

# ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

---

УДК 331.215.53(476)

**В. В. Валетко**, кандидат экономических наук, доцент (БГТУ)

## **ИНСТИТУТЫ РЫНКА ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ: ПОЛИТИКА МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Целью статьи является рассмотрение институтов рынка труда с фокусом на анализе института минимальной заработной платы и его влияния на эффективность аллокации трудовых ресурсов на рынке труда. В статье рассматриваются теоретические аспекты функционирования данного института, в частности воздействие минимальной заработной платы на занятость в условиях конкурентного рынка труда. Рассмотрение институтов рынка труда позволяет определить ключевые направления их совершенствования с целью обеспечения эффективной модернизации экономики в условиях возрастающей скорости экономических изменений.

The goal of the article is to review labour markets institutions and study the influence of minimum wage institution on efficiency of resource allocation on labour market. In the article theoretical aspects and results of empirical studies of minimum wage institution functioning are considered. Labour markets institutions analysis is needed to develop propositions on changes in the policy of minimum wage in Belarus to promote further modernization of the national economy.

**Введение.** Минимальная заработная плата (далее – МЗП), установленная законодательством, является социальной гарантией государства в области оплаты труда. Достаточно высокий размер МЗП обуславливает рост уровня средней заработной платы и тем самым предопределяет необходимость адекватно высокого уровня производительности труда. Это стимулирует нанимателей к модернизации технологий, их спрос на все большую квалификацию наемного труда, высокие требования к качеству подготовки кадров. И это же стимулирует работников предлагать все более производительный труд. Наоборот, низкий уровень оплаты труда, особенно в отдельных секторах экономики (например, сельском хозяйстве), способствует консервации отсталости, низкому техническому уровню производства. Однако завышенный размер МЗП вынуждает нанимателей сокращать рабочие места, поскольку без соответствующей трудовой отдачи заданный уровень заработной платы может сделать бизнес нерентабельным. Повышение МЗП, не соотношенное с возможностями экономики и уровнем производительности труда, приводит к росту безработицы, увеличению издержек организаций и росту инфляции [1, 2, 3].

В связи с указанными особенностями влияния МЗП необходимо проводить постоянный мониторинг воздействия данного института на экономику и периодически совершенствовать нормы законодательства, обеспечивая оптимальный для

конкретной экономики размер и порядок применения МЗП.

**Институты рынка труда.** Институты рынка труда (ИРТ), их взаимодействие между собой и другими институтами играют ключевую роль в экономике. Под ИРТ следует понимать систему законов, норм, соглашений, являющихся результатом коллективного выбора и обеспечивающих ограничения или стимулы, которые вносят изменения в индивидуальные выборы в вопросах труда и его оплаты [3, с. 3]. Отдельные индивиды и фирмы рассматривают ИРТ как данные в процессе принятия индивидуальных решений. К примеру, регулирование рабочего времени через механизм коллективного выбора ограничивает количество предложения труда, координируя аллокацию времени домохозяйств на работу, отдых и домашнюю работу. Базирование институтов на коллективном выборе делает их сопутствующим продуктом политической системы.

Зарубежными учеными выделяются ИРТ, напрямую влияющие на ценовые категории на рынке труда (рис. 1): минимальная заработная плата, профсоюзы и коллективные соглашения, налоги на фонд заработной платы, порядок выхода на пенсию (retirement plans), семейные пособия (family allowances), пособия по безработице (unemployment benefits). Другая группа ИРТ включает институты, влияющие преимущественно на объем предложения и спроса на рынке труда: регулирование рабочего времени,

миграционная политика, политика образования и переподготовки, законодательство о защите занятости (employment protection legislation) и активная политика на рынке труда [3].

На рис. 1 можно видеть, что ИРТ приводят к появлению клина (wedge), влияя как на спрос, так и на предложение труда.

Эффективным можно считать набор институтов рынка труда, обеспечивающий перемещение трудовых ресурсов с наименьшим трением, их быструю адаптацию к изменениям. Роль ИРТ в скорости реаллокации ресурсов высока: например, в США в течение рабочего дня ликвидируется и создается вновь порядка 90 тыс. рабочих мест [4, с. 1].

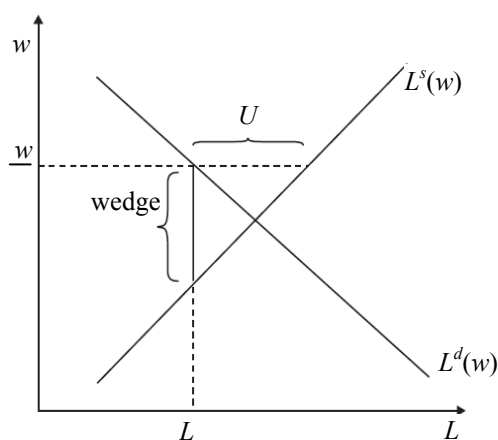


Рис. 1. Влияние институтов рынка труда на цены

При эффективных институтах рынка труда и системы образования часть избыточного персонала организации быстро формирует самостоятельный бизнес, работающий на контрактной основе (вовлекая в т. ч. занятых в «сером» секторе), часть переходит в смежные виды деятельности без изменения специализации, часть проходит переподготовку для смены вида деятельности. Возникает новая структура экономики, создающая прирост добавленной стоимости, часть которой гасит социальные издержки и развивает фундамент инновационного роста национальной экономики.

Рассмотрение институтов рынка труда позволяет определить ключевые направления их совершенствования с целью обеспечения эффективной модернизации экономики в условиях возрастающей скорости экономических изменений.

Как показано в работе [5], защита занятости приводит к сохранению трудовых ресурсов на неэффективных предприятиях, что не имело бы места в случае отсутствия такого регулирования. Работники такого сектора знают, что потеряют работу, если рынок станет более гибким, и, следовательно, находятся в оппозиции к ре-

форме. При наличии достаточной политической силы у данной группы реформа будет заблокирована. Это является примером предпочтения сохранения статус кво (status quo bias) в результате эффекта избирателя (constituency effect) [5, с. 185]. Большинство решений по изменению экономической политики имеют реаллокационные последствия. Наличие значительной ренты создает (constituency) сопротивление изменениям политики. Например, торговый протекционизм, как правило, вызывает рост относительной стоимости импортозамещаемых товаров и приводит к реаллокации ресурсов в данный сектор из других. Отмена торговых барьеров приведет к ликвидации рабочих мест в защищаемом секторе и их созданию в других секторах. Естественно, занятые (и наниматели – не в меньшей степени) в защищаемом секторе будут против реформы, и тем сильнее, чем значительнее перераспределяемая рента. Поскольку конкурирующие секторы, как правило, неорганизованны (неизвестно, куда будет переливаться рабочая сила и капитал), сохраняется неэффективное равновесие. По сути, мы имеем пример институциональной ловушки.

**Институт минимальной заработной платы: теория и эмпирика.** МЗП – институт рынка труда, устанавливающий нижний уровень оплаты труда индивидуального работника. Хотя большинство стран мира имеет ту или иную форму МЗП, ее масштаб, порядок установления и особенности применения настолько различны, что привести общее определение и межстрановой измеритель практически невозможно [2]. Тем не менее можно выделить три основных типа МЗП: 1) национальная, законодательно установленная правительством (возможно, в ходе консультаций с профсоюзами и ассоциациями нанимателей); 2) национальная, но являющаяся итогом коллективных соглашений и распространяющаяся на всех работников; 3) секторная, определяемая в результате коллективных переговоров на уровне отрасли и распространяющаяся на всех работников данной отрасли [3].

Экономическая теория однозначно предсказывает воздействие МЗП в условиях конкурентного рынка труда: ее установление выше рыночного уровня приводит к сокращению занятости и росту равновесного уровня заработной платы. Поскольку зарплата, фактически выплачиваемая нанимателями, выше и занятость ниже, работники, ранее занятые по более низким ставкам, вытесняются с рынка (displacement effect), тогда как другие, ранее не предлагавшие свой труд, теперь ищут работу (higher participation effect). В результате этих двух эффектов растет безработица (рис. 2).

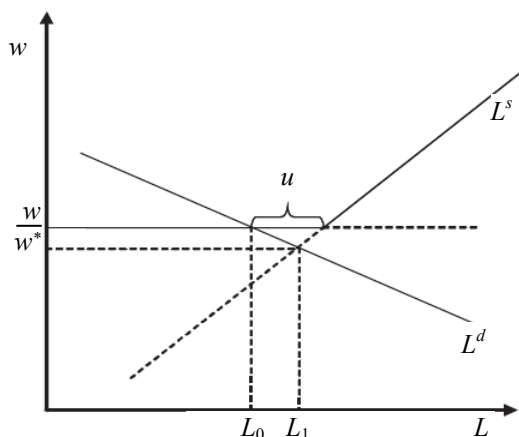


Рис. 2. МЗП на конкурентном рынке труда

Как показано на рис. 2, МЗП  $w$  изменяет наклон кривой предложения труда, не позволяя фирмам нанимать работников за заработную плату, ниже  $w$ , хотя их резервная заработная плата (reservation wage — наименьшая заработная плата, при которой человек примет положительное решение о работе) меньше МЗП. Введение МЗП делает горизонтальной левую часть кривой эффективного предложения труда, и сегмент  $L^s(w) - L^d(w)$  представляет собой незанятых индивидов, которые готовы предоставить свой труд по МЗП. Таким образом, в условиях конкурентного рынка до тех пор, пока резервная заработная плата ниже  $w$ , мы имеем потерю благосостояния, вызванного ростом безработицы.

Влияние МЗП в случае рынка труда с трениями спрогнозировать намного сложнее. В отдельных случаях, например, когда наниматели обладают властью монополиста в установлении зарплаты (в условиях трений в механизме согласования (matching frictions) и экстерналий, сопровождающий поиск работы), введение МЗП может закончиться ростом занятости [3, с. 34–35]. На теоретическую возможность увеличения занятости при установлении МЗП выше равновесного уровня указывал еще Дж. Стиглер [1].

МЗП не оказывает негативного влияния на занятость также в случае рынка труда, состоящего из формального и неформального секторов. Как указывал Дж. Минцер, при увеличении МЗП рабочие перемещаются в неформальный сектор, и разница между зарплатами в обоих секторах увеличивается [6]. Однако данный эффект достигается только в случае совершенной мобильности трудовых ресурсов между данными секторами.

Наконец, положительное воздействие МЗП на благосостояние, хотя и необязательно на занятость, достигается в случае, если производительность рабочего места зависит от инвестиций работников в образование и переподготовку. В этих условиях МЗП провоцирует работников повысить производительность, чтобы не

быть в числе вытесненных в результате роста заработной платы. Соответственно, в состоянии равновесия при МЗП имеется больше высокопроизводительных рабочих мест [7].

В целом, хотя стандартная теория предсказывает, что МЗП должна сократить занятость, наличие ряда несовершенств рынка может привести к тому, что ее установление на относительно невысоком уровне будет содействовать достижению более высоких занятости и благосостояния [2, 3, 8, 9].

**Заключение.** В работе проведен теоретический анализ института МЗП и его влияния на эффективность аллокации трудовых ресурсов. Для совершенствования политики МЗП в Беларуси необходим анализ практики применения нормативных правовых актов, регулирующих установление и порядок повышения размера МЗП. Изучение зарубежного опыта позволит также оценить необходимость дальнейшего совершенствования основных параметров механизма установления и применения МЗП в Республике Беларусь, включая модель и критерии установления МЗП, ее размер и дифференциацию, охват отдельных категорий работников, процедуру корректировки.

#### Литература

1. Stigler, G. The economics of minimum wage legislation / G. Stigler // *American Economic Review*. — 1946. — Vol. 36, No. 3. — P. 535–543.
2. Neumark, D. Minimum wages / D. Neumark, W. L. Wascher. — Cambridge: The MIT Press, 2008. — x, 377 p.
3. Boeri, T. The economics of imperfect labor markets / T. Boeri, J. van Ours. — Princeton: Princeton University Press, 2008. — xvii, 327 p.
4. Cahuc, P. The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy / P. Cahuc, A. Zylberberg. — Cambridge: The MIT Press, 2006. — 184 p.
5. Saint-Paul, G. The Political Economy of Labour Market Institutions / G. Saint-Paul. — Oxford: Oxford University Press, 2000. — 288 p.
6. Mincer, J. Unemployment effects of minimum wages / J. Mincer // *Journal of Political Economy*. — 1976. — Vol. 84, No. 1. — P. 87–104.
7. Acemoglu, D. Beyond Becker: Training in imperfect labor markets / D. Acemoglu, J. Pischke // *Economic Journal*. — 1999. — Vol. 109, No. 1. — P. F112–F142.
8. Ehrenberg, R. G. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy / R. G. Ehrenberg, R. S. Smith. — 11th Ed. — Boston: Prentice Hall, 2011. — 682 p.
9. Berg, J. In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World / J. Berg, D. Kucera. — London: Palgrave Macmillan, 2008. — 256 p.

Поступила 20.03.2012

УДК 331.2-057.11

**Т. Н. Долинина**, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой (БГТУ)

### ОПЛАТА ТРУДА В ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРОЦЕССЕ: МОДЕЛЬ ФУНКЦИОНАЛЬНО-ФАКТОРНОГО ЦИКЛА

В статье рассматриваются теоретико-методологические аспекты оплаты труда, в частности уточняются категории «оплата труда» и «заработная плата», описывается модель оплаты труда в воспроизводственном процессе, базирующаяся на авторской концепции функционально-факторного цикла, приводятся классификации функций оплаты труда и функций заработной платы, рассматриваются взаимосвязь функций и экономические инструменты их реализации, предлагается уровневая классификация факторов, формирующих заработную плату.

The article considered theoretical and methodological aspects of remuneration, particularly it clarifies category of "salary" and "wage", describing a model of remuneration in the reproductive process based on the author's concept of functional-factorial cycle. Article adduces the classification of functions of the wage and functions of the remuneration, also it examines the relationship of functions and economic instruments for its implementation, proposes level classification of the factors which are shaping wage.

**Введение.** Трансформация экономики Республики Беларусь, ее интеграция в мировую экономику, необходимость интенсификации инновационных процессов выдвигают новые требования к использованию такого экономического инструмента, как заработная плата.

Вместе с тем ситуация, сложившаяся в отечественной экономике в сфере оплаты труда, свидетельствует о неэффективной реализации основных функций заработной платы в важнейших сферах жизнедеятельности, т. е. о «деградации» заработной платы как инструмента активной экономической политики и фактора экономического роста. Эти обстоятельства требуют осмысления и обоснования происходящих в обществе процессов, связанных с оплатой труда, что вызывает необходимость обращения к ее теоретико-методологическим основам.

Несмотря на то, что в теории и практике распределительных отношений заработная плата была и остается наиболее употребляемой категорией, используемой применительно к лицам, работающим по найму, в научной и учебной литературе до сих пор отсутствует консолидированная позиция во взглядах на социально-экономическую сущность заработной платы, ее факторы и функции [1, с. 19–40], что делает актуальными дальнейшие исследования в этой области.

**Методологические подходы к исследованию сущности заработной платы.** Эффективность любого исследования в решающей степени определяется фундаментальностью лежащих в ее основе методологических подходов, учитывающих особенности объекта исследования.

Заработная плата как объект исследования характеризуется следующими особенностями: множественностью факторов, ее определяющих, и выполняемых ею функций;

совместным действием и взаимовлиянием изменяющихся факторов;  
взаимосвязью функций и факторов;  
связью с психологией людей.

Исходя из этого выполненное автором исследование базировалось на следующих методологических подходах, реализация которых предусматривала необходимость выполнения соответствующих этапов исследования:

1) *эволюционно-исторический подход* – выполнение ретроспективного анализа концепций и теорий заработной платы с тем, чтобы проследить историю экономической мысли, в частности эволюцию теоретических представлений о месте и роли заработной платы в воспроизводственном процессе, понять логику ее развития, осмыслить ее функции и факторы;

2) *функциональный подход* – рассмотрение сущности заработной платы сквозь призму выполняемых ею функций, с помощью которых не только выражается содержание заработной платы, но и возникает определенная упорядоченность в ее понимании и описании, что создает благоприятные возможности для умелого использования функций заработной платы и соотнесения мер по регулированию заработной платы с объективными потребностями общества;

3) *факторный подход* – уровень заработной платы определяется комплексом влияющих на нее социальных и экономических факторов, знание которых является базой построения рациональных моделей оплаты труда, обеспечивающих эффективное выполнение ее функций;

4) *моделирование оплаты труда* подытожило результаты исследований, полученных вследствие реализации предыдущих подходов и предполагало построение представленной ниже модели оплаты труда в воспроизводственном процессе, отображающей существующие в этой сфере функционально-факторные взаимосвязи.

**Результаты исследования.** Национальная экономика – система общественного воспроизводства страны (совокупность воспроизводственных процессов производства, распределения, перераспределения и использования экономического продукта). Заработная плата, будучи *многофакторной*