

### МРОТ и производительность труда

Как показали недавние исследования, МРОТ не только способствует снижению разброса заработной платы и трансформации роста производительности труда в более высокую заработную плату, но также может повысить производительность труда как на уровне предприятия, так и всей экономики. На уровне предприятия у работников появляется стимул работать лучше. Они могут дольше оставаться на предприятии, приобретая ценный опыт и помогая обучать других в целях повышения производительности труда. На уровне экономики страны МРОТ может привести к замене непроизводительных предприятий более производительными, причем эффективность последних вырастет. Все эти механизмы могут повысить производительности труда в экономике в целом.

#### ***(а) укрепление мотивации работников***

Ряд экспериментальных исследований подтверждают гипотезу, выдвинутую Акерлофом в 1982 году, что работники последовательно повышают эффективность своего труда в ответ на рост его оплаты (теория так называемой «эффективной заработной платы»). Предметом большинства этих исследований было изучение размера оплаты труда на отдельных предприятиях, что показало, что более высокая заработная плата может привлекать более опытных и мотивированных претендентов, а также вызывать рост заинтересованности и производительности труда имеющихся кадров (Ehrenberg and Smith, 2009). Влияние МРОТ на мотивацию работников – помимо более высокой оплаты труда на тех или иных предприятиях – также оказалось позитивным. Так, используя введение минимальной заработной платы как естественный эксперимент, (Georgiadis, 2013) показал, что единый МРОТ в сфере услуг интернатов для престарелых Великобритании сыграл роль «эффективной заработной платы», приведя к росту мотивации и сокращению затрат времени персонала. Другой эксперимент, проведенный в США (Owens and Kagel, 2010) также говорит о позитивной взаимосвязи между МРОТ и эффективностью труда работников, из чего можно сделать вывод, что тщательно проработанный МРОТ может привести к росту эффективности предприятий, если работники получают больше, а средние затраты работодателей на оплату труда остаются на прежнем уровне или незначительно увеличиваются.

#### ***(б) рост эффективной подготовки в результате сокращения текучести кадров***

Другим предметом исследований в последнее время стала взаимосвязь между МРОТ и сокращением текучести кадров, т.е. притоком и оттоком работников (соотношением увольняемых и принимаемых на работу). По данным Dube, Lester and Reich (2012), в США увеличение МРОТ на 10% привело к сокращению текучести кадров в ресторанном секторе на 2,1%, а среди лиц, не достигших 20-летнего возраста – на 2,0%. Этот факт авторы связывают со снижением конкуренции в оплате труда между предприятиями с низкой заработной платой. В Канаде, по данным Brochu and Green (2013), спустя год после повышения МРОТ наблюдалось снижение доли нанимаемых, увольняющихся и сокращаемых молодых работников с низкой квалификацией. В Португалии, по данным одного исследования, доля молодых работников, увольняющихся по собственному желанию, значительно сократилась после повышения МРОТ молодежи (Portugal and Cardoso, 2006).

Все это говорит о том, что в условиях более щедрого МРОТ работодателям легче удержать рабочую силу, в результате чего работники могут проходить подготовку без

отрыва от производства и со временем повысить производительность своего труда.

Взаимосвязь между эффективной заработной платой, возможностями подготовки и повышением трудовых затрат была также предметом исследований Arulampalam et al. (2004), которые обнаружили, что введение общенационального МРОТ в Великобритании привело к росту расходов работодателей на обучение работников.

### ***(с) возможность повысить эффективность отдельных предприятий***

Как указывают авторы, рост производительности может быть следствием сокращения занятости на предприятиях под влиянием МРОТ по мере замены труда на капитал и применения более капиталоемких технологий производства. Хотя такая возможность остается в случае завышенного МРОТ, наблюдаемая тенденция состоит в том, что МРОТ оказывает небольшое или незначительное – иногда и позитивное – влияние на занятость (Kuddo et al., 2015). При всей вариативности оценок, которые можно найти в современной литературе, результаты мета-анализа (изучения совокупности нескольких исследований) в США и Великобритании показывают, что наиболее точными являются те, которые указывают на практически нулевое влияние на занятость (Doucouliagos and Stanley, 2009; Leonard et al., 2013; Belman and Wolfson, 2014). В странах с переходной экономикой, например, в Китае, очевидного влияния МРОТ на занятость не отмечается (Wang, готовится к публикации).

Влияние МРОТ на производительность после введения и последующего повышения единого МРОТ в Великобритании было предметом исследования Riley and Bondibene (2015). Авторы обнаружили, что в ответ на увеличение трудовых затрат предприятия стали повышать производительность труда. Это произошло не за счет сокращения кадров или замены труда инвестициями в капитал, а за счет повышения совокупной факторной производительности за счет изменений организационной структуры и других мера реагирования на рост трудовых затрат под влиянием МРОТ, такими как подготовка кадров и эффективная заработная плата. Выводы авторов совпадают с данными некоторых предыдущих исследователей, например, Croucher and Rizov (2012), которые отмечали рост производительности труда во всех отраслях Великобритании с низкой оплатой труда после введения общенационального МРОТ, особенно на предприятиях более крупного размера.

### ***(d) возможность повысить эффективность на уровне макроэкономики***

Как показывают имеющиеся данные, на уровне макроэкономики МРОТ может вызвать уход малопродуктивных предприятий с рынка и расширение деятельности более высокопродуктивных, что приводит к росту эффективности экономики в целом. На основе изучения данных более 160.000 производственных предприятий Китая Mauneris, Poncet and Zhang (2014) пришли к выводу, что повышение МРОТ в городах сократило вероятность выживания малопродуктивных предприятий. На остальных затраты на оплату труда увеличились, но не оказали негативного влияния на занятость. Авторы объясняют это значительным повышением производительности труда на выживших предприятиях, что позволило им поглотить рост трудовых затрат без ущерба для занятости или рентабельности. По их мнению, повышение МРОТ позволяет более продуктивным предприятиям вытеснить менее продуктивные и вынуждает новые предприятия повышать свою конкурентоспособность.

Опросы работодателей, не являясь строго научными, тоже показывают, что предприятия прежде всего стремятся компенсировать рост трудовых затрат в результате повышения МРОТ за счет инвестиций в обучение и оборудование в целях повысить эффективность труда своих работников («Файнэншл Таймс», 18 ноября 2015 года). Это показывает, что МРОТ в перспективе может привести к росту инноваций (Noah Smith, Bloomberg View). Путем полуформализованного опроса 80 представителей руководства организаций работодателей и профсоюзов, высокопоставленных чиновников и ученых, изучающих трудовые отношения, McLaughlin (2007) изучал, как законодательство о МРОТ влияет на рост производительности труда в Дании, Новой Зеландии и Ирландии. Он пришел к выводу, что, хотя МРОТ может способствовать росту производительности труда, в долгосрочной перспективе другие институты – например, коллективные договоры – создают дополнительные стимулы для того, чтобы предприятия выходили на лидирующие позиции за счет подготовки кадров и выпуска более качественной продукции.

### Литература

- Akerlof G. 1982, "Labor contracts as partial gift exchange", *Quarterly Journal of Economics*, 97, pp. 543-569
- Arulampalam, W.; Booth, A.; Bryan, M.; 2004. Training and the Minimum Wage. *The Economic Journal*, 114, C86-C94
- Belman and Wolfson, 2014. *What does the minimum wage do?*, W.E. Upjohn Institute for Employment research, Kalamazoo, Michigan.
- Brochu, P.; Green, D., A.; 2011. The Impact of Minimum Wages on Quit, Layoff and Hiring Rates, IFS Working Paper 06/11.
- Croucher, R.; Rizov, M.; 2012. The Impact of the National Wage on Labour Productivity in Britain, *E-Journal of International Labour Studies*, Volume 1, No. 3-4 October-December 2012.
- Doucoulagos, H.; Stanley, T.D. 2009. "Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis" in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp.406-426.
- Dube, A.; Lester, T., W.; Reich, M.; 2012. Minimum Wage Shocks, Employment Flows and Labour Market Frictions, IRLE Working Paper No. 122-12.
- Ehrenberg R. G. and R. S. Smith, 2009. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 10<sup>th</sup> Edition, Pearson.
- Georgiadis, A.; 2013. Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75, 6.
- Kuddo, A., Robalino, D., and M. Weber, 2015. *Balancing Regulations to Promote Jobs: From employment contracts to unemployment benefits*, World Bank Group, Washington, D.C.,
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2014. "Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis" in *British Journal of Industrial Relations*, Vol.52, No.3, pp.499-520.

Mayneris, F.; Poncet, S.; Zhang, T.; 2014. The Cleansing Effect of Minimum Wage: Minimum Wage Rules, Firm Dynamics and Aggregate Productivity in China. CEPII working Paper.

McLaughlin, C; 2009. The Productivity-Enhancing Impacts of the Minimum wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 342

Meer, Jonathan and Jeremy West, 2013, "Effects of the minimum wage on employment dynamics", NBER Working Paper 19262

Owens and Kagel (2010), "Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73, pp.317-326

Portugal P. and A. R. Cardoso, 2006. "Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations", *Journal of the European Economic Association* 4, 5: 988-1013

Riley, R.; Bondibene, C, R.; 2015. The Impact of the National Minimum Wage on UK Businesses. Report to the Low Pay Commission. National Institute of Economic and social Research and Centre for Macroeconomics.

Riley, R.; Bondibene, C, R.; 2015. Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity. National Institute of Economic and social Research and Centre for Macroeconomics.

Wang X. (forthcoming), "China's Minimum wage Policy", ILO.