

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

2021, №6, Том 13 / 2021, No 6, Vol 13 <https://esj.today/issue-6-2021.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/36ECVN621.pdf>

DOI: 10.15862/36ECVN621 (<https://doi.org/10.15862/36ECVN621>)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Симонин, П. В. Институт минимальной заработной платы и проблемы бедности наемной рабочей силы / П. В. Симонин, Е. В. Поворина, А. А. Ларионова // Вестник евразийской науки. — 2021. — Т. 13. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/36ECVN621.pdf> DOI: 10.15862/36ECVN621

**For citation:**

Simonin P.V., Povorina E.V., Larionova A.A. The minimum wage institute and the problems of wage labor poverty. *The Eurasian Scientific Journal*, 13(6): 36ECVN621. Available at: <https://esj.today/PDF/36ECVN621.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.15862/36ECVN621

УДК 331

**Симонин Павел Владимирович**

ЧОУ ВО «Московский университет имени С.Ю. Витте», Москва, Россия  
Доцент кафедры «Рекламы и человеческих ресурсов»  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия  
Кандидат экономических наук, профессор РАЕ  
E-mail: [simoninp-v@mail.ru](mailto:simoninp-v@mail.ru)  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=624448](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448)

**Поворина Елена Васильевна**

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия  
Научно-исследовательский институт перспективных направлений и технологий  
Междисциплинарная научно-исследовательская лаборатория  
Старший научный сотрудник  
E-mail: [pov-elena@mail.ru](mailto:pov-elena@mail.ru)

**Ларионова Анна Анатольевна**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Департамент корпоративных финансов и корпоративного управления  
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва, Россия  
Доцент кафедры «Экономическая безопасность, аудит и контроллинг»  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: [annla@list.ru](mailto:annla@list.ru)

## Институт минимальной заработной платы и проблемы бедности наемной рабочей силы

**Аннотация.** Минимальная заработная плата может способствовать сокращению неравенства в заработной плате при условии, что работники и работодатели удовлетворяют требования друг друга на рабочем месте. Авторы на основе глубинного теоретико-методологического обоснования акцентируют внимание на то, что в большинстве отраслей заработная плата и условия определяются благодаря проведению свободных коллективных переговоров между работодателями и профсоюзами. В то же время доказывается что низкие инвестиции в трудовые отношения и показатели членства в профсоюзах побуждают демократические правительства устанавливать более строгую политику минимальной заработной платы. Отмечается, что низкий уровень минимальной заработной платы создает стимулы для социального диалога, при наличии «хорошего» равновесия характеризующегося сильными параметрами сотрудничества, приводящее к высокой плотности профсоюзов и

низкому государственному регулированию. Авторы подчеркивают, что в последнее время происходит сдвиг парадигмы в сторону процесса «здоровье-болезнь», особенно это касается работников с минимальной заработной платой. В то же время отсутствие сильных профсоюзов не обеспечивает приемлемую психосоциальную и организационную рабочую среду что наносит существенный вред здоровью персонала особенно для доли лиц, получающих минимальную заработную плату. Одновременно промышленное развитие и эффективная система распределения дохода на основе обоснованной нормы минимальной заработной платы обеспечат воспроизводство человеческого капитала, повышение производительности труда и будет являться эффективным инструментом политики увеличения доходов и потребления домашних хозяйств, зависящих от минимальной заработной платы.

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата; трудовые отношения; адекватная оценка труда; рабочая среда; здоровье персонала; производительность труда; сотрудничество

### Введение

Проблемы функционирования института минимальной заработной платы и наличия бедности в России не лишены своей актуальности в экономической науке, т. к. использование эффективных инструментов позволяет смягчить растущее неравенство и устранить диспропорции в оплате труда среди работающего населения. Общеизвестно, что минимальная заработная плата может создать предпосылки для роста качества и уровня жизни персонала, находящегося в нижнем дециле по цене труда и приближенных к прожиточному минимуму, но и одновременно создавать антистимулы для работодателей выраженные в сокращении расходов на оплату труда, рабочего времени и потребности в рабочей силе.

Однако можно показать, что столь же важна минимальная заработная плата в качестве института рынка труда, определяющая минимально допустимую цену за труд работника, которая вводится с целью сглаживания неравенства доходов среди работников, как правило, низкоквалифицированных, чей труд оценивается достаточно незначительно на рынке труда, а также низкопроизводительных работников [1, с. 342].

Рассматривая ретроспективные данные Т. Пикетти указал что значительный рост покупательной способности заработной платы начался лишь во второй половине, а то и в последней трети девятнадцатого столетия. Он подчеркивал, что, хотя доля капитала и промышленная прибыль в национальном доходе стран выросла одновременно, однако сформировалась долгая стагнация заработной платы и чрезвычайно высокое неравенство, которое росло по спирали. Далее он отмечает, что диспропорции в доходах предопределяются, с одной стороны, неравенством в трудовых доходах, а с другой — еще большим неравенством в доходах с капитала [2].

В.А. Каменецкий и В.П. Патрикеев концентрируясь на доходе и капитале указывают что предприниматели должны сначала рассчитаться с другими участниками, наемными работниками делают акцент на проблеме ошибочного отождествления минимальной оплаты труда с прожиточным минимумом. По их мнению, предприниматели могут реализовывать свои товары или услуги в том случае если покупатели будут состоятельными и иметь определенную покупательную способность. Они убеждают, что применительно к российской действительности у них нет целевой установки повышать эффективность производства и вкладывать соответствующие средства, так как «высокую прибыль можно получить просто за счет низкой заработной платы». Кроме того, минимальная заработная плата это прежде всего законодательно установленный норматив распределения дохода и норматив экономической эффективности. Государство, фиксируя соответствующий уровень минимальной оплаты труда, фактически законодательно определяет для общества норматив распределения дохода. Этим

нормативом общество обязывает предпринимателя отдать их дохода наемным работникам столько — сколько следует исходя из установленного норматива, а себе взять оставшуюся часть, заплатив из нее еще и налоги [3, с. 368–369].

Вот уже более ста лет минимальная заработная плата находится в центре непрекращающегося и спорного разногласия среди экономистов. Так, по мнению первых минимальная заработная плата необходима для предотвращения эксплуатации низкоквалифицированных работников, и второй группы которые считают, что искусственно установленные цены создают избыточное предложение и, следовательно, безработицу [4, с. 2].

Не до конца решен вопрос об эффективности и неэффективности института минимальной заработной платы поскольку он по-разному оказывает влияние на состояние занятости, количество рабочих мест и др. Однако несмотря на это в Российской Федерации минимальная заработная плата выросла в период с 2010–2021 гг. с 4330 руб. до 12792 руб. в номинальном выражении или в 2,9 раз. Это указывает на положительную динамику потенциала роста покупательной способности особенно для низкоквалифицированной рабочей силы и поступательное развитие института минимальной заработной платы.

С одной стороны, минимальная заработная плата может способствовать сокращению неравенства в заработной плате, если она растет быстрее, чем заработная плата в верхних квинтилях доходов, или она может фактически увеличить неравенство, если падает в реальном выражении. С другой стороны, если минимальная заработная плата будет расти быстрее, чем заработная плата высокооплачиваемых работников, то будет наблюдаться тенденция, благоприятствующая сокращению неравенства в заработной плате<sup>1</sup>.

Цель исследования — теоретически обосновать необходимый уровень трудовых отношений и выработать рекомендации по формированию политики минимальной заработной платы на основе научно-методических основ функционирования и развития института минимальной заработной платы для сокращения бедности среди рабочего населения.

## Методы

Методы исследования базируются на анализе, систематизации и обобщении теоретического материала в отношении минимальной заработной платы и предпосылок ее роста в современных российских условиях.

В исследовании была применена двухчастная методология. Во-первых, был использован системный подход в его самом общем виде, когда процессы рассматривались с учетом общесистемных взаимодействий и обратной связи и на основе анализа факторных и результативных признаков, сбора статистического материала, его проверки, изучения взаимосвязей с помощью графиков и аналитических группировок, оценки результатов. При этом системность выразилась в том, что проблема была представлена структурно на основе взаимосвязи с различными функциональными областями. Во-вторых, применялся институциональный подход и показано что использование института минимальной заработной платы может обеспечить переход на более высокий уровень жизни и сократить бедность среди работающего населения.

Для выявления и обобщения соответствующих теорий в области минимальной заработной платы и бедности среди работающего населения были использованы исследования, представленные ведущими отечественными и зарубежными учеными что позволило намного

---

<sup>1</sup> The fundamentals of minimum wage fixing URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_208814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_208814.pdf) (дата обращения: 25.11.2021).

точнее решить поставленную цель. В ходе критического анализа литературы были определены аргументы за и против теорий, проведена оценка ценности исследовательских утверждений и выявлены ограничения, а также существующие пробелы в указанной области.

### Результаты и их обсуждение

А. Раз и др. подчеркивают важность применения трудового законодательства в отношении минимальной заработной платы для обеспечения прав рабочей силы. Он концентрирует свое внимание на том, что руководство должно приложить усилия для удовлетворения потребностей своей рабочей силы, чтобы они могли достаточно хорошо работать. Эти отношения могут стать прочными, когда работники и работодатели удовлетворяют требования друг друга на рабочем месте. В то же время отношения между работниками и руководством характеризуют отношения взаимодействия между работниками (работниками) и руководством (работодателями). Поэтому работодатели должны не только подчиняться институциональным требованиям трудового законодательства, но и обеспечить определенный уровень удовлетворения труда на рабочих местах с целью последующей мотивации.

Для характеристики таких отношений, например, в европейском законодательстве используется понятие «управление и труд» или «социальные партнеры». На этой основе в большинстве отраслей заработная плата и условия определяются благодаря проведению свободных коллективных переговоров между работодателями и профсоюзами [5]. Такие отношения все чаще символизируют промышленную демократию, поскольку профсоюзы и работодатели участвуют на основе равенства в определении заработной платы и условий труда [6, с. 3].

Однако профсоюзы северных стран ниже центрального/конфедеративного уровня скептически относятся к установленной законом минимальной заработной плате. Явное большинство профсоюзов, ответивших на наш опрос, оспаривают основные аргументы, обычно выдвигаемые в поддержку такого государственного регулирования. Они сомневаются в утверждениях о том, что законодательство является лучшим способом для неорганизованных работников получать достойную заработную плату [7, с. 432–433].

Кроме того, строгие правила минимальной заработной платы препятствуют социальным инвестициям в трудовые отношения и объединение в профсоюзы. В то же время низкие инвестиции в трудовые отношения и/или обусловленные этим низкие показатели членства в профсоюзах побуждают демократические правительства устанавливать более строгую политику минимальной заработной платы для защиты [8, с. 1].

Вследствие этого вмешательство государства само по себе способствует разрушению социального капитала. В этом случае страны могут застрять в равновесии с высокой минимальной заработной платой и низкой плотностью профсоюзов. Отсутствие переговоров в таких странах не означает, что участники рынка труда не готовы к сотрудничеству. Это может просто отражать тот факт, что участники не смогли отразить свою истинную природу сотрудничества, поскольку государственная политика не оставила места для подобных процессов.

С другой стороны, в странах, где представления о сотрудничестве достаточно оптимистичны, чтобы поддерживать профсоюзы и переговоры, как правило спрос на законную минимальную заработную плату гораздо ниже. Низкий уровень минимальной заработной платы создает стимулы для социального диалога, при этом по тому как работники вступают в профсоюзы можно судить об действительном кооперативном характере трудовых отношений.

Т. е. равновесие с низкой минимальной заработной платой и высокой плотностью профсоюзов приводит к возникновению нескольких равновесий таких как: «хорошее» равновесие, характеризующиеся сильными параметрами сотрудничества, приводящее к высокой плотности профсоюзов и низкому государственному регулированию и «плохое» равновесие, характеризующееся недоверчивыми трудовыми отношениями, низкой плотностью профсоюзов и сильным государственным регулированием минимальной заработной платы [9, с. 1–4].

В результате отсутствие «хорошего равновесия» не обеспечивает надлежащей системы социального партнерства даже при значительном количестве членов профсоюзов. По сути дела, это требует выработки конструктивных решений, направленных на преодоление проблемы бедных рабочих и превентивно, требует повышения их квалификации, сокращения числа низкооплачиваемых рабочих мест и активизации профсоюзов. Последнее может быть достигнуто путем повышения минимальной заработной платы и перехода к прожиточному минимуму, а также благодаря инвестированию в навыки работников, обеспечению гибкого режима работы, а также разработка программ, ориентированных на семью.

Несоответствие между работой и семьей и минимальной заработной платой, приближенной к прожиточному уровню, усугубляется не только временными ограничениями, но и взаимодействием нескольких макроэкономических и социальных тенденций. Особенно важными среди них являются увеличение участия женщин в рабочей силе, увеличение низкооплачиваемой работы (часто непропорционально женской) и сохранение в организациях ожиданий, основанных на моделях занятости кормильца и домохозяйки. Это давление усиливается из-за проблем, связанных с реструктуризацией промышленности, и глобального конкурентного давления, создаваемого для бизнеса и его сотрудников [10, с. 431–432].

Например, в период относительно сильного давления на рабочую силу Конгресс США принял «Закон о справедливых трудовых стандартах» 1938 г., который предусматривал федеральную минимальную заработную плату, оплату сверхурочных после обычного рабочего времени и ликвидацию детского труда.

Напротив, в 1995 году, в период относительно более слабого влияния профсоюзов, Конгресс не смог принять Закон о демократии на рабочем месте, в котором предлагалось реформировать законные права работников на организацию профсоюзов. Если рабочее движение не будет активно вмешиваться, оно не будет иметь права голоса по таким вопросам на рабочем месте, как: пособия по безработице, компенсация за травмы на рабочем месте или пенсионные пособия по социальному обеспечению. Аналогичным образом, если рабочее движение не будет настойчиво добиваться места за столом переговоров, оно не будет играть никакой официальной роли в формулировании вопросов экономического развития, торговли, политики в области здравоохранения, политики в области образования или других социальных вопросов [11]. И это действительно так т. к. реформы в отношении социально-трудовых отношений и минимальной заработной платой носили явно поверхностный характер в странах с рыночной экономикой.

Сдвиг парадигмы в сторону понимания того, что процесс «здоровье-болезнь» — это не просто биологический процесс, особенно в условиях COVID-19 [12, с. 49–58]. Минимальная заработная плата может влиять на состояние здоровья особенно если она находится в нижнем дециле для части населения. Этот институт рассматривали с редуccionистских позиций выполняющего роль прожиточного минимума, а не как индикатора здоровья и качества жизни. Поэтому в целом за последнее десятилетие можно выделить три волны (2010–2013 гг. — повышательная; 2013–2016 гг. — понижательная; и 2016–2019 гг. — повышательная; 2019 — по н.в. — понижательная) связанные с понижением и ростом реальной минимальной заработной платы. Очевидно, что чередование фаз подъема и спада рассматривается как

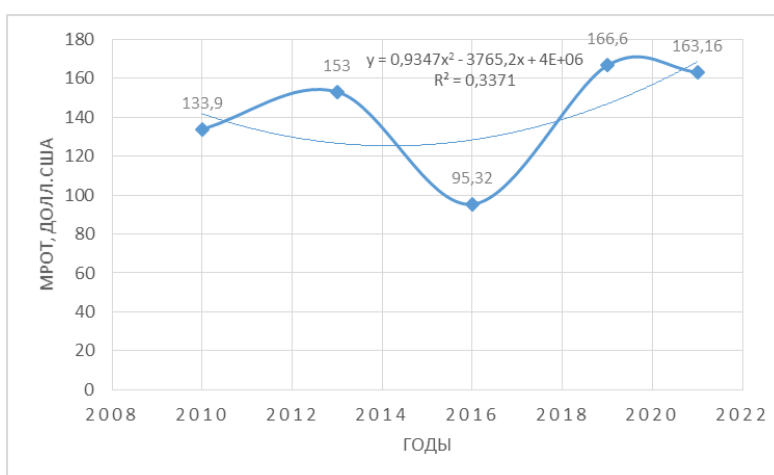
закономерное, а не случайное явление, обусловленное институциональными и социально-экономическими преобразованиями (рис. 1). Повышательное давление на реальное значение минимальной заработной платы требует значительной индексации со стороны государства на величину инфляции с целью сохранения деловой конъюнктуры и потребительской активности благодаря выработке соответствующих мер.

Влияние здоровья на заработок трудящихся связано не только с ограничениями на часы работы, но и с влиянием здоровья на объем накапливаемого человеческого капитала. Модель индивидуальных инвестиций в человеческий капитал позволяет предположить, что плохое здоровье может привести к недоинвестированию в человеческий капитал вследствие ожидания меньшей заработной платы на рынке труда, а также ограничения времени и сил [13, с. 11–12].

Однако несмотря на то, что во многих странах номинально существуют профсоюзное давление, которое является неизбежным для персонала из-за требований современной рабочей среды. В то же время напор, воспринимаемый индивидом как приемлемый, может даже поддерживать работников в состоянии готовности, мотивации, способности работать и учиться, в зависимости от имеющихся ресурсов и личных характеристик.

По сути дела, отсутствие сильных профсоюзов не обеспечивает приемлемую рабочую среду что наносит существенный вред здоровью персонала особенно для доли лиц, получающих минимальную заработную плату. С одной стороны, когда такое давление становится чрезмерным или иным образом неуправляемым, это приводит к стрессу. С другой стороны, стресс может нанести ущерб здоровью работников и эффективности бизнеса. Стресс возникает в результате несоответствия между требованиями и давлением на человека, с одной стороны, и его знаниями, и способностями, с другой. Это включает в себя не только ситуации, когда нагрузка на работе превышает способность работника справляться с поставленными задачами, но и ситуации, когда знания и способности работника используются недостаточно что, является для них проблемой.

Здоровая работа, скорее всего, будет такой, где давление на сотрудников соответствует их способностям и ресурсам, степени контроля над своей работой, и поддержке, которую они получают от людей, которые важны для них. Поскольку здоровье — это не просто отсутствие болезней или немощей, а позитивное состояние полного физического, психического и социального благополучия.



**Рисунок 1.** Динамика реального значения минимальной заработной платы в Российской Федерации (с поправкой ИПЦ) в \$ США в период 2010–2021 гг. (построено авторами по данным URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/mrot/>)

Здоровая рабочая среда — это та, в которой не только отсутствуют вредные условия, но и множество условий, способствующих укреплению здоровья. Она может включать непрерывную оценку рисков для здоровья, предоставление соответствующей информации и обучение по вопросам здравоохранения, а также наличие методов и структур организационной поддержки, способствующих укреплению здоровья. Т. е. здоровая рабочая среда — это та, в которой сотрудники сделали здоровье или укрепление здоровья приоритетом и частью своей трудовой жизни<sup>2</sup>. Такие условия должны быть связаны с новой парадигмой психосоциальной и организационной среды, которая обеспечивает укрепление здоровья лиц, работающих за минимальную заработную плату, т. к. это обеспечивает рост производительность труда и качества жизни человеческих ресурсов.

Минимальная заработная плата может быть равна прожиточному минимуму, превышать его или не достигать его. И очень долгой проблемой российского рынка труда являлось то, что минимальный размер оплаты труда не достигает уровня прожиточного минимума. Поэтому для российского рынка труда характерна такая категория работников, как работающие бедные [14, с. 343]. Однако работа и многократно заниженная цена труда не может до конца обеспечить высокий уровень жизни, в котором оплата труда, государственные трансферты/субсидии и достаточный уровень занятости сочетаются между собой для обеспечения минимального приемлемого уровня жизни для работающих семей [15].

Для большинства работников заработная плата является основной формой компенсации, получаемой в обмен на их труд, и обычно является их основным источником дохода. Это один из главных мотиваторов к работе. Для работодателей заработная плата — это затраты на обеспечение производственного потенциала работника, и на нее часто приходится значительная доля общих затрат. Уровень заработка также имеет значение, поскольку более высокая заработная плата, как правило, связана с лучшими условиями, не связанными с заработной платой, особенно для зависимых работников. Поощрение «адекватного заработка и продуктивной работы» является центральным элементом повестки дня в области достойной работы и целей устойчивого развития.

Во многих частях мира доступ к адекватным и регулярным заработкам, включая заработную плату, не гарантируется либо из-за их низкого уровня (ниже минимальной заработной платы или минимального уровня жизни), невыплаты (задолженности по заработной плате), потери заработной платы в случае банкротства работодателя, выплаты в натуральной форме, облигациями или промышленными товарами, или если работникам не платят одинаково за труд равной ценности.

Тем не менее, выплата и получение доходов, соответствующих производительности труда работников, важны не только для надлежащего вознаграждения работников и обеспечения им чувства удовлетворения и справедливости, но и для повышения покупательной способности домашних хозяйств, обеспечения справедливого распределения, сокращения неравенства в доходах и стимулирования устойчивого и сбалансированного экономического роста [16, с. 46]. Все это будет влиять на платёжеспособность населения, расширение инвестиционных процессов, так и накопления средств, предназначенных для совершенствования человеческого капитала [17].

Бесспорна необходимость четкого, однозначно обуславливающего фактора роста минимальной заработной платы до разумного уровня. Но как бы совершенными ни были трудовое законодательство и институциональные нормы, процесс адекватного и справедливого установления минимальной заработной платы невозможен до тех пор, пока не будет

---

<sup>2</sup> WORK ORGANIZATION & STRESS. URL: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3rev.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf) (дата обращения: 25.11.2021).

промышленного развития и эффективной системы обучения которая является неотъемлемой частью развития организации, а главное, что при этом воспроизводится и накапливается нематериальный, человеческий капитал [18, с. 95–101].

Не существует производственных процессов, которые не требовали бы человеческого труда, поэтому ни одно производство не будет осуществляться без его участия. Однако участие человеческого фактора в историческом развитии обществ сталкивается с качественными и количественными изменениями рабочей силы в производстве. Промышленное развитие осуществляется на основе двух важных капитальных ресурсов, таких как: физический и человеческий капитал.

В последние годы в развитых странах больше всего внимания уделяется человеческому капиталу. Исследования показали, что причиной отсталости неразвитых стран в основном является влияние низкой производительности. Поэтому высокий рост производительности труда, повлияет на всю экономическую и социальную деятельность. Повышение производительности труда в промышленности повлияет на производственные мощности, качество производимой продукции, снижение издержек, снижение цен и инвестиций. Заметим в указанном контексте, что факторы рабочей среды оказывают ощутимое влияние и приводят к изменению производительности [19, с. 15548].

Мировым опытом доказано что попытки по повышению производительности труда — это усилия по обеспечению жизни и повышению благосостояния людей и общества. В современном конкурентном мире победят те страны, которые смогут сформировать продуктивные знания, понимание и поведение менеджеров и сотрудников [20, с. 9]. Например, повышение минимальной заработной платы в Китае является очень эффективным инструментом политики для увеличения доходов и потребления домашних хозяйств, зависящих от минимальной заработной платы<sup>3</sup>. В то же время одновременно важно уточнять структуру основных компонентов качества жизни и состава показателей для их измерения и индикаторного оценивания [21].

Из вышесказанного следует что минимальная заработная плата может способствовать сокращению неравенства в заработной плате при условии, что работники и работодатели удовлетворяют требования друг друга на рабочем месте. Однако необходима выработка правительственных решений, направленных на индексацию минимальной заработной платы не только с учетом уровня инфляции, но и с учетом темпов экономического роста. Кроме разработки политики в области реального уровня минимальной заработной платы необходимо учитывать, что в большинстве отраслей заработная плата и условия определяются на основе свободных коллективных переговоров между работодателями и профсоюзами, которые в зависимости от отрасли или организации могут сильно отличаться как по уровню рентабельности и заработных плат, так и по силе влияния профсоюзов и механизму индексации. Поэтому это требует дополнительных инвестиций, в трудовые отношения, которые позволят установить более четкую и обоснованную политику минимальной заработной платы с учетом институциональной нормы распределения дохода предпринимателей и обеспечения потребительской активности. Заметим, что в России низкий уровень минимальной заработной платы создает стимулы для социального диалога и формирования приемлемой психосоциальной и организационной рабочей среды благодаря промышленному развитию. В то же время эффективная система обучения обеспечит воспроизводство человеческого капитала, повышение производительности труда и закономерное развитие института

---

<sup>3</sup> Working Paper Series Consumption response to minimum wages: evidence from Chinese households URL: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2333~f3eeeb0daa.en.pdf> (дата обращения: 12.11.2021).



минимальной заработной платы на основе повышения качества социально-трудовых отношений.

### Заключение

Итак, выработка институционально-обоснованных решений влияет на проблему бедности рабочей силы и позволяет сделать вывод о том, что кроме установления минимальной заработной платы важно учитывать предпосылки изменения производительности труда и валового внутреннего продукта, используемой методологии оценки труда с целью установления разумно-приемлемого уровня минимальной заработной платы и продуктивного труда.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Ивановская, Лилия. (2016). Влияние минимальной зарплаты на рынок труда. *Russian Journal of Labor Economics*. 3. 341. 10.18334/et.3.4.37097.
2. Пикетти, Томас (1971). *Капитал в XXI веке* / Томас Пикетти. — Москва: Ад Маргинем Пресс, 2016. — 592 с.
3. Каменецкий В.А. *Труд* / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. — 590 с.
4. Swistara M. A Literature Review on the Employment Effects of Minimum Wages. *Columbia University*. 2016. p. 26.
5. By Amir Razi, Muhammad Ramzan, Syed Atif Ali, Huda Khan & Zain Hassan. *Labor Management Relations* URL: [https://globaljournals.org/GJM BR\\_Volume12/4-Labor-Management-Relations.pdf](https://globaljournals.org/GJM BR_Volume12/4-Labor-Management-Relations.pdf) (дата обращения: 23.11.2021).
6. Chaneta I. *Collective Bargaining* URL: <https://ir.uz.ac.zw/jspui/bitstream/10646/629/1/collective%20bargaining.pdf> (дата обращения: 12.11.2021).
7. Furåker B. The issue of statutory minimum wages: Views among Nordic trade unions URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X17711769> (дата обращения: 22.11.2021).
8. Can Policy Interact with Culture? Minimum Wage and the Quality of Labor Relations URL: <https://ftp.iza.org/dp3680.pdf> (дата обращения: 20.11.2021).
9. Aghion F., Algan Y. and Cahuc P. Can Policy Influence Culture? Minimum Wage and the Quality of Labor Relations URL: [https://wcfia.harvard.edu/files/wcfia/files/aghion\\_canpolicy.pdf](https://wcfia.harvard.edu/files/wcfia/files/aghion_canpolicy.pdf) (дата обращения: 27.11.2021).
10. Kalleberg Arne L. The Mismatched Worker // *Industrial & Labor Relations Review*. Volume 61, Issue 3 2008 Article 84. URL: <https://arne kalleberg.web.unc.edu/wp-content/uploads/sites/7550/2014/10/MW.Book-Reviews.pdf> (дата обращения: 20.11.2021).
11. State of the Art of Social Dialogue — U.S.A. URL: <https://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2000/dialogue.pdf> (дата обращения: 12.11.2021).
12. DeAngulo, Jose & Losada, Luz. (2015). Health Paradigm Shifts in the 20th Century. *Christian Journal for Global Health*. 2. 49–58. 10.15566/cjgh.v2i1.37.

13. Кузьмич О.С., Рощин С.Ю. Влияние здоровья на заработную плату и занятость: эмпирические оценки отдачи от здоровья. Препринт WP15/2007/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2007. — 60 с.
14. Ивановская, Лилия. (2016). Влияние минимальной зарплаты на рынок труда. *Russian Journal of Labor Economics*. 3. 341. 10.18334/et.3.4.37097.
15. Hirsch, Donald. (2017). The ‘living wage’ and low income: Can adequate pay contribute to adequate family living standards? *Critical Social Policy*. 38. 026101831772946. 10.1177/0261018317729469.
16. Working conditions in a global perspective URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf) (дата обращения: 10.11.2021).
17. Луковникова Н.С., Матвеева Ю.И. Анализ динамики и структуры реальных доходов граждан России в условиях нестабильности финансового роста // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2019. — № 4(31). — С. 15–23. doi: 10.21777/2587-554X-2019-4-15-23.
18. Воронина А.В. Профессиональное бизнес-обучение — вектор развития персонала организации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2019. — № 1(28). — С. 95–101. doi: 10.21777/2587-554X-2019-1-95-101.
19. Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan URL: [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf) (дата обращения: 15.11.2021).
20. Zahra Ehsanbakhsh Mostahsan, Seyedeh Somaiye Mirzaee. Labor productivity (sagacity in production & consumption) URL: [https://singaporeanjbem.com/pdfs/SG\\_VOL\\_1\\_\(6\)/2.pdf](https://singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_1_(6)/2.pdf) (дата обращения: 20.11.2021).
21. Колин К.К. Стратегические ориентиры в управлении качеством жизни в современном обществе // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2020. — № 1(32). — С. 7–15. doi: 10.21777/2587-554X-2020-1-7-15.

**Simonin Pavel Vladimirovich**

S.Y. Witte Moscow University, Moscow, Russia  
Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia  
E-mail: [simoninp-v@mail.ru](mailto:simoninp-v@mail.ru)  
RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=624448](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448)

**Povorina Elena Vasilyevna**

Russian State Social University, Moscow, Russia  
Research Institute of Advanced Directions and Technologies  
Interdisciplinary Research Laboratory  
E-mail: [pov-elena@mail.ru](mailto:pov-elena@mail.ru)

**Larionova Anna Anatolyevna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
Russian State University named A.N. Kosygin (Technologies. Design. Art), Moscow, Russia  
E-mail: [annla@list.ru](mailto:annla@list.ru)

## **The minimum wage institute and the problems of wage labor poverty**

**Abstract.** The minimum wage can help reduce wage inequality, provided that employees and employers meet each other's demands in the workplace. The authors, based on an in-depth theoretical and methodological justification, emphasize that in most industries wages and conditions are determined through free collective bargaining between employers and trade unions. At the same time, it is argued that low investment in labor relations and union membership rates encourage democratic governments to establish stricter minimum wage policies. It is noted that the low level of the minimum wage creates incentives for social dialogue, in the presence of a "good" balance characterized by strong parameters of cooperation, leading to a high density of trade unions and low state regulation. The authors emphasize that recently there has been a paradigm shift towards the "health-illness" process, especially for workers with minimum wages. At the same time, the absence of strong trade unions does not provide an acceptable psychosocial and organizational working environment, which causes significant harm to the health of staff, especially for the proportion of people receiving minimum wages. At the same time, industrial development and an effective income distribution system based on a reasonable minimum wage rate will ensure the reproduction of human capital, increase labor productivity and will be an effective policy tool for increasing income and consumption of households dependent on the minimum wage.

**Keywords:** minimum wage; labor relations; adequate labor assessment; working environment; staff health; labor productivity; cooperation