятости подростков от повышения МЗП²¹.

Ряд авторов, в частности, D. Neumark and W. Wascher (1999), рассматривали влияние МЗП на вероятность попадания молодежи в ряды безработных. Результаты, полученные на основе использования панельных данных по 16 западным странам, убедительно свидетельствуют о том, что молодые работники, относящиеся к категории лиц с минимальной заработной платой, в дальнейшем чаще по сравнению с другими группами работников оказываются безработными²².

Правительства отдельных стран (Нидерландов, Люксембурга, Новой Зеландии, Португалии, Испании и Турции), осознавая негативное влияние

²⁰ Dolado J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D., Teulings C. The Economic Impact of Minimum Wages in Europe // *Economic Policy: A European Forum*. 1996. Oct. No. 23. P. 319—370.

²¹ OECD Employment Outlook. Paris, 1998. P. 45—47.

²² Neumark D., Wascher W. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment: NBER Working Paper. 1999. No. 7299.

повышения МЗП на занятость среди молодежи, пытаются смягчить социальные последствия, устанавливая более низкие ставки МЗП для этой категории работников (см. колонку 4 табл. 1). Подобный подход действительно позволяет несколько ослабить отрицательное влияние МЗП для молодежного рынка труда. Однако в целом ряде стран, где подобная практика существовала, от нее отказались. 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, то исследователи этой проблемы в странах с переходной экономикой и развивающихся странах приходят к однозначным выводам.

Подавляющее большинство имеющихся работ²³ 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 зарплаток. Правительства, ставя своей целью компенсировать материальные потери работников, одновременно резко увеличивали уровень минимальной оплаты труда.

Политика значительного повышения МЗП в этих группах стран оказывает деструктивное воздействие на такой важный сектор, как малый бизнес. Именно в этом секторе значительно выше доля низкооплачиваемых работников, включая получающих оплату труда в минимальном размере. К тому же в производственных издержках предприятий малого бизнеса доля заработной платы по сравнению с крупными и средними предприятиями гораздо выше. Малые предприятия сильнее всего почувствовали результаты проведенного в нынешнем десятилетии значительного повышения величины минимальной оплаты труда в Венгрии (см. Вставку 2).

Резкое повышение МЗП может иметь неблагоприятное значение для компаний, действующих на высококонкурентных рынках, где потребитель всегда может переориентироваться на производителя с более низкими ценами, в частности на иностранные компании.

И, наконец, под удар могут быть поставлены компании с высокой долей трудовых затрат в общих издержках производства. В первую очередь это касается сельскохозяйственных предприятий.

²³ Среди этих работ в первую очередь нужно отметить работу G. Kertesi and J. Kollo (2003) по Венгрии, исследование W. Maloney and J. Mendez по 8 странам Латинской Америки, Ei-Hamidi and K. Terell (2001), S. Lemos по Коста-Рике, A. Harrison and J. Scorse по Индонезии.

Вставка 2

Последствия повышения МЗП для рынка труда Венгрии

В январе 2001 г. венгерское правительство увеличило МЗП с 25 000 до 40 000 форинтов, или в 1,6 раза, а через год — еще на четверть, до 50 000 форинтов. В результате двойного повышения удельный вес МЗП по отношению к средней зарплате увеличился сначала до 39%, а в 2002 г. достиг 43%.

Какие последствия имели эти решения для венгерской экономики? Прежде всего, это привело к скачкообразному повышению доли 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 экономической трансформационного кризиса. Причем, если занятость в целом прекратила расти, то число рабочих мест для низкооплачиваемой рабочей силы сократилось абсолютно. 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.

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, работа 5 из которых оплачивается по минимальным ставкам. Повышение МЗП только в 2001 г. увеличило фонд оплаты труда малого бизнеса на 11%. Подобный рост издержек привел к потере 12 000 из 328 000 рабочих мест. Одним из наиболее негативных последствий этого процесса — основные увольнения произошли в депрессивных районах, где уровень безработицы значительно превышает средненациональный показатель.

Источник: Kertesi G., Kollo J. Fighting «Low Equilibria» by Doubling the Minimum Wage? Hungary's Experiment // *IZA Discussion Paper*. 2003. Dec. No. 970.

Многочисленные работы по отдельным странам Латинской Америки свидетельствуют о том, что увеличение МЗП в этих странах на 10% вызывает сокращение числа рабочих мест примерно на 4—5%²⁴. Те исследователи, которые выявляли достаточно слабое влияние повышения МЗП на рынок труда отдельных развивающихся стран (как, например, работа Bell (1997) 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, но, понимая его потенциальную опасность для экономического роста, на практике недостаточно последовательно контро-

²⁴ Обзор литературы по странам Латинской Америки содержится в работе: Lemos S. A Menu of Minimum Wage Variables for Evaluating Wages and Employment Effects // *IZA Discussion Paper*. 2004. No. 1069.

лирует претворение этого решения в жизнь, особенно на предприятиях малого бизнеса.

Исследователи проявляют особый интерес к Колумбии потому, что здесь неоднократно осуществлялось значительное увеличение МЗП, а также, что не менее важно, для этой страны характерен жесткий инфорсмент, что способствует «чистоте» эксперимента. По данным L. Bell (1997), в Колумбии увеличение МЗП на 9% в 1996 г. привело к падению занятости на 1,4%²⁵. Сходные результаты по этой стране получены на основе панельных данных W. Maloney and J. Mendez (2003).

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-Sweetshop Laws). Это давление осуществлялось в различных формах, главной из которых стала угроза властей США отменить специальные импортные пошлины на товары 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 на динамику занятости в крупных компаниях, результаты свидетельствовали лишь о незначительном влиянии этого института на уровень занятости²⁶. 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%.

Исследование 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 A. Harrison and J. Scorse (2004), индонезийская промышлен-

²⁵ Bell L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // *Journal of Labour Economics*. 1997. Vol. 15. No. 3. P. 103–135.

²⁶ Alatas V., Cameron L. The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low Income Country: World Bank Policy Research Working Paper. 2003. No. 2985.

ность потеряла около 10% рабочих мест для неквалифицированных работников²⁷. 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, в которой 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 в 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 снивелированы.

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

1. Каким образом повышение МЗП влияет на решение работодателя организовать обучение низкооплачиваемых работников на рабочих местах?
2. Подталкивает ли увеличение МЗП самих работников к повышению своей квалификации с тем, чтобы претендовать на теперь уже более высокооплачиваемые рабочие места?
3. И, наконец, 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 J.-S. Pischke (2004), 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

²⁷ Harrison A., Scorse J. Moving Up or Moving Out? Anti-Sweetshop Activists and Labor Market Outcomes: NBER Working Paper. 2004. May. No. 10492. P. 37.

на человеческий капитал тех работников, чья оплата труда не превышает минимальный уровень. Отрицательное влияние повышения МЗП на человеческий капитал происходит по двум каналам. Первое: обесценивается человеческий капитал той рабочей силы, которая выталкивается из процесса производства. Второе: 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 Leighton and Mincer (1981), которые использовали «Национальное лонгитюдное обследование молодых мужчин» (National Longitudinal Survey for Young Men) за 1967—1969 гг.²⁸. По подсчетам D. Neumark and O. Nizalova, которые провели исследование на данных «Текущего обследования населения США» (Current Population Survey) за 1979—2001 гг., 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%²⁹.

Многие авторы не находят доказательств того, что увеличение МЗП подталкивает самих работников к повышению своей квалификации с тем, чтобы занять уже более высокооплачиваемые рабочие места³⁰.

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 труда³¹. Особенно это касается тех, кто уже работал в режиме частичной занятости, а в условиях увеличения уровня минимальной оплаты труда 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 заработную плату, вытесняются наименее производительная рабочая сила, то для учащихся проблема трудоустройства несколько облегчается, также увеличивается активность молодых людей на рынке труда³².

²⁸ Leighton and Mincer // *Journal of Labour Economics*. 1981. Vol. 19. No. 3. P. 563—595.

²⁹ Neumark D., Nizalova O. Minimum Wage Effects in the Long Run: NBER Working Paper. 2004. No. 10656. P. 17.

³⁰ Neumark D., Wascher W. Minimum Wages and Training Revisited // *Journal of Labour Economics*. 2001. Vol. 19. No. 3. P. 563—595.

³¹ 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. No. 1. P. 11—22; Neumark D., Wascher W. The Effects of Minimum Wages on Teenagers Employment and Enrollment: Evidence from Matched CPS Surveys // *Research in Labour Economics*. 1996. Vol. 15. P. 25—63.

³² Neumark D., Nizalova O. Op. cit.

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. 6 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) 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 — 20%. Таким образом, подавляющее большинство 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.

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 параграфе 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 в своей работе Katz and Krueger (1992), которые сравнили динамику цен в компаниях быстрого обслуживания в двух американских штатах — Нью-Джерси, в котором МЗП была повышена в 1992 г., и Пенсильвании, в котором изменение МЗП произошло годом позже. Полученные данные свидетельствуют о том, что в ресторанах Нью-Джерси увеличение расходов на повышение МЗП было полностью компенсировано ростом цен³³. В работе Card and Krueger (1995) 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%³⁴. Как известно, инфляция наиболее сильно ударяет именно по беднейшим слоям населения. Таким образом, увеличение

³³ Katz L., Krueger A. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry // *Industrial and Labour Relations Review*. 1992. Vol. 46. P. 6—21.

³⁴ Card D., Krueger A. *Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton univ. press, 1995.

МЗП может ухудшить материальное положение низкооплачиваемых групп рабочей силы, удорожая потребляемые ими товары и услуги.

Подводя итог, следует отметить, что опыт стран, в течение длительного периода применяющих у себя систему установления минимальной оплаты труда, показал, что возможности этого инструмента для решения проблемы бедности очень ограничены. Конечно, это не значит, что МЗП не играет никакой роли для предотвращения обнищания населения. Однако надо иметь в виду, что проблема бедности, так же, как и многие другие социальные проблемы, более эффективно решается ускорением темпов экономического развития и осуществлением структурных преобразований. Поэтому очень важно понимать, что при определенных условиях экономически не оправданный уровень МЗП может сдерживать развитие экономики, мешать решению таких важнейших задач, как, например, создание эффективных рабочих мест.

8. Заключение. 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 и 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, свидетельствуют о том, что при известных обстоятельствах, особенно когда МЗП повышается «скачкообразно» на протяжении короткого периода, 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 социаль-

ные группы, которых 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 можно предложить меры, которые помогли бы, с одной стороны, 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 не Дума, а российское правительство, которое непосредственно отвечает за проведение и конечные результаты социально-экономической политики.

Второе. Увлечшись 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 ре-

шения о новом уровне МЗП для экономики, включая рынок труда, социальную сферу и государственные финансы.

Надо иметь в виду, что проблема бедности, так же, 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 входили 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.

Таблицы

Таблица 1. Основные характеристики системы МЗП в странах ОЭСР

<i>Страна и год введения института МЗП</i>	<i>Размер почасовой МЗП, дата последнего пересмотра</i>	<i>Группы рабочей силы, на которые распространяется законодательство о МЗП</i>	<i>Дифференциация ставок МЗП</i>	<i>Регулярность и процедура пересмотра</i>
США (1938 г.)	5,15 долл./час, 7 сентября 1997 г.	Старше 20 лет	В настоящее время отменены	Установление на региональном уровне. Автоматическая индексация не применяется
Канада (1918 г. — женщины, 1930 г. — мужчины)	5,50—8,00 канадских долл./час, 2001 г.	Взрослые работники за исключением учеников, сельскохозяйственных рабочих, менеджеров	Отсутствует	Каждый регион устанавливает самостоятельно. Автоматическая индексация не применяется
Мексика (1917 г., в современной версии — с 1962 г.)	39,74 песо/час (5 долл. США), 1 января 2002 г.	Нет данных	Повышенные ставки для 88 профессий	Вариации по регионам и профессиям. 20% мексиканских работников получают МЗП. Автоматическая индексация не применяется, но пересматривается регулярно
Австралия (1966 г.)	431,40 австрал. долл. за стандартную 38-часовую рабочую неделю, апрель 2001 г.	Нет данных	Отсутствует	Нет данных
Новая Зеландия (1945 г., в современной версии — с 1983 г.)	8 новозеландских долл./час, март 2002 г.	Старше 20 лет, за исключением учеников и инвалидов	16—19 лет — 60%	Автоматическая индексация не применяется
Япония (1959 г., в современной версии — с 1968 г.)	664 йены/час, 1 октября 2001 г.	За исключением государственных служащих, учеников, инвалидов, работников на испытательном сроке, частично занятых	Не применяется	Устанавливается по регионам и отдельным отраслям. Центральный совет устанавливает основные ориентиры и МЗП для угольной и металлургической отраслей

<i>Страна и год введения института МЗП</i>	<i>Размер почасовой МЗП, дата последнего пересмотра</i>	<i>Группы рабочей силы, на которые распространяется законодательство о МЗП</i>	<i>Дифференциация ставок МЗП</i>	<i>Регулярность и процедура пересмотра</i>
Республика Корея (1988 г.)	2,275 вона, 1 сентября 2002 г.	Работники старше 18 лет. За исключением мельчайших предприятий (до 10 занятых), учеников, инвалидов, работников на испытательном сроке	Отсутствует	3% занятых. Устанавливается Министерством труда по согласованию с Трехсторонним советом по МЗП. Автоматическая индексация не применяется
Ирландия (2000 г.)	6,35 евро/час, 1 октября 2002 г.	Работники старше 18 лет	Отсутствует	Нет данных
Люксембург (1944 г.)	7,46 евро/час, июнь 2002 г.	Работники старше 18 лет, исключая государственный сектор	17 лет — 80%, 16 лет — 70%, 15 лет — 60%. Для квалифицированных работников и лиц с большим стажем — повышенные ставки МЗП. Уровень МЗП зависит от количества иждивенцев	Индексация — дважды в год в зависимости от роста средней зарплаты
Нидерланды (1968 г.)	1206 евро в месяц, 1 января 2002 г.	Работники старше 23 лет	С 15 до 22 лет — от 30 до 85%	Работодатель выплачивает 2723 евро в год на оплату страховых платежей включая медицинское страхование. Замораживание МЗП с 1984 по 1990 г. Индексация не проводится, если увеличивается количество получателей социальных пособий
Португалия (1974 г.)	348 евро в месяц, 1 января 2002 г.	Работники старше 18 лет за исключением учеников, инвалидов, домашней прислуги	До 18 лет — 75%	6,2% всех занятых. Ежегодная корректировка в зависимости от темпов роста цен
Испания (1963 г., последняя редакция от 1976 г.)	14,74 евро в день, 1 января 2002 г.	Работники старше 18 лет	До 18 лет — 89%. Данная норма отменена с 2000 г. по просьбе профсоюзов, согласившихся на незначительное повышение МЗП	Ежегодная корректировка в зависимости от темпов роста цен

<i>Страна и год введения института МЗП</i>	<i>Размер почасовой МЗП, дата последнего пересмотра</i>	<i>Группы рабочей силы, на которые распространяется законодательство о МЗП</i>	<i>Дифференциация ставок МЗП</i>	<i>Регулярность и процедура пересмотра</i>
Великобритания (1999 г.)	4,10 фунтов стерлингов/час, 1 октября 2000 г.	Работники старше 22 лет	Отсутствует	МЗП устанавливается в отраслевых советах по заработной плате
Бельгия (1975 г.)	1163 евро в месяц, 1 февраля 2002 г.	Нет данных	Отсутствует	Пересматривается каждые два года, окончательно утверждается Национальным рабочим советом (National Labour Council)
Франция (1950 г., с 1970 г. — в новой редакции)	6,83 евро/час, 1 июля 2002 г.	Работники старше 18 лет за исключением государственных служащих и инвалидов	17 лет — 90%, 16 лет и младше — 80% (после 6 месяцев пониженные ставки отменяются), ученики — от 25 до 78%	Размер МЗП пересматривается после увеличения стоимости жизни на 2 процентных пункта. Специальным правительственным декретом МЗП может увеличиваться на больший процент
Греция (1953 г., с 1990 г. — в новой редакции)	21,19 евро в день	Работники физического труда старше 18 лет, работники умственного труда старше 19 лет	Отсутствует	Результат трехсторонних переговоров. Министерство труда лишь утверждает согласованный показатель. Дневная ставка — для лиц физического труда, месячная — для лиц умственного труда. Автоматической индексации нет, но пересматривается 2–3 раза в год
Турция (1971 г.)	154 долл. США в месяц, 1 июля 2002 г.	Работники старше 16 лет, кроме учеников	До 16 лет — 85%	Ежегодный пересмотр осуществляет Трехсторонний совет по МЗП
Чехия (1991 г.)	154 долл. в месяц, 1999 г.	Распространяется только на работников, которые не охвачены коллективными соглашениями. Оплата труда в государственном секторе определяется отдельным актом	Сокращенные ставки для подростков и инвалидов	Средняя заработная плата — 364 долл. в месяц Множественность ставок в зависимости от типа работы

<i>Страна и год введения института МЗП</i>	<i>Размер почасовой МЗП, дата последнего пересмотра</i>	<i>Группы рабочей силы, на которые распространяется законодательство о МЗП</i>	<i>Дифференциация ставок МЗП</i>	<i>Регулярность и процедура пересмотра</i>
Венгрия (1977 г., с 1992 г. — в новой редакции)	40 000 форинтов (140 долл.) в месяц, с 2002 г. — 50 000 форинтов (170 долл.) в месяц	За исключением учеников, подмастеров, работников на испытательном сроке	Отсутствует	42% средней заработной платы. Автоматическая индексация не применяется, обычно пересматривается ежегодно трехсторонней комиссией
Польша (1990 г.)	760 злотых (180 долл.) в месяц	Нет данных	Отсутствует	Пересмотр каждые три месяца на Трехстороннем совете
Словакия	4920 крон (105 долл.) в месяц	Нет данных	Отсутствует	Нет данных

Источники: OECD Employment Outlook. Paris, 1998. P. 37.

OECD Main Economic Indicators: Comparative Methodological Supplement 3. Wage Related Statistics. Vol. 2003. P. 54.

Национальная статистика.

Таблица 2. История изменения размера МЗП в США, 1973—1998 гг.

	1973	1974	1975	1976	1978	1979	1980	1981	1990	1991	1997	1998
Федеральная норма, долл.	1,60	2,00	2,10	2,30	2,65	2,90	3,10	3,35	3,80	4,25	4,75	5,15
Размер наибольшей МЗП штата, долл.	1,85	2,50	2,60	2,80	3,15	3,40	3,60	3,85	4,38	4,75	5,50	6,15
Количество штатов с уровнем МЗП, превышающим федеральный	7	4	4	4	3	3	3	3	12	5	11	8

Источник: Neumark D., Nizalova O. Minimum Wage Effects in the Long Run: NBER Working Paper. 2004. No. 10656.

Таблица 3. Отношение МЗП к медианной заработной плате в странах ОЭСР, 1976—1997 гг., %

<i>Страна ОЭСР</i>	<i>Отношение МЗП к медианной заработной плате</i>			<i>Процент получателей МЗП в 2001 г.²⁾</i>
	<i>1976</i>	<i>1993</i>	<i>1997¹⁾</i>	
<i>Страны, устанавливающие МЗП через переговорный процесс</i>				
Германия	60	58
Италия	78	71

Страна ОЭСР	Отношение МЗП к медианной заработной плате			Процент получателей МЗП в 2001 г. ²⁾
	1976	1993	1997 ¹⁾	
Бельгия	58	53	50 (43)	4,0
Греция	69	55
Швеция	52	52	...	0,2
Норвегия	...	64	...	6,0
Дания	59	57
Финляндия	...	52
<i>Страны, устанавливающие МЗП законодательно</i>				
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)	...
Республика Корея	24 (22)	...
Чехия	21 (19)	...
Венгрия	37 (33)	12 ³⁾
Польша	45 (41)	...

¹⁾ В скобках — отношение МЗП к средней заработной плате.

²⁾ Данные, выделенные курсивом, относятся к 1998 г.

³⁾ В 2002 г. этот показатель составил 17%.

Источники: Neumark and Wascher. 1999. Tab. 1.

OECD Employment Outlook. Paris, 1998. P. 37.

OECD Main Economic Indicators: Comparative Methodological Supplement 3. Wage Related Statistics. Vol. 2003. P. 54.

Таблица 4. Гендерные характеристики получателей МЗП в странах ОЭСР

Гендерная структура	Франция	Венгрия	Мексика	Нидерланды	Польша	Португалия	США
Доля получателей МЗП по гендерным группам							
Мужчины	7,5	4,0	15,2	2,6	3,9	3,7	3,8
Женщины	16,5	3,6	22,1	5,5	5,1	6,3	6,5
Распределение получателей МЗП по гендерным группам							
Мужчины	—	52,9	56,6	41,4	45,4	47,7	39,3
Женщины	—	47,1	43,4	58,6	54,6	52,3	60,7

Источник: OECD Employment Outlook. Paris, 1998. P. 39.

Таблица 5. Наиболее цитируемые исследования о влиянии МЗП на занятость

Авторы	Объект и страна изучения	Полученные результаты
Brown C., Gilroy C., Kohen A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // <i>Journal of Economic Literature</i> . 1982. Vol. 20	США и некоторые европейские страны	Повсеместное негативное влияние МЗП на занятость в 1970-е гг.
Katz L., Krueger A. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry // <i>Industrial and Labour Relations Review</i> . 1992. Vol. 46	Сравнение динамики занятости подростков и других низкооплачиваемых работников в штатах США, осуществивших повышение МЗП, и в штатах со старым уровнем МЗП	Влияние на занятость не выявлено
Card D., Krueger A. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania // <i>American Economic Review</i> . 1994. Sept.	Сравнение занятости молодых людей в ресторанах быстрого питания в Нью-Джерси (где была повышена МЗП) и Пенсильвании (где ее уровень остался прежним)	Отрицательного влияния на занятость не выявлено. Занятость в Нью-Джерси даже несколько возросла
Dolado J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D., Teulings C. The Economic Impact of Minimum Wages in Europe // <i>Economic Policy: A European Forum</i> . 1996. Oct. No. 23. P. 319–370	Влияние МЗП на занятость в трех странах: Франции, Нидерландах и Испании	Резко отрицательное влияние на занятость молодежи в Испании. В других странах — эффект нейтральный
Machin S., Manning A. The Effects of Minimum Wage on Wage Dispersion and Employment: Evidence from U.K. Wage Councils // <i>Industrial and Labour Relations Review</i> . 1994. Vol. 47. No. 2	Великобритания	Положительное влияние МЗП на занятость. Исследование относилось к последнему году действия Советов по заработной плате

<i>Авторы</i>	<i>Объект и страна изучения</i>	<i>Полученные результаты</i>
Dickens R., Machin S., Manning A. Minimum Wage in Britain // <i>Journal of Labour Economics</i> . 1999. Vol. 17. No. 1	Великобритания	Отсутствие влияния МЗП на занятость
Neumark D., Wascher W. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment: NBER Working Paper. 1999. No. 7299	Межстрановое исследование по 16 странам ОЭСР. Влияние МЗП на занятость молодежи	Отрицательное влияние МЗП на занятость молодежи, хотя имеются существенные различия по отдельным странам. Негативный эффект меньше в странах со сниженной ставкой МЗП для молодежи
Neumark D., Nizalova O. Minimum Wage Effects in the Long Run: NBER Working Paper. 2004. No. 10656	Дальнейшее положение на рынке труда США получателей МЗП	У получателей МЗП в дальнейшем выше уровень безработицы и ниже заработная плата
Pischke J.-S. Labour Market Institutions, Wages and Investment: NBER Working Paper. 2004. Aug. No. 10735	США	Повышение МЗП вынуждает работодателей повышать инвестиции в человеческий капитал
Bell L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // <i>Journal of Labour Economics</i> . 1997. Vol. 15. No. 3. P. 103—135	Мексика и Колумбия	Отрицательное влияние на занятость повышения МЗП в Колумбии. В Мексике — слабо отрицательное воздействие слабого энформента
Alatas V., Cameron L. The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low Income Country: World Bank Policy Research Working Paper. 2003. No. 2985	Индонезия	Слабо отрицательное влияние резкого увеличения МЗП в крупных компаниях
Harrison A., Scorse J. Moving Up or Moving Out? Anti-Sweetshop Activists and Labor Market Outcomes: NBER Working Paper. 2004. May. No. 10492	Индонезия	Значительное негативное влияние на занятость (включая малый бизнес). Перенос производства за границу как следствие повышения МЗП
Kertesi G., Kollo J. Fighting «Low Equilibria» by Doubling the Minimum Wage? Hungary's Experiment // <i>IZA Discussion Paper</i> . 2003. No. 970	Венгрия	Резко отрицательное влияние на занятость в малом предпринимательстве, приостановка общего роста занятости
Maloney W., Mendez J. Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America: NBER Working Paper. 2003. No. 9800	8 стран Латинской Америки	Снижение занятости в результате повышения МЗП

Таблица 6. *Распределение получателей МЗП в зависимости от дохода семьи в отдельных странах ОЭСР, %*

<i>Страна</i>	<i>Доходы домохозяйства</i>		
	<i>Ниже уровня бедности</i>	<i>Низкие</i>	<i>Средние и выше средних</i>
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

Источник: OECD Employment Outlook. Paris, 1998. P. 51.

Библиография

- Эренберг Р., Смит С. Современная экономика труда. Изд-во Моск. ун-та, 1996.
- Abowd J., Kramarz F., Margoliz D. Minimum Wages and Employment in France and the United States: NBER Working Paper. 1999. No. 6996.
- Alatas V., Cameron L. The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low Income Country: World Bank Policy Research Working Paper. 2003. No. 2985.
- Bell L. The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia // *Journal of Labour Economics*. 1997. Vol. 15. No. 3. P. 103—135.
- Brown C., Gilroy C., Kohen A. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment // *Journal of Economic Literature*. 1982. Vol. 20.
- Card D., Katz L., Krueger A. An Evaluation of Recent Evidence if the Federal Minimum Wage // *Industrial and Labour Relations Review*. 1994. Vol. 46. No. 1. P. 38—54.
- 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. Sept. P. 772—793.
- Card D., Krueger A. Myths and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton university press, 1995.
- 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. No. 1. P. 11—22.
- Currie J., Fallick B. The Minimum Wage and Employment of Youth // *Journal of Human Resources*. 1996. No. 31. P. 404—428.
- Dickens R., Machin S., Manning A. Minimum Wage in Britain // *Journal of Labour Economics*. 1999. Vol. 17. No. 1.
- 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. Oct. No. 23. P. 319—370.
- The Economics of Legal Minimum Wages / Ed. by S. Rottenberg. Washington: American Enterprise Institute, 1981.

- Harrison A., Scorse J. Moving Up or Moving Out? Anti-Sweetshop Activists and Labor Market Outcomes: NBER Working Paper. 2004. May. No. 10492.
- Katx L., Krueger A. The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry // *Industrial and Labour Relations Review*. 1992. Vol. 46. P. 6—21.
- Kertesi G., Kollo J. Fighting «Low Equilibria» by Doubling the Minimum Wage? Hungary's Experiment // *IZA Discussion Paper*. 2003. Dec. No. 970.
- Leighton and Mincer // *Journal of Labour Economics*. 1981. Vol. 19. No. 3. P. 563—595.
- 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. No. 1. P. 154—180.
- 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. No. 2.
- Maloney W., Mendez J. Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America: NBER Working Paper. 2003. No. 9800.
- Neumark D., Nizalova O. Minimum Wage Effects in the Long Run: NBER Working Paper. 2004. No. 10656.
- Neumark D., Schweitzer M., Wascher W. The Effects of Minimum Wages through the Wage Distribution: NBER Working Paper. 2000. No. 7519.
- Neumark D., Wascher W. A Cross-National Analysis of the Effects of Minimum Wages on Youth Employment: NBER Working Paper. 1999. No. 7299.
- Neumark D., Wascher W. Minimum Wages and Training Revisited // *Journal of Labour Economics*. 2001. Vol. 19. No. 3. P. 563—595.
- Neumark D., Wascher W. The Effects of Minimum Wages on Teenagers Employment and Enrollment: Evidence from Matched CPS Surveys // *Research in Labour Economics*. 1996. Vol. 15. P. 25—63.
- OECD Employment Outlook. Paris, 1998.
- OECD Employment Outlook. Paris, 2003.
- OECD Main Economic Indicators: Comparative Methodological Supplement 3. Wage Related Statistics. Vol. 2003. P. 54.
- Pischke J.-S. Labour Market Institutions, Wages and Investment: NBER Working Paper. 2004. Aug. No. 10735.

Оглавление

1. Введение	3
2. Институциональные особенности системы МЗП	5
3. Кто выигрывает и кто проигрывает от существования МЗП?	13
4. Уровень и динамика МЗП	16
5. Влияние МЗП на рынок труда.....	21
6. Влияние МЗП на накопление человеческого капитала	30
7. Влияние МЗП на решение проблемы бедности	32
8. Заключение. Уроки для России.....	34
Таблицы	37
Библиография.....	45

Препринт WP3/2005/03

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Редактор серии *В.Е. Гимпельсон*

Вишневская Нина Тимофеевна

**Институт минимальной
заработной платы
в странах ОЭСР**

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *А.А. Агафонова*

Выпускающий редактор *О.А. Шестопалова*

Технический редактор *О.А. Орлова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная

Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,25. Усл. печ. л. 2,79

Заказ № . Изд. № 476

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3