

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

2022, №2, Том 14 / 2022, No 2, Vol 14 <https://esj.today/issue-2-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/45ECVN222.pdf>

DOI: 10.15862/45ECVN222 (<https://doi.org/10.15862/45ECVN222>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Симонин, П. В. Минимальная заработная плата: проблемы неравенства и социальной справедливости / П. В. Симонин, Т. В. Богачева, Т. Н. Лустина, Е. Н. Подсевалова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 2. — URL: <https://esj.today/PDF/45ECVN222.pdf> DOI: 10.15862/45ECVN222

For citation:

Simonin P.V., Bogacheva T.V., Lustina T.N., Podsevalova E.N. Minimum wage: problems of inequality and social justice. *The Eurasian Scientific Journal*, 14(2): 45ECVN222. Available at: <https://esj.today/PDF/45ECVN222.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.15862/45ECVN222

УДК 331.2

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 Российской академии естествознания
E-mail: simonin-p-v@mail.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448

Богачева Татьяна Вячеславовна

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия
Высшая школа бизнеса, менеджмента и права
Доцент
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Лустина Татьяна Николаевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия
Высшая школа бизнеса, менеджмента и права
Доцент
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: lustinat@mail.ru

Подсевалова Елена Николаевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия
Высшая школа бизнеса, менеджмента и права
Доцент
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: 4955818347@mail.ru

**Минимальная заработная плата:
проблемы неравенства и социальной справедливости**

Аннотация. Работа, связанная с низкой заработной платой, приближенной к минимальному уровню, создает предпосылки неравенства и высвобождения гораздо большего числа работников с внутрифирменного рынка труда чем для лиц с конкурентоспособным заработком. Обосновывается позиция, согласно которой сдерживание роста заработной платы обусловлено способом достижения экономической эффективности и отсутствием социальной справедливости на основе использования дешевой рабочей силы, слабостью местного рынка

труда и низким уровнем переговорной силы, для которой характерен эффект снобизма. Авторы указывают что профсоюзы как активные участники социального диалога не оказывают должного влияния на политические процессы в целях установления оптимальных и разумных ставок минимальной заработной платы. Анализ показал, что на крайне неконкурентоспособных рынках труда, где существуют как правило низкие зарплаты, формируются предпосылки неравенства доходов и законодательство о минимальной заработной плате могло бы помочь обеспечить определенную компенсационную силу в поддержку неорганизованных работников, а также достижение социальной справедливости.

Доказывается, что работодатели не принимают решения о приеме на работу в вакууме, и институциональные и политические рамки могут играть важную роль в оказании влияния на формирование спроса на труд. Кроме того, национальная минимальная заработная плата за последние годы в недостаточной степени пересматривается и корректируется с учетом экономического развития, действия институциональных и политических факторов и может стать "постоянной ставкой" для многих низкооплачиваемых рабочих мест в отсутствие коллективных переговоров и лимитировать рост реального заработка. Исследование показывает, что минимальная заработная плата имеет потенциал уничтожения рабочих мест для низкоквалифицированных работников и создает институциональную среду «победителей» и «проигравших» несмотря на то, что большая часть рабочей силы имеет доступ только к плохим и низкооплачиваемым рабочим местам, которые характерны для российской модели рынка труда с высоким уровнем занятости. Рекомендуются создавать эффективные рабочие места в экономике на основе институционализации образования и уровня профессионально-квалификационного роста трудовых ресурсов.

Ключевые слова: бедность; минимальная заработная плата; неравенство; институт трудовой сферы; производительность труда; практика найма; профсоюзы

Введение

Миллионы людей имеют работу с низкой оплатой и рабочие места в сегменте низкооплачиваемой занятости. Деформация системы институтов трудовой сферы обуславливает формирование кластеров низкой заработной платы. Если сосредоточить внимание на этой проблеме, то в последнее время промышленные предприятия, частный бизнес, отдельные предприниматели придерживаются своеобразной кадровой политики [1, с. 85], которая направлена на минимизацию издержек в условиях капиталистических практик.

Все более значимым для таких предприятий становится сдерживание роста заработной платы за счет чего достигается эффективность с учетом временного фактора [2, с. 72–80]. Следует особо подчеркнуть наметившиеся тенденции трансформации социально-трудовых отношений, которые связаны с институциональной недостаточностью роста заработной платы. Работодатели, по сути, наносят социальный ущерб персоналу в виду крайней их эксплуатации наряду со слабостью местного рынка труда и снижением возможностей работников договариваться о заработной плате [3, с. 4–5].

Цель исследования — теоретически обосновать рациональный уровень минимальной заработной платы в условиях низкооплачиваемой занятости и выработать рекомендации по формированию политики минимальной заработной платы на основе научно-методических основ функционирования и развития института минимальной заработной платы и трудовых отношений.

Методы

Методы исследования базируются на анализе, систематизации и обобщении теоретического материала в отношении минимальной заработной платы в условиях низкооплачиваемой занятости. В исследовании была применена двухчастная методология.

Во-первых, был применен 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 подсистемами, формирующими минимальную заработную плату.

Во-вторых, применялся институционально-политический подход, благодаря которому были определены рамки формирования минимальной заработной платы. Для выявления и обобщения соответствующих теорий в области минимальной заработной платы и низкооплачиваемой занятости были использованы исследования, представленные ведущими отечественными и зарубежными учеными что, позволило намного точнее решить поставленную цель на основе критического анализа.

Результаты и их обсуждение

В изменившихся условиях на передний план выходят профсоюзы, которые отличаются друг от друга тем, как они агитируют и мобилизуют работников, а также что конкретно требуют и предлагают своим членам, как взаимодействуют между собой и с другими социальными, экономическими или политическими субъектами, как они ведут переговоры с работодателями и представляют интересы работников на производстве и в экономике в целом, как они проникают в политику и влияют на нее, а также каков их правовой статус¹.

Особо сильное влияние профсоюзы как активные участники социального диалога должны оказывать на политические процессы в целях установления ставок минимальной заработной платы и её корректировок. Более того это возможно благодаря механизму, который имеет специализированный или институционализированный характер². И еще одно замечание принципиального характера, которое касается низкой платежеспособности российской рабочей силы и очевидно не хватает внутрифирменным рынкам труда в виду слабости профсоюзов и необоснованно заниженной минимальной заработной платы (которая в 2021 г. была в 2,7 раза меньше от рекомендуемой международной организацией труда). Тем самым работодатели не имеют повышательного давления извне и чаще связаны с устными обязательствами, а не диалогом и ориентируются чаще всего исключительно на федеральный или региональный минимальный уровень заработной платы. Естественно, что в такой ситуации наемному персоналу сложно влиять на переговорную силу и достичь социальной справедливости в противовес «от чрезмерной эксплуатации» [4, с. 549].

Можно полагать что регулирование минимальной заработной платы способствует повышению уровня производства и устойчивому уровню занятости. На крайне неконкурентоспособных рынках труда, где работодатели обладают исключительной властью в снижении заработной платы, законодательство о минимальной заработной плате могло бы

¹ Профсоюзы на распутье. Рабочий документ МОТ/ACTRAV — Женева, МОТ, 2020. С. 11.

² Социальный диалог и трипартизм. Доклад VI. Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. С. 3–25.

помочь обеспечить определенную компенсационную силу в поддержку неорганизованных работников [5, с. 4].

В связи с этим компенсационная сила должна быть связана с условиями, способствующими установлению баланса интересов, которые «уравновешивают различные, но взаимозависимые интересы работодателей и работников такие как эффективность и справедливость» [6, с. 6].

По сути дела, это означает, что уравновешивающая сила должна оказывать влияние на формирование институциональной среды при построении социально-трудовых отношений и уровня заработной платы. Это обеспечивает формирование социально-справедливых внутрифирменных рынков труда, которые значительно снижают напряженность в условиях рыночного механизма.

Именно поэтому даже когда работодатель диктует свои условия и может охарактеризовать себя в качестве монополиста на рынке труда на него все равно продолжают действовать силы регулирования (со стороны правительства), которые смягчают дестабилизацию трудовой политики и направлены на поддержание работников в условиях действия институциональных факторов в российской экономике [7].

На наш взгляд формирование крупных представительных органов наемных работников, апостериори не означает их независимость несмотря на высокую плотность членов профсоюзов. Скорее высокая переговорная сила имеет эффект снобизма нежели характеризующаяся формированием «оптимальной» минимальной заработной платы при различных показателях благосостояния» [8].

Однако, с одной стороны, можно констатировать «малую способность профсоюзов влиять на социально-экономические и политические реалии» [9, с. 249]. С другой стороны, профсоюзам дано право, при невозможности, договориться с работодателем о повышении зарплаты воздействовать через процедуру забастовки [10, с. 4285]. Однако такая крайняя мера чаще ведет к нарушению общественного порядка и развития общества [11].

Дж.Б. Кларк указывал на процесс, производства который приводит в конечном итоге к сокращению капитала и производительности труда. Он отмечал, что возможно избежать низкого уровня заработной платы только в том случае если регулировать чрезмерный рост численности рабочего населения.

Однако до сих пор не до конца решен вопрос о влиянии численности на рост заработной платы. Так, например, уже к 2021 году население Китая составляло 1,39 млрд чел., а ежегодный темп его прироста приблизительно 0,18 %³. Только с 2009–2014 гг. реальная заработная плата в обрабатывающей промышленности Китая выросла в среднем на 11,4 % в год, несмотря на то, что это произошло после худшего финансового кризиса со времен Второй мировой войны. В течение того же периода занятость в обрабатывающей промышленности, как правило, смещалась с низкотехнологичных отраслей (например, текстильной одежды) на высокотехнологичные отрасли [12, с. 4].

Кроме того, достижение максимального уровня производительности труда возможно за счет увеличения заработной платы. По достижении пика, производительность труда начинает снижаться, поэтому чтобы достичь максимальных значений выпуска, предельная производительность труда работника должна равняться оптимальному уровню заработной платы.

³ Население Китая. URL: <https://www.populationof.net/china/> (дата обращения: 25.04.2022).

В связи с вышеотмеченным нужно исходить из того, что практические потребности в регулировании и обосновании минимальной заработной платы должны быть связаны с механизмом установления социальных стандартов и функционированием специально созданных комиссий и их взаимодействию с представительными органами работников.

В условиях совершенной конкуренции каждый работник одинаковой квалификации и эффективности в данной категории будет получать заработную плату, равную стоимости предельного продукта этого вида труда и более высокая заработная плата приведет к сокращению текучести кадров, при этом снижая затраты на наем и обучение новых работников [13, с. 1].

В то же время зарплата является достаточно хорошим индикатором предельной производительности труда и отдачи от «высокоэффективного креативного капитала» [14, с. 14]. Однако на нее могут оказывать влияние такие институциональные факторы, как: минимальный размер оплаты труда, переговоры об оплате труда и деятельность профсоюзов, а также наличие отраслевых рент⁴.

Парадигмальное понимание низкой заработной платы и формирующегося неравенства на протяжении десятилетий было обусловлено технологическим развитием, глобализацией и одновременно проводимой государственной политикой [15, с. 3].

Поэтому рабочее население и их представительные органы могут быть достаточно инертными и не обеспечивать построение разумной трудовой политики, направленной на рост минимальной заработной платы в виду действия экзогенных детерминант. Названное позволяет опереться на методологические принципы институциональной экономики и с этих позиций охарактеризовать соответствующие институты и политику которые, по сути, влияют на решения и практику работодателей по найму.

Работодатели не принимают решения о приеме на работу в вакууме, и институциональные и политические рамки могут играть важную роль в оказании влияния и формировании спроса работодателей на рабочую силу в целом⁵.

Но и в этом случае максимальное влияние минимальной заработной платы на гендерные различия в оплате труда требует, чтобы институты рынка труда и политика в области заработной платы сами по себе не допускали прямой или косвенной дискриминации уязвимых групп работников (например, путем установления более низких уровней заработной платы в секторах или профессиях, занимаемых женщинами, или исключения мигрантов из сферы действия законов о минимальной заработной плате)⁶.

Очевидно, что по мере изменения свойств институциональной структуры будет трансформироваться содержание коллективных договоров и борьба в распределении дохода, где рабочая сила и доля дохода от предельной производительности будет отходить на задний план причем ставки заработной платы и цены на другие ресурсы не отражать в конечном счете вклады факторов производства в выпуске всей продукции.

⁴ Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи? [Текст]: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. — С. 26.

⁵ Migrants in low-skilled work: The growth of EU and non-EU labour in low-skilled jobs and its impact on the UK. Migration Advisory Committee. July 2014. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/333084/MAC-Migrants_in_low-skilled_work_Summary_2014.pdf (дата обращения: 16.04.2022). Р. 19.

⁶ Monitoring the effects of minimum Wages. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508532.pdf (дата обращения: 17.03.2022). Р. 4–5.

Пытаясь ответить на вызов времени многие страны приняли законодательство, о заработной плате которое предусматривало устранение неоправданно низкой заработной платы работникам и недобросовестной конкуренции среди работодателей в отношении заработной платы⁷. Реалии таковы что низкооплачиваемая работа является постоянным и повторяющимся состоянием для многих работников и поэтому низкие зарплаты могут способствовать более широкому неравенству доходов и представлять угрозу социальной сплоченности. В случае установления минимальной заработной платы на уровне или близком к порогу для низкооплачиваемой работы (две трети от средней почасовой заработной платы), возможно будет существенно снизить частоту низкой оплаты труда.

Например, во Франции в середине 2000-х годов минимальная заработная плата была установлена вблизи порога низкой заработной платы в стране, и в этой стране был один из самых низких уровней низкооплачиваемой работы в ОЭСР. Введение национальной минимальной заработной платы в Соединенном Королевстве в 1999 году, возможно, способствовало выравниванию в 2000-х годах доли низкооплачиваемых работников, которая почти непрерывно росла с конца 1970-х годов. В Соединенных Штатах со времен Великой депрессии действует федеральная минимальная заработная плата. Однако за последние три десятилетия минимальная заработная плата в этом государстве была установлена на уровне, который значительно ниже порогового значения для низкооплачиваемой работы [16, с. 1–5].

Во многих регионах России федеральная минимальная заработная плата умножается на региональный множитель, который варьируется от 1,15 до 2. Кроме того в пределах регионов могут быть дополнительные различия, которые могут устанавливать свои собственные отраслевые уровни. В последние 20 лет периодичность корректировки, как правило, составляла один раз в год, за исключением 2001, 2005, 2016 и 2018 годов, когда минимальная заработная плата корректировалась дважды и соответственно в 2008, 2010 и 2012 годов, когда минимальная заработная плата не корректировалась⁸. Таким образом, оказывается, что национальная минимальная заработная плата также в недостаточной степени пересматривается и корректируется с учетом экономического развития.

Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что хорошо управляемая политика минимальной заработной платы с помощью установленных законом минимальных ставок или согласованных на коллективной основе минимальных уровней заработной платы может быть эффективной для повышения заработной платы низкооплачиваемых работников без негативных последствий для уровня занятости. Однако, чтобы снизить частоту низкой оплаты труда, минимальная заработная плата должна быть установлена достаточно высоко в распределении заработной платы. Показано, что минимальной заработной платы (величина минимальной заработной платы по отношению к средней заработной плате) отрицательно коррелирует с частотой низкой заработной платы.

Там, где единые ставки вводятся на основе установленных законом минимумов, а не коллективных переговоров о заработной плате, существует риск того, что минимальная заработная плата может стать "постоянной ставкой" для многих низкооплачиваемых рабочих

⁷ The role of ILO in the development of minimum wages. ILO Century Project URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf (дата обращения: 20.03.2022). Р. 6.

⁸ Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 International Labour Office — Geneva: ILO, 2020. Р. 84.

мест. Это может создать ловушку низкой заработной платы и ограничить рост заработной платы⁹.

Как уже отмечалось работа считается низкооплачиваемой, если на ней выплачивается заработная плата ниже двух третей средней заработной платы. Работа считается очень низкооплачиваемой, если за нее платят менее 50 процентов от средней заработной платы¹⁰. Занятость с низкой заработной платой не обязательно является результатом работы только неполный рабочий день [17, с. 2].

За последние пять лет уровень занижения и иррациональность при установление минимальной заработной платы в РФ были чаще обусловлены институциональными и политическими факторами и в среднем для низкооплачиваемой работы составили 3,1 раза, а для очень низкооплачиваемой работы 2,4 раза (рис. 1).

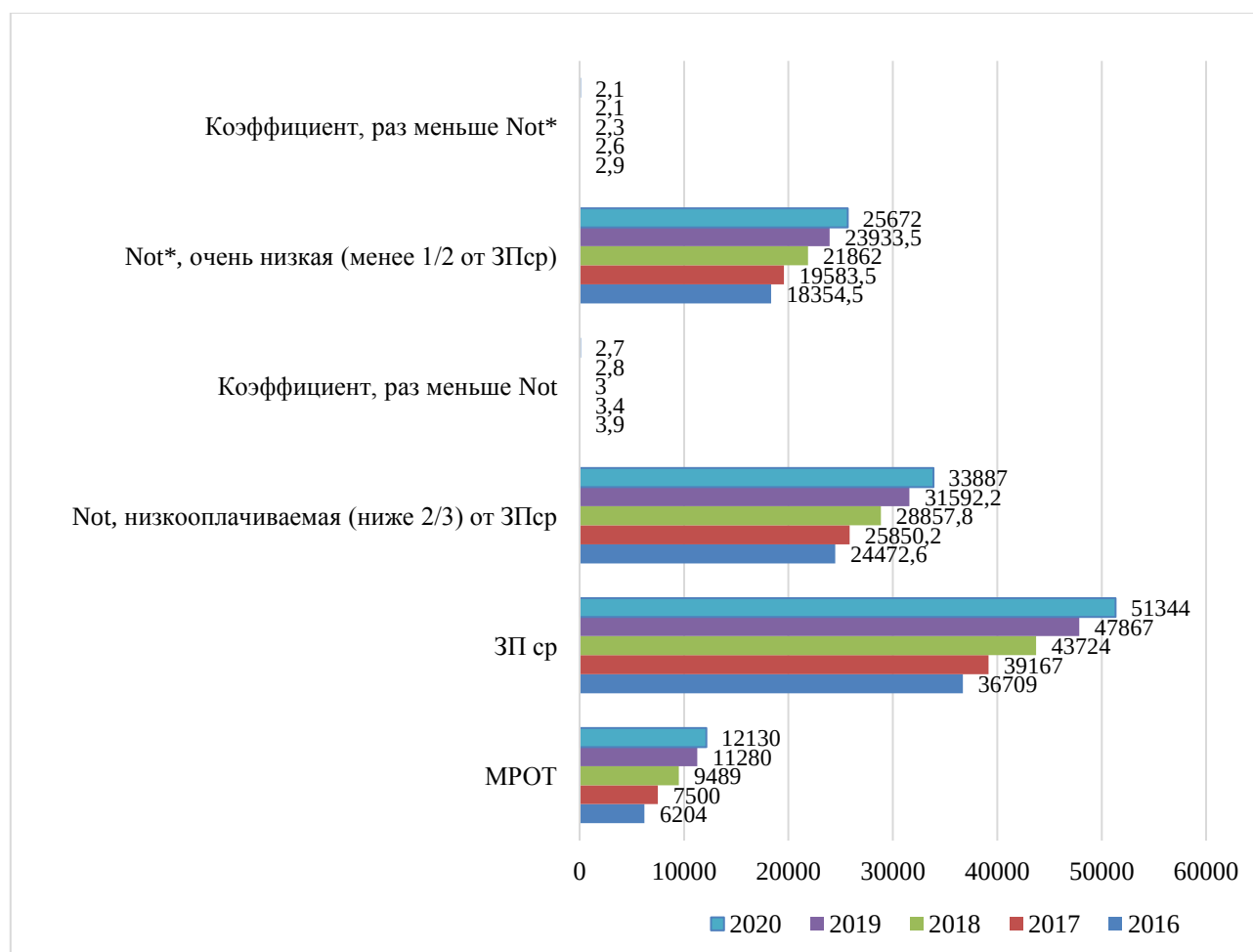


Рисунок 1. Динамика заработной платы, установленной в Российской Федерации и оценка низкооплачиваемой занятости на рынке труда (расчеты авторов и составлено по данным URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries)

Основная цель национального минимального уровня заработной платы состоит в том, чтобы повысить доходы бедных или почти бедных семей, члены которых являются рабочей

⁹ Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 International Labour Office — Geneva: ILO, 2020. P. 5.

¹⁰ Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches. May 2016. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/97907148844669580/pdf/113101-WP-P150535-PUBLIC-ACS.pdf> (дата обращения: 20.04.2022). P. 2.

силой¹¹ которым за определенную цену или вознаграждение предлагается объем услуг, соответствующих задачам, четко установленным в должностной инструкции [18, с. 201].

Основной аргумент в пользу минимальной заработной платы заключается в том, что она помогает бедным и малообеспеченным семьям получать достаточный доход. Однако потенциальным недостатком является то, что это может отбить у работодателей охоту использовать низкооплачиваемых работников низкой квалификации. Если минимальная заработная плата уничтожает рабочие места для низкоквалифицированных работников, это создает победителей и проигравших [19, с. 2].

Выделяют три категории сотрудников с разным уровнем заработной платы: (1) «застрявшие» сотрудники, которые работали на низкооплачиваемой работе ежегодно; (2) «беглецы» это те, кто зарабатывает выше порога низкой заработной платы в каждый из последних трех лет десятилетия, предполагая, что они добились устойчивого перехода к более высокой заработной плате; (3) «велосипедисты» люди, которые попадают между вышеуказанными категориями и переходят на более высокую заработную плату в какой-то момент в течение десятилетия, но не постоянно выходят из низкой заработной платы к концу периода¹².

Как видно, минимальный уровень заработной платы по различным политическим и экономическим причинам остается неизменно низким и вряд ли может рассматриваться как эффективный барьер против снижения заработной платы. Во-первых, существовали финансовые ограничения. До 2000 г. многочисленные социальные пособия были привязаны к минимальной заработной плате, и любое увеличение последней приводило к побочному эффекту, который увеличивал социальные расходы.

Точно так же любое повышение минимальной заработной платы приведет к увеличению всей шкалы оплаты труда в государственном секторе, что также приведет к увеличению общих расходов.

Во-вторых, огромное разнообразие российских регионов подразумевало, что любое значительное повышение минимальной заработной платы в стране может серьезно и негативно повлиять на наиболее депрессивные региональные рынки труда.

И в-третьих, в то время как правительство рассматривало высокий уровень безработицы как политически опасную проблему, низкий уровень заработной платы (в сочетании с другими институциональными особенностями) помогал поглощать низкоквалифицированную рабочую силу и сдерживать безработицу. Корректировки в сторону повышения уровня заработной платы и минимальной заработной платы осуществлялись только тогда, когда они считались политически выгодными [20, с. 5–6].

В последние годы спрос на людей средней квалификации снизился, в то время как спрос как на высококвалифицированных, так и на низкоквалифицированных (оплачиваемых соответственно) работников возрос. Эта тенденция получила название "поляризация рабочих мест". Количество рабочих мест и профессий, требующих только низкой квалификации,

¹¹ The Low-Wage Labor Market. Challenges and Opportunities for Economic Self-Sufficiency. Washington, D.C. 2000. P. 94.

¹² The Great Escape? Low pay and progression in the UK's labour market. Conor D'Arcy and David Finch Resolution Foundation. October 2017. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/652973/The_Great_Escape_-_Report.pdf (дата обращения: 12.04.2022). P. 4.

постоянно сокращается. Однако трудно сказать, связано ли это с внедрением новых технологий или с глобализацией¹³.

В последние годы все большую популярность стала завоевывать стратегия «работа — прежде всего» (the first work-approach), предполагающая, что наиболее эффективным средством борьбы с безработицей является скорейшее обеспечение безработных рабочими местами, причем все равно какими — «хорошими» или «плохими», с высокой или низкой оплатой. «Терпимость» к низкооплачиваемым рабочим местам часто критикуется, но именно она способствует поддержанию высокой занятости и низкой безработицы в рамках того, что получило название «русской модели рынка труда» [21].

Кроме того, ситуация в сфере занятости характеризуется устойчиво высоким уровнем безработицы, особенно среди молодежи, широким распространением неформальной экономики и работающих бедных, распространением низкооплачиваемой занятости, снижением доли труда в совокупном доходе, а также ростом неравенства¹⁴.

Поэтому очень важно найти правильное равновесие между минимальной зарплатой, налогообложением рабочей силы и пособиями¹⁵.

Но по качеству рабочих мест малый бизнес по-прежнему значительно уступает крупным и средним предприятиям и в основном это низкопроизводительная, низкооплачиваемая и крайне нестабильная занятость с минимальным набором социальных гарантий или полным их отсутствием¹⁶.

Мировой опыт показал, что создание рабочих мест в более богатых странах, таких как США, происходит в основном в высокооплачиваемой и низкооплачиваемой сфере услуг, так что большая часть рабочей силы имеет доступ только к плохим рабочим местам [22].

Рабочие будущего, особенно низкооплачиваемые работники, испытают повышение уровня жизни только в том случае, если политический статус-кво будет заменен более прогрессивной политикой налогообложения и трансфертов, повышением реальной стоимости минимальной заработной платы, обращением вспять снижения уровня профсоюзов, расширением (и определенно не сокращением) программ социального страхования, финансируемых государством, и, что особенно важно, реальной приверженности полной занятости.

Один из лучших способов улучшить условия для низкооплачиваемых работников — это повысить их заработную плату, а один из наиболее эффективных способов добиться этого — создать хорошие рабочие места в экономике с ограниченным рынком труда [23] на основе получения образования, которое помогает низкооплачиваемым работникам приобрести более высокооплачиваемую работу и соответствующие ценности [24, с. 90].

Таким образом, при построении политики минимальной заработной платы и в процессе развития социально-трудовых отношений важно исходить из законодательных и нормативных

¹³ The impact of new technologies on the labour market and the social economy. February 2018. URL: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU%282018%29614539_EN.pdf (дата обращения: 12.03.2022). Р. 4.

¹⁴ Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — Москва: МОТ, 2013. С. 3.

¹⁵ Перспективы занятости ОЭСР — Выпуск 2007. URL: <https://www.oecd.org/employment/emp/38799036.pdf> (дата обращения: 15.03.2022). С. 5.

¹⁶ Политика на рынке труда на этапе экономического роста. Демоскоп. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0323/analit02.php> (дата обращения: 12.04.2022).

требований, а также на основе последовательного и сбалансированного, справедливого и гражданского подхода который позволяет сократить неравенство и достижение социальной справедливости благодаря созданию эффективных рабочих мест и одновременного роста образовательного потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бурцева Т.А. Оценка влияния факторов на эффективность деятельности предприятия на основе дисперсионного анализа // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2021. — № 4(39). — С. 76–85. doi: 10.21777/2587-554X-2021-4-76-85.
2. Евменчик О.С. Оценка эффективности: традиционный и стратегический подход // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2020. — № 3(34). — С 72–80. doi: 10.21777/2587-554X-2020-3-72-80.
3. Dieter von Fintel. Institutional wage-setting, labour demand and labour supply: causal estimates from a south African pseudo panel. March 2016 URL: <http://www.redi3x3.org/sites/default/files/Von%20Fintel%202016%20REDI3x3%20Working%20Paper%2013%20-%20Institutional%20wage%20setting%20and%20unemployment.pdf> (дата обращения: 18.02.2022).
4. Clarke, Simon & Lee, Chang-Hee & Chi, Do. (2007). From rights to intersts: the challenge of industrial realations in vietnam // Journal of Industrial Relations — J ind relat. 49. 545–568. 10.1177/0022185607080321.
5. Marinakis, andrés & ILO, Santiago. (2022). The role of ilo in the development of minimum wages. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180793.pdf (дата обращения: 20.03.2022).
6. John W. Budd A.A. Why a balance is best: the pluralist industrial relations paradigm of balancing competing interests. URL: <http://jbudd.csom.umn.edu/RESEARCH/buddgomezmeltz.pdf> (дата обращения: 12.02.2022).
7. Климович М.А. Институциональные факторы в системе структурных трансформаций российской экономики // Российское предпринимательство. — 2018. — № 10(19). С. 2788–2802.
8. Flinn, Christopher. (2011). The minimum wage and labor market outcomes. 10.7551/mitpress/9780262013239.001.0001.
9. Аносов С.С. Профсоюзы в современной России: некоторые направления исследований // Современные исследования социальных проблем. — 2017. — № 3(9). — С. 244–261.
10. Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. Формирование заработной платы на рынке труда // Российское предпринимательство. — 2015. — № 16(23). С. 4282–4286.
11. Баранова Г.В., Фролов В.А., Кондрашин А.В. Особенности социальной напряженности в регионах России // СоцИс. — 2011. — № 06. С. 48–55.

12. Hou J., Gelb S and Calabrese L. The shift in manufacturing employment in china. August 2017. URL: <https://set.odi.org/wp-content/uploads/2017/08/SET-China-Shift-of-Manufacturing-Employment-1.pdf> (дата обращения: 12.04.2022).
13. Wolfers J., Zilinsky J. Higher wages for low-income workers lead to higher productivity. January 13th, 2015. URL: <https://www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/higher-wages-low-income-workers-lead-higher-productivity> (дата обращения: 10.04.2022).
14. Салихов Б.В. Методология системной парадигмы и когнитивные аспекты гуманизации современной экономики // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2019. — № 2(29). — С. 7–15. doi: 10.21777/2587-554X-2019-2-7-15.
15. Dzhain N. Development of the tertiary sector. Development of the Tertiary Sector. A Comparative Analysis Between BRIC Countries and Select Developed Economies. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences. Degree. International Business and Logistics. Thesis May 1st, 2012 URL: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46284/Dzhain.Nikita.pdf?sequence=1> (дата обращения: 14.03.2022).
16. Schmitt J. Center for economic and policy research. January 2012. URL: <https://www.cepr.net/documents/publications/low-wage-2012-01.pdf> (дата обращения: 12.04.2022).
17. Schnabel C. Low-wage employment. IZA World of Labor 2016: 276 doi: 10.15185/izawol.276. July 2016.
18. Paşca Cornelia Serena. Labour market — concepts, functions, features, patterns. URL: http://www.strategiimanageriale.ro/images/images_site/articole/article_08344b693d58edb238739b80e2c2d89f.pdf (дата обращения: 18.03.2022).
19. David Neumark. Employment effects of minimum wages. IZA World of Labor 2014: 6 doi: 10.15185/izawol. May 2014.
20. Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. IZA World of Labor 2019: 466 doi: 10.15185/izawol.466. September 2019.
21. Гимпельсон, В.Е., Капелюшников, Р.И., Шарунина, А. В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? [Электронный ресурс]: препринт WP3/2018/05 / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.В. Шарунина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон. текст. дан. (1 Мб). — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). — 58 с.
22. Burgard S., Lin K. Bad jobs, bad health? how work and working conditions contribute to health disparities // Am Behav Sci. — 2013. — № 57(8). — С. 1–19.
23. Thiess R. Trends and challenges for low-wage workers. April 27, 2012. URL: <https://www.epi.org/publication/bp341-future-of-work/> (дата обращения: 19.03.2022).
24. Зубец В.М. Типы изменений в социокультурном контексте // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. — 2014. — № 4 (10). — С. 90–92.

Simonin Pavel Vladimirovich

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

Bogacheva Tatiana Vyacheslavovna

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, Russia
Higher School of Business, Management and Law
E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Lustina Tatiana Nikolaevna

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, Russia
Higher School of Business, Management and Law
E-mail: lustinat@mail.ru

Podsevalova Elena Nikolaevna

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, Russia
Higher School of Business, Management and Law
E-mail: 4955818347@mail.ru

Minimum wage: problems of inequality and social justice

Abstract. Work associated with low wages, close to the minimum level, creates prerequisites for inequality and the release of a much larger number of employees from the intra-company labor market than for people with competitive earnings. The position is substantiated, according to which the restraint of wage growth is due to the method of achieving economic efficiency and the lack of social justice based on the use of cheap labor, the weakness of the local labor market and the low level of bargaining power, which is characterized by the effect of snobbery. The authors point out that trade unions, as active participants in the social dialogue, do not exert proper influence on political processes in order to establish optimal and reasonable minimum wage rates. The analysis showed that in extremely uncompetitive labor markets, where there are usually low wages, prerequisites for income inequality are formed and minimum wage legislation could help provide a certain compensatory force in support of unorganized workers, as well as achieving social justice.

It is proved that employers do not make decisions about hiring in a vacuum, and institutional and political frameworks can play an important role in influencing the formation of demand for labor. In addition, the national minimum wage has not been sufficiently revised and adjusted in recent years, taking into account economic development, institutional and political factors, and may become a "permanent rate" for many low-paid jobs in the absence of collective bargaining and limit the growth of real earnings. The study shows that the minimum wage has the potential to destroy jobs for low-skilled workers and creates an institutional environment of "winners" and "losers" despite the fact that most of the workforce has access only to poor and low-paid jobs, which are characteristic of the Russian model of the labor market with a high level of employment. It is recommended to create effective jobs in the economy based on the institutionalization of education and the growth of professional and qualification growth.

Keywords: poverty; minimum wage; inequality; institution of the labor sphere; labor productivity; hiring practices; trade unions