

**ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

А.Л. Лукьянова

**ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ И РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ
МИНИМАЛЬНЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ:
РОССИЙСКИЙ ОПЫТ (2016–2022 ГОДЫ)**

Препринт WP3/2022/06
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Москва
2022

УДК 332.142.2
ББК 65.04
Л84

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Лукьянова, А. Л.

Централизация и регионализация минимальных заработных плат: российский опыт (2016–2022 годы) [Электронный ресурс] : препринт WP3/2022/06 / А. Л. Лукьянова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (700 Кб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. – 24 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

В статье анализируются фундаментальные изменения в российской модели регулирования минимальной оплаты труда, произошедшие в конце 2017 – начале 2018 гг. Эти изменения связаны с решением Конституционного суда об исключении выплат по районному регулированию из состава МРОТ и с подтягиванием МРОТ до прожиточного минимума в ходе двух больших повышений в январе и мае 2018 г. Для эмпирического анализа используются данные с 1-го кв. 2016 г. по 1-й кв. 2022 г., охватывающие период до и после указанных изменений. Показано, что с 2018 г. в России сложилась уникальная модель установления минимальных заработных плат, в которой коллективно-договорный подход к регионализации минимальной заработной платы сочетается с ее централизованной регионализацией через районные коэффициенты и северные надбавки. Свой вклад в усиление централизации внесли и решения о привязке МРОТ к прожиточному минимуму и медианной заработной плате, которые сократили пространство для переговоров между социальными партнерами о повышенном уровне региональных минимумов. Централизованные механизмы регулирования привели к вытеснению коллективно-договорных механизмов. Механизм регионализации минимальных заработных плат через трехсторонние соглашения фактически перестал работать, хотя до 2018 г. он демонстрировал способность хорошо адаптироваться к местным условиям. Усиление централизации привело к сокращению межрегиональных различий в жесткости и покупательной способности минимальных заработных плат. При этом в экономически слабых регионах соотношение между минимальной и средней заработной платой превышает 50%, что может служить сигналом о негативных последствиях не только для занятости, но и для общественного благосостояния в этих регионах.

УДК 332.142.2
ББК 65.04

Ключевые слова: институты рынка труда, МРОТ, региональная минимальная заработная плата, региональные трехсторонние соглашения, регионализация, районные коэффициенты, межрегиональные различия

Лукьянова Анна Львовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра трудовых исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ); Российская Федерация, 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20; E-mail: alukyanova@hse.ru

Благодарности

Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (№ соглашения о предоставлении гранта: 075-15-2022-325).

Препринты Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Лукьянова А.Л., 2022

Введение

Около 90% стран мира в той или иной форме используют регулирование минимального уровня оплаты труда (ILO, 2020). Помимо основной цели – защиты доходов низкооплачиваемых работников – минимальные заработные платы (МЗП) все чаще рассматриваются в качестве инструмента для достижения целей социальной справедливости, снижения неравенства и инклюзивного экономического роста. Современные теоретические модели показывают, что даже на совершенно конкурентном рынке оптимальная МЗП может находиться выше равновесного уровня, если снижение неравенства позитивно оценивается обществом и государством и ведет к увеличению общественного благосостояния (Lee, Saez, 2012). В этом случае потери от снижения занятости компенсируются выигрышем от роста доходов низкооплачиваемых работников, сохранивших работу, улучшения качества рабочих мест, а также за счет дополнительного выхода на рынок труда экономически неактивного населения. В то же время риски потери работы сдерживают избыточное предложение низкоквалифицированной рабочей силы и стимулируют накопление человеческого капитала. Аргументы в пользу повышения МЗП выше равновесного уровня в целях улучшения благосостояния и Парето-эффективности выдвигаются и в других моделях неконкурентного рынка труда: теории монополии, теории сигналов (Lang, 1987), теории эффективной заработной платы (Rebitzer, Taylor, 1996), а также в моделях, основанных на теории поиска работы (van den Berg, 2003; Flinn, 2006). При этом если МЗП слишком высока, то начинают доминировать негативные эффекты и благосостояние снижается. Поэтому политика МЗП может способствовать достижению более широкого круга общественных целей, но лишь при условии продуманного дизайна и постоянного мониторинга ситуации на рынке труда и оценки последствий пересмотра МЗП.

Проведение сбалансированной политики особенно важно в крупных странах с неоднородными регионами. Одним из ключевых элементов дизайна МЗП становится территориальная дифференциация. От того, в какой мере механизм установления МЗП позволяет учитывать социально-экономическую специфику отдельных регионов, зависит итоговый баланс позитивных и негативных воздействий МЗП на региональные рынки труда и на масштабы межрегионального неравенства. Региональные МЗП активно используются во многих странах¹. Наиболее распространенным является гибридный двухуровневый подход, при котором центральное правительство определяет общенациональный минимум, являющийся нижней границей заработной платы для всей территории страны, а регионы получают право устанавливать повышенные региональные МЗП в зависимости от состояния локальной экономики и рынка труда. Альтернативными подходами являются централизованное установление МЗП для отдельных областей и полная децентрализация, когда установление МЗП происходит на региональном уровне, а центральному правительству отводится исключительно координирующая роль.

¹ См. обзор международной практики регионализации МЗП в (Вишневская, 2016).

В настоящей работе рассматривается российская модель регионализации МЗП. Основное внимание сосредоточено на периоде с первого квартала 2016 по первый квартал 2022 г.², в течение которого произошли радикальные изменения в механизме установления МЗП и наблюдалось значительное усиление его централизации. Достаточно неожиданно в последние пять лет активным «игроком» в области ревизии института МЗП стал Конституционный суд РФ. Решения Конституционного суда, принятые в декабре 2017 г., не просто заполнили пробелы в регулировании МРОТ, но де-факто перекроили модель установления МЗП. С 2018 г. сложилась уникальная модель, в которой коллективно-договорный подход к регионализации МЗП сочетается с ее централизованной регионализацией через районные коэффициенты, введенной решением Конституционного суда. При этом централизованные механизмы регулирования привели к вытеснению коллективно-договорных механизмов. Свой вклад в усиление централизации внесли и решения о привязке МРОТ к прожиточному минимуму и медианной заработной плате.

Эмпирический анализ основан на сведениях по региональным трехсторонним соглашениям, устанавливающим МЗП, из информационно-правовой системы «Гарант».

Обзор литературы

Теоретическое осмысление централизованного и децентрализованного подходов к установлению МЗП строится на теореме децентрализации У. Оутса (Oates, 1972). С одной стороны, чем больше различия между региональными экономиками, тем ниже эффективность централизованного подхода и тем больше полномочий по установлению МЗП должно быть передано на региональный уровень. С другой стороны, усиление децентрализации может порождать нежелательные экстерналии. В случае МЗП чаще всего рассматриваются экстерналии, связанные с миграцией. Simon, Wilson (2021) показывают, что при полной децентрализации активность местных властей в части установления региональных МЗП сдерживается опасениями оттока капитала и квалифицированных работников из региона даже в тех случаях, когда установление МЗП желательно с точки зрения максимизации общественного благосостояния на уровне региона. Для центрального правительства перераспределение рабочей силы между регионами менее значимо по сравнению с приростом общественного благосостояния на национальном уровне, поэтому оно более решительно в установлении МЗП. Однако центральное правительство также имеет ограничения, потому что миграция не только ведет к более эффективной аллокации ресурсов, но и сопряжена с издержками, которые негативно влияют на уровень благосостояния. Центральное правительство должно учитывать выгоды и издержки миграции, а также выгоды и издержки МЗП. Если центральное правительство устанавливает единую МЗП на чрезвычайно низком уровне, то оно оказывается не в состоянии реализовать позитивный потенциал роста благосостояния.

² Анализ практики установления региональных МЗП в 2007–2015 гг. был проделан в (Лукьянова, 2016).

И наоборот, если единая МЗП установлена на завышенном уровне, то страдают регионы с низким уровнем экономического развития, в которых происходит сильное сокращение занятости и резкий рост выездной миграции, которые перекрывают рост общественного благосостояния. Поэтому оптимальным подходом является регионализация МЗП.

К выводу о преимуществах регионализации МЗП приходят (Ahlfeldt, Roth, Seidel, 2022) исходя из пространственной модели общего равновесия с монополией на рынке труда. На исключительно детализированных данных по Германии авторы формулируют два важных заключения. Во-первых, уровень МЗП, при котором максимизируется занятость ниже, чем тот, при котором максимизируется благосостояние. Прирост благосостояния достигается за счет снижения уровня неравенства, роста доходов, улучшения качества рабочих мест и т.д. на фоне небольшого снижения занятости. Например, в Германии максимум общей занятости достигается, если установить единую МЗП на уровне 38% от средней (42% от медианной) заработной платы. Для максимизации благосостояния требуется более амбициозный уровень МЗП в размере 60% от средней (66% от медианы) заработной платы, при этом общая занятость сократится на 5,5% и прежде всего в менее развитых регионах. Второй важный вывод заключается в том, что регионализация МЗП позволяет радикально снизить издержки достижения общественных целей. При децентрализованном подходе тот же самый уровень благосостояния может быть достигнут, если МЗП будет установлена на уровне 50% от средней заработной платы по каждой муниципальной единице, при этом общая занятость не сократится, а наоборот, увеличится на 1,1%.

Эмпирические исследования, анализирующие единые МЗП в странах с высокой неоднородностью регионов, стабильно демонстрируют, что значимые эффекты повышения МЗП на заработные платы (положительные) и занятость (отрицательные) проявляются только в тех регионах, где уровень МЗП высок по отношению к медианной заработной плате и где повышение МЗП напрямую затрагивает большую долю занятых, т.е. в наименее развитых регионах (см. по Германии – Ahlfeldt, Roth, Seidel, 2018; vom Berge, Frings, 2020; по Польше – Majchrowska, Strawinski, 2021; Albinowski, Lewandowski, 2022). При этом рост средних заработных плат в менее развитых регионах ведет к снижению межрегионального неравенства, что для некоторых стран само по себе может рассматриваться как желательная цель. Исследования последних лет указывают на важность учета взаимосвязанности региональных рынков труда, которая выражается через положительную пространственную корреляцию между показателями рынка труда в соседних регионах. Эта взаимная зависимость регионов обеспечивается прежде всего за счет миграции и сглаживает негативные последствия повышений МЗП (Dolton, Bondibene, Stops, 2015; Monras, 2019).

Российская модель установления МЗП

С сентября 2007 г. в России действует двухуровневая система, которая строится на установлении минимальных заработных плат на федеральном и региональном уровне. На федеральном уровне устанавливается единый минимальный размер оплаты труда – МРОТ (ст. 133 Трудового кодекса РФ). До декабря 2017 г. МРОТ действительно был одинаковым на территории всей страны. Ситуация изменилась после решения Конституционного суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П, которое предписывало не включать в состав МРОТ выплаты по районным коэффициентам и процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями, а начислять эти обязательные доплаты сверх величины МРОТ. Таким образом, величина МРОТ стала зависеть от географического расположения места работы, а на северных территориях – еще и от стажа работы в этой местности. Регионализация через районные коэффициенты и северные надбавки создает значительную вариацию МРОТ по регионам и группам работников. Так, в отдельных районах Крайнего Севера, где применяется коэффициент 2 и максимальный размер северной надбавки составляет 100% (например, вся территория Чукотского автономного округа), заработная плата работника со стажем свыше 5 лет не может опускаться ниже трех базовых МРОТ. Для такого работника минимальные гарантии по оплате труда выросли в январе 2018 г. по сравнению с декабрем 2017 г. в 3,65 раза (!) при том, что базовый МРОТ вырос всего на 22%.

Решение Конституционного суда имело свои плюсы и минусы. С одной стороны, оно интегрировало МРОТ в общую систему регионализации заработных плат в России. С другой стороны, обоснованность существующих районных коэффициентов и северных надбавок вызывает у специалистов серьезные сомнения (см., например, Фаузер, 2008). Действующие районные коэффициенты вводились начиная с 1960-х годов множеством постановлений правительства, министерств и региональных органов исполнительной власти. Их количество чрезвычайно велико, и на федеральном уровне не существует единого законодательного акта, регулирующего размеры коэффициентов. Районные коэффициенты и северные надбавки были разработаны несколько десятилетий назад в совершенно других социально-экономических, технологических и даже климатических условиях. Поэтому система районного регулирования заработных плат «советского образца» все хуже выполняет функции территориальной дифференциации заработных плат: рассчитанная эконометрически «северная» премия постоянно снижается. Это означает, что размеры заработной платы во внебюджетном секторе фактически определяются рыночными силами, и предприятия снижают базовую заработную плату до начисления северных выплат таким образом, чтобы ее итоговая сумма оставалась на приемлемом уровне (Акулов, Белевских, 2013). Однако в отношении МРОТ работодатели лишены возможности манипулировать районными надбавками подобным образом, и применительно к МРОТ система районного регулирования действует гораздо жестче, чем в отношении заработных плат в целом.

В российской модели регионализации МЗП есть еще один уровень. С сентября 2007 г. регионам было предоставлено право устанавливать региональные минимальные заработные платы (РМЗП)³, превышающие федеральный МРОТ (ст. 133.1 Трудового кодекса РФ). Установление РМЗП не является обязательным, оно отражает право регионов предоставить дополнительные гарантии работникам, занятым на их территории. РМЗП устанавливаются на основе трехсторонних соглашений о минимальной заработной плате между профсоюзами, организациями работодателей и региональными властями. Действие этих соглашений автоматически распространяется на всех работодателей региона, кроме организаций, финансируемых из федерального бюджета. Таким образом, реформа 2007 г. способствовала децентрализации модели установления МЗП, значительно увеличив роль переговорных механизмов и социального диалога на региональном уровне. Система трудовых гарантий стала более гибкой, способной учитывать межрегиональные различия, причем не только связанные с разнообразием климатических условий, но и с различиями в уровне цен, качестве жизни, состоянии региональных финансов и т.д. Кроме того, был дан толчок развитию социального партнерства в регионах.

После вступления в силу решения Конституционного суда от 7 декабря 2017 г. модель установления МЗП существенно усложнилась. В настоящее время *коллективно-договорный подход к регионализации МЗП сочетается с ее централизованной регионализацией через районные коэффициенты*. При этом централизованная регионализация реализуется не столько на региональном, сколько на субрегиональном уровне, поскольку в значительном числе регионов коэффициенты разнятся по территории. Сложилась очень своеобразная модель территориальной дифференциации МЗП, не имеющая аналогов в мировой практике. Формально решение Конституционного суда не означает отказа от региональных соглашений по РМЗП, но велик риск того, что механизмы централизованного регулирования начнут вытеснять другие схемы координации. Власти субъектов будут отказываться от обсуждения РМЗП, мотивируя отказы тем, что МЗП уже регионализируются через районные коэффициенты.

Стимулы к заключению соглашений по РМЗП зависят и от того, насколько высок МРОТ. До декабря 2017 г. законодательство не накладывало каких-либо обязательств по индексации МРОТ, а положение Трудового кодекса о привязке МРОТ к прожиточному минимуму трудоспособного населения (далее просто «прожиточный минимум») оставалось нереализованным. В 2017 г. было принято решение о доведении МРОТ до прожиточного минимума и ежегодном пересмотре его величины. Первоначально планировалось приравнять МРОТ к прожиточному минимуму с января 2019 г., но затем, по предложению президента РФ В.В. Путина и в рамках предвыборных законодательных инициатив, привязка была сдвинута на более ранний срок – май 2018 г. Новый порядок исчисления МРОТ просуществовал недолго (2018–2020 гг.) и был вновь модифицирован. С 2021 г. МРОТ

³ Мы используем понятие МРОТ для обозначения минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне или рассчитанного с использованием федеральных районных коэффициентов, и понятие РМЗП – для минимальных заработных плат, установленных на региональном уровне.

устанавливается на уровне 42% от медианной заработной платы за предыдущий год, но не ниже величины прожиточного минимума на очередной год и не ниже текущего МРОТ. При этом сохраняется ежегодный пересмотр при условии роста общего уровня заработных плат в экономике. Соотношение МРОТ и медианной заработной платы может пересматриваться не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития страны.

Таким образом, МРОТ в настоящее время привязан к двум параметрам, рассчитываемым на общероссийском уровне: прожиточному минимуму и медианной заработной плате. При этом не исключена возможность повышения МРОТ сверх расчетного уровня, как это было сделано, по предложению президента России В.В. Путина, при принятии решений по МРОТ на 2022 г. Привязка МРОТ к конкретным экономическим параметрам — принципиальная новация, которая, безусловно, повышает уровень защищенности работников, но имеет двойные последствия для работодателей. С одной стороны, наличие формулы (при условии ее соблюдения) делает изменения МРОТ более предсказуемыми и менее зависимыми от электорального цикла. Как показывает практика, решения по МРОТ остаются крайне политизированными, что снижает преимущества от наличия формулы. С другой стороны, такая привязка может вести к увеличению долгосрочных издержек работодателей вследствие регулярных пересмотров МРОТ. В отсутствие регулярной индексации работодатели могли рассчитывать, что со временем повышение МРОТ будет нейтрализовано инфляцией, и реальная величина МРОТ опустится ниже первоначального уровня. Кроме того, существующая формула допускает скачкообразное повышение МРОТ, если прожиточный минимум резко вырастет под действием макроэкономических шоков, что неоднократно случалось в российской экономике. Дополнительная неопределенность для работодателей возникает и из-за возможных изменений в методологии расчета медианной заработной платы Росстатом⁴.

Анализ практики регионализации МЗП в России

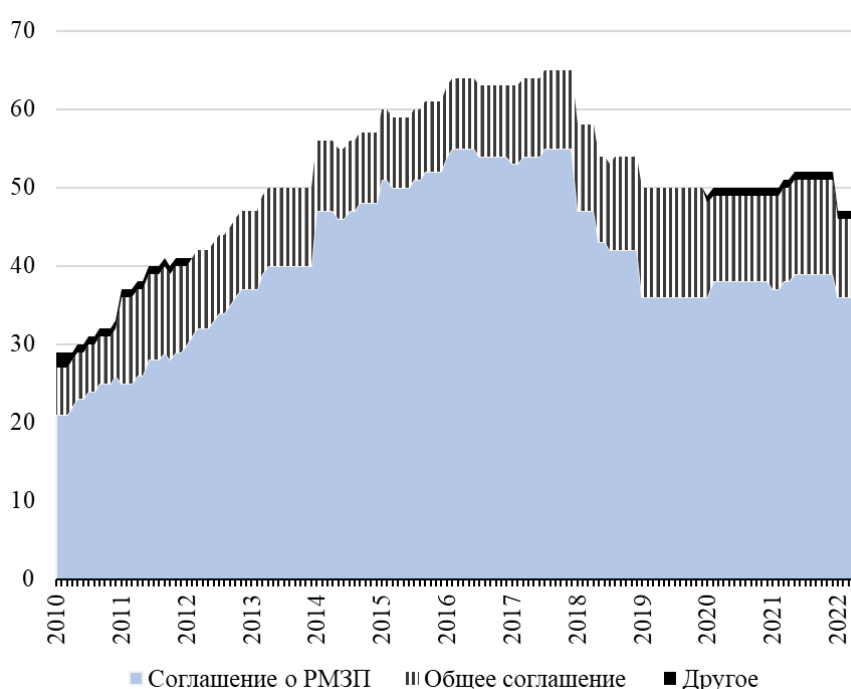
Трудовой кодекс предусматривает, что размер МЗП в субъекте РФ устанавливается региональным соглашением о МЗП. На практике РМЗП устанавливались тремя способами (подробнее о различиях между типами соглашений см. (Лукьянова, 2016)):

- 1) региональными трехсторонними соглашениями о РМЗП, которые автоматически распространяются на всех работодателей региона и исполнение которых контролируется органами исполнительной власти;
- 2) общими трехсторонними соглашениями, присоединение к которым является добровольным и контроль за исполнением которых осуществляется лишь самими подписантами;

⁴ В настоящее время медианная заработная плата рассчитывается на основе административных данных Пенсионного фонда России: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Qr76Hjpb/Prikaz_%20870_%2031-12-2020.pdf (дата обращения: 13.06.2022).

3) нормативными актами региональных органов исполнительной власти (единичные случаи).

На рис. 1 показано, как менялось число субъектов РФ, которые имеют соглашения, устанавливающие РМЗП, в разбивке по типам соглашений. Пик популярности РМЗП пришелся на 2017 г., когда 65 регионов имели подобные соглашения, в том числе 55 регионов – специальные соглашения о РМЗП. С начала 2018 г. сокращается как общее число соглашений, так и число соглашений о РМЗП. К первому кварталу 2022 г. трехсторонние соглашения с упоминанием РМЗП были заключены в 47 субъектах РФ, но только в 35 регионах это были специальные соглашения о РМЗП, в остальных регионах соглашения имели «пониженный» правовой статус. Таким образом, мы действительно наблюдаем признаки вытеснения коллективно-договорной координации централизованным регулированием.



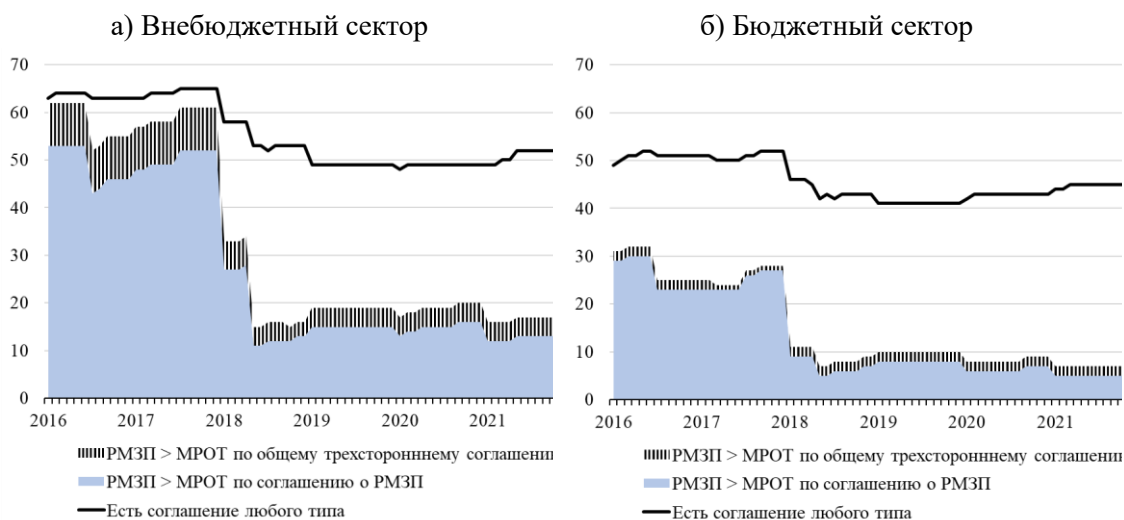
Примечание. С апреля 2014 г. с учетом Республики Крым и г. Севастополя. Все действующие соглашения, включая соглашения, в которых РМЗП установлена на уровне МРОТ.

Источник: Расчеты автора.

Рис. 1. Число регионов по типам соглашений, устанавливающих РМЗП (2010–2022 гг.)

Еще отчетливее деградация децентрализованного подхода проявляется в увеличении числа соглашений, в которых РМЗП установлен на уровне МРОТ. Такая ситуация могла произойти в трех случаях: (1) в соглашении указывается значение, равное действующему МРОТ, (2) в соглашении содержится положение о том, что РМЗП равен МРОТ, (3) соглашение устарело, в нем указано значение РМЗП ниже МРОТ, поэтому применяется МРОТ. На рис. 2 показано, как в 2016–2022 гг. менялось число регионов, в которых РМЗП выше МРОТ. Динамика представлена отдельно для бюджетного и внебюджетного сектора, поскольку во многих регионах

повышенные РМЗП устанавливаются только для работников внебюджетного сектора либо устанавливаются разные РМЗП для бюджетного и внебюджетного секторов. Кроме того, для бюджетного сектора не имеет значения тип соглашения РМЗП – при подписании общего трехстороннего соглашения региональные власти выступают не только в роли регулятора, но и в роли работодателя, и соглашение автоматически распространяется на всех работодателей бюджетного сектора. РМЗП, обязательные для всех работников, мы будем называть *эффективными РМЗП*.



Источник: Расчеты автора.

Рис. 2. Число регионов по наличию соглашений и уровню РМЗП

Расстояние между линией, которая описывает общее число регионов, имеющие трехсторонние соглашения с упоминанием РМЗП, и закрашенной областью на рис. 2, соответствует числу регионов, в которых РМЗП равна МРОТ. Из рис. 2 видно, что число таких регионов резко увеличилось в начале 2018 г. Одновременно «просело» число регионов, в которых РМЗП выше МРОТ. Заключение трехсторонних соглашений все чаще становится формальной процедурой: соглашения по-прежнему заключаются, но РМЗП в них фиксируется на уровне МРОТ. Так, в первом квартале 2022 г. в 18 регионах РМЗП для внебюджетного сектора превышала МРОТ, при этом в четырех из них повышенная РМЗП вводилась общим трехсторонним соглашением и не распространялась на всех работников. Другими словами, лишь в 14 регионах повышенная РМЗП была обязательной для всех работодателей внебюджетного сектора. Для бюджетного сектора эффективные РМЗП были установлены всего в шести регионах. Таким образом, степень централизации установления МРОТ значительно увеличилась в последние годы, а механизм регионализации МРОТ через коллективно-договорные отношения фактически перестал работать.

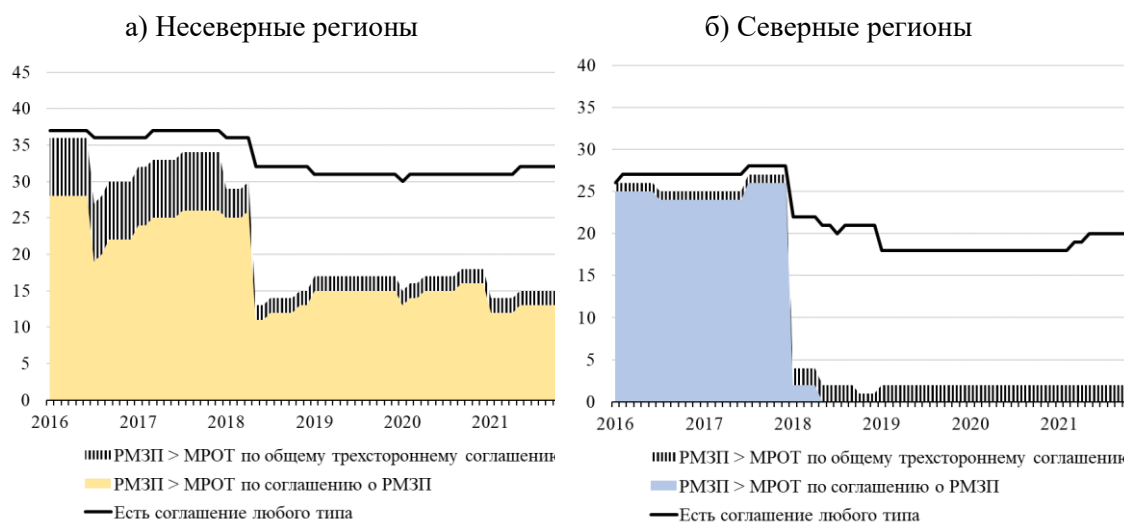
Снижение числа регионов с эффективными РМЗП связано с двумя причинами: с общим ростом уровня МРОТ и с решением Конституционного суда, введшего централизованную регионализацию МРОТ через районные коэффи-

циенты. Когда МРОТ установлен на низком уровне – с ориентацией на возможности регионов с самой низкой производительностью труда, то социальные партнеры в регионах со средней и высокой производительностью труда могут быть заинтересованы в установлении эффективных РМЗП из соображений увеличения общественного благосостояния (см. разд. «Обзор литературы»). Рост МРОТ по отношению к производительности труда лишает регионы стимулов к установлению эффективных РМЗП, поскольку МРОТ уже достаточно высок, чтобы регионы могли реализовать его преимущества, либо МРОТ уже слишком высок, и начинают сказываться негативные последствия, связанные с сокращением занятости. В течение рассматриваемого периода – с января 2016 г. по май 2022 г. – произошло несколько крупных повышений МРОТ: в июле 2016 г. – на 21%, в январе 2018 г. – на 22% и в мае 2018 г. – на 18%. Два крупных повышения МРОТ в 2018 г. связаны с его доведением до прожиточного минимума, т.е. с принципиальной регуляторной новацией в процедуре установления МРОТ. Остальные повышения МРОТ находились в рамках 10%. Привязка МРОТ к медианной заработной плате не сопровождалась значительным пересмотром МРОТ – скорее всего, пороговое значение (42%) было подобрано с тем расчетом, чтобы не вызвать скачкообразного повышения МРОТ.

Решение Конституционного суда от 7 декабря 2017 г. отчасти выступало в роли заместительной практики: и до решения некоторые северные регионы использовали районные коэффициенты для расчета РМЗП в рамках трехсторонних соглашений как для расчета РМЗП для региона, так и для территориальной дифференциации РМЗП внутри регионов.

То обстоятельство, что резкие повышения МРОТ и исключение выплат по районному регулированию из состава МРОТ практически совпали по времени, затрудняет их анализ. Для того, чтобы изолировать два этих фактора, мы разделили регионы на северные и несевверные. К северным регионам отнесены те, на территории которых обязательно использование районных коэффициентов. Для того, чтобы в число северных регионов не попали регионы с небольшими засушливыми и высокогорными районами, мы поставили дополнительное условие, что средне-взвешенный районный коэффициент должен превышать 1,05 (при расчете средне-взвешенных значений в качестве весов использовалась численность населения по данным переписи 2010 г.). Несевверные регионы в начале 2018 г. испытали на себе только один тип воздействия – резкое повышение МРОТ, северные регионы подверглись двум типам воздействия: резкому повышению МРОТ и регионализации через районные коэффициенты.

На рис. 3 показано, что произошло с трехсторонними соглашениями, устанавливающими РМЗП, на примере внебюджетного сектора. В несевверных регионах (левая панель) в начале 2018 г. число регионов с РМЗП выше МРОТ падает вдвое, но в северных регионах наблюдается полный обвал – только два региона из 25 сохраняют упоминание о РМЗП и то лишь в общих трехсторонних соглашениях.



Примечание. К северным отнесены регионы, на территории которых средневзвешенный районный коэффициент превышает 1,05. Общее число северных регионов – 39, несеверных регионов – 46.

Источник: Расчеты автора

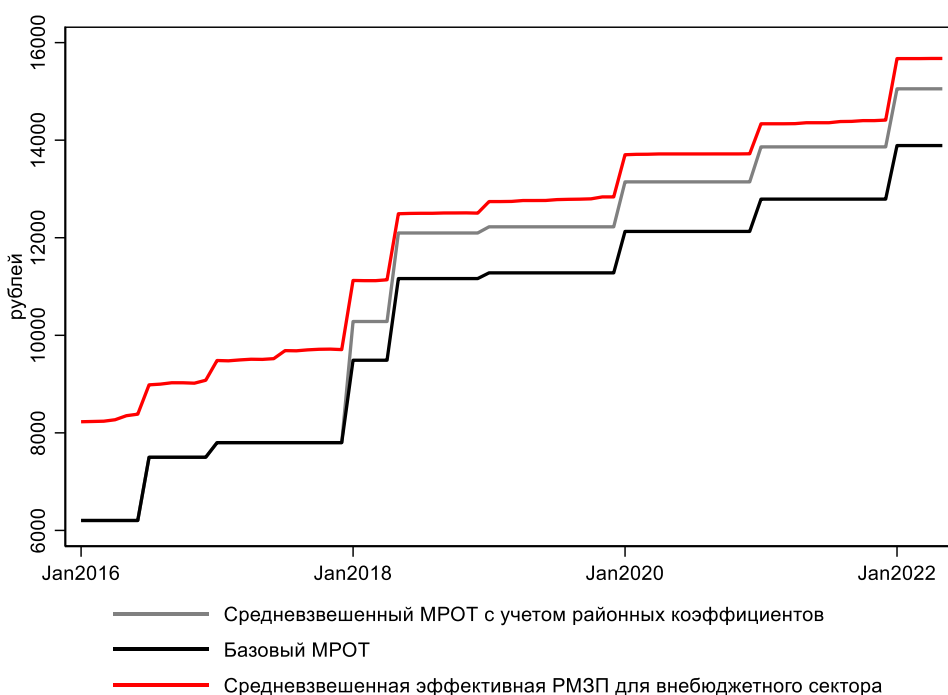
Рис. 3. Число регионов по наличию соглашений и уровню РМЗП – внебюджетный сектор в разбивке по группам регионов

Об увеличении давления на работодателей из северных регионов свидетельствуют и другие источники, например, данные Государственной инспекции труда (ГИТ), осуществляющей контроль за исполнением трудового законодательства. Лищук и Капелюк (2020) показывают, что после 2018 г. число обращений в ГИТ по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» выросло более существенно в регионах, где используются районные коэффициенты.

Учет районных коэффициентов и региональных соглашений модифицирует наши представления о нижней границе заработных плат. На рис. 4 изображена динамика МРОТ и РМЗП для внебюджетного сектора. График базового МРОТ отражает динамику МРОТ без учета районных коэффициентов и северных надбавок. Средневзвешенный МРОТ учитывает вклад районных коэффициентов, но без учета северных надбавок (данные по распределению работников северных регионов по стажу работы на этих территориях отсутствуют, и учесть их влияние на МРОТ невозможно). Для расчетов этого показателя МРОТ умножался на величину районного коэффициента для соответствующей местности, а в качестве весов использовались дезагрегированные данные о численности населения по территориям по результатам переписи 2010 г.⁵ До января 2018 г. базовый МРОТ и средневзвешенный МРОТ совпадали между собой, в последующие месяцы средневзвешенный МРОТ отличается от базового уровня примерно на 8%. Это сравнительно небольшая величина, поскольку большинство населения проживает в регионах, где нет районного регулирования. Однако, как отмечалось ранее, бремя северных выплат очень

⁵ Данные переписи 2021 г. и данные о численности занятых на требуемом уровне дезагрегирования недоступны.

неравномерно распределяется по регионам. Средневзвешенная эффективная РМЗП отражает динамику минимальной оплаты труда с учетом региональных соглашений по РМЗП. На уровне региона эффективная РМЗП для внебюджетного сектора равна максимуму между МРОТ и РМЗП, установленной в специальном соглашении о РМЗП. Как видно из рисунка, после января 2018 г. региональные соглашения по РМЗП вносят существенно меньший вклад в динамику нижней границы заработных плат. Основная вариация в РМЗП после января 2018 г. обеспечивается за счет районных коэффициентов.



Источник: Расчеты автора.

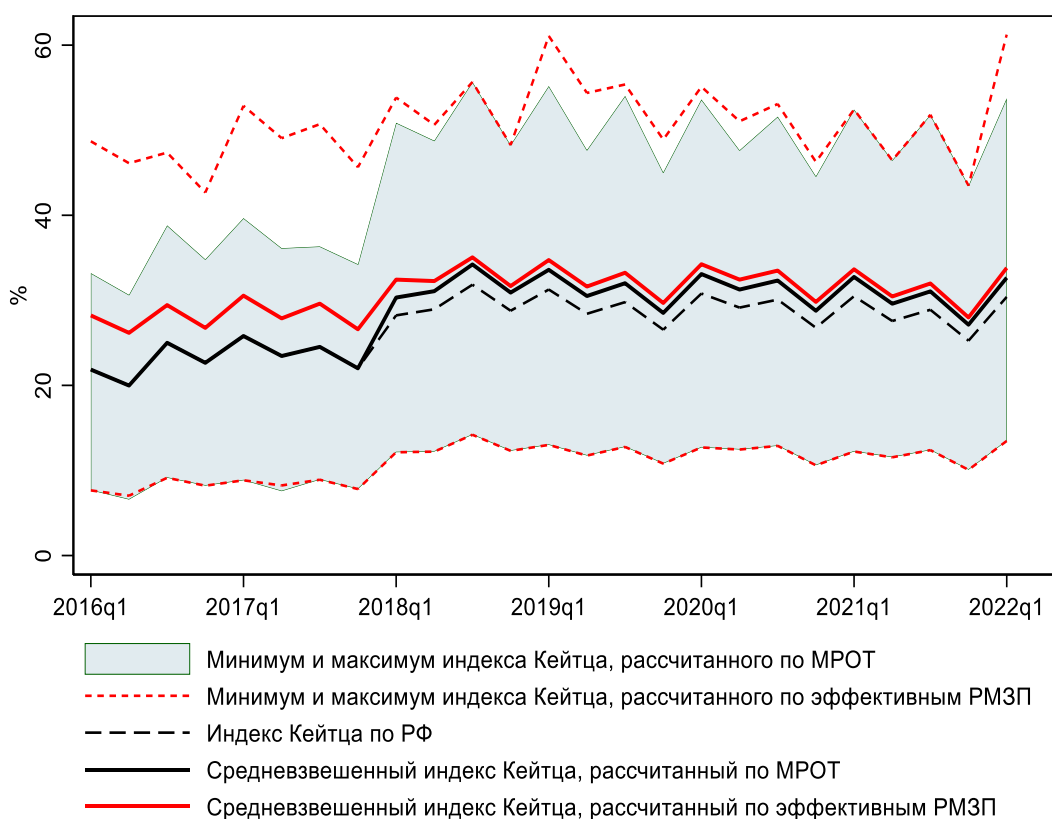
Рис. 4. Динамика МРОТ и РМЗП, внебюджетный сектор

Уровень социальных гарантий, предоставляемых МРОТ

МРОТ, устанавливаемый на федеральном уровне, призван обеспечить равные минимальные гарантии по оплате труда всем занятым на территории страны. В действительности же, из-за огромной вариации в уровне социально-экономического развития, условий жизни и состояния рынков труда в регионах, реальное наполнение МЗП сильно различается между регионами. В этом разделе мы посмотрим, что произошло с межрегиональными различиями в уровне гарантий под влиянием трех факторов, описанных в предыдущих разделах: доведением МРОТ до прожиточного минимума, переходом к обязательному использованию региональных коэффициентов и сворачиванием региональных соглашений по РМЗП. Для измерения межрегиональных различий мы будем использовать два показателя:

- 1) соотношение между МРОТ/РМЗП и средней заработной платой (так называемый индекс Кейтца);
- 2) соотношение между МРОТ/РМЗП и прожиточным минимумом.

Индекс Кейтца показывает, как соотносится уровень благосостояния получателей МРОТ/РМЗП с уровнем благосостояния «среднего» работника. На рис. 5 показана динамика индекса Кейтца, рассчитанного по МРОТ и по эффективным РМЗП для внебюджетного сектора. В качестве знаменателя в расчетах использовались средние заработные платы по полному кругу предприятий, поскольку по медианным заработным платам не формируется оперативная статистика и их нельзя использовать для оперативного мониторинга МЗП. На рис. 5 представлены значения индекса в целом по РФ, средневзвешенные значения индексов по регионам, а также минимальные и максимальные значения по регионам, которые дают представление о размахе вариации по субъектам РФ.



Источник: Расчеты автора.

Примечание. В знаменателе индекса Кейтца – средняя заработная плата рассчитана по полному кругу предприятий.

Рис. 5. Вариация индекса Кейтца по субъектам РФ (внебюджетный сектор), %

В среднем по субъекта РФ средневзвешенный МРОТ составлял 20–25% от средней заработной платы до 2018 г. и около 30% после 2018 г. Этот скачок объяснялся прежде всего повышением МРОТ до прожиточного минимума, переход к обязательному использованию районных коэффициентов играл второстепенную роль. Из рисунка видно, что после января 2018 г. происходит замещение коллективного-договорного режима регионализации централизованным, соглашения по

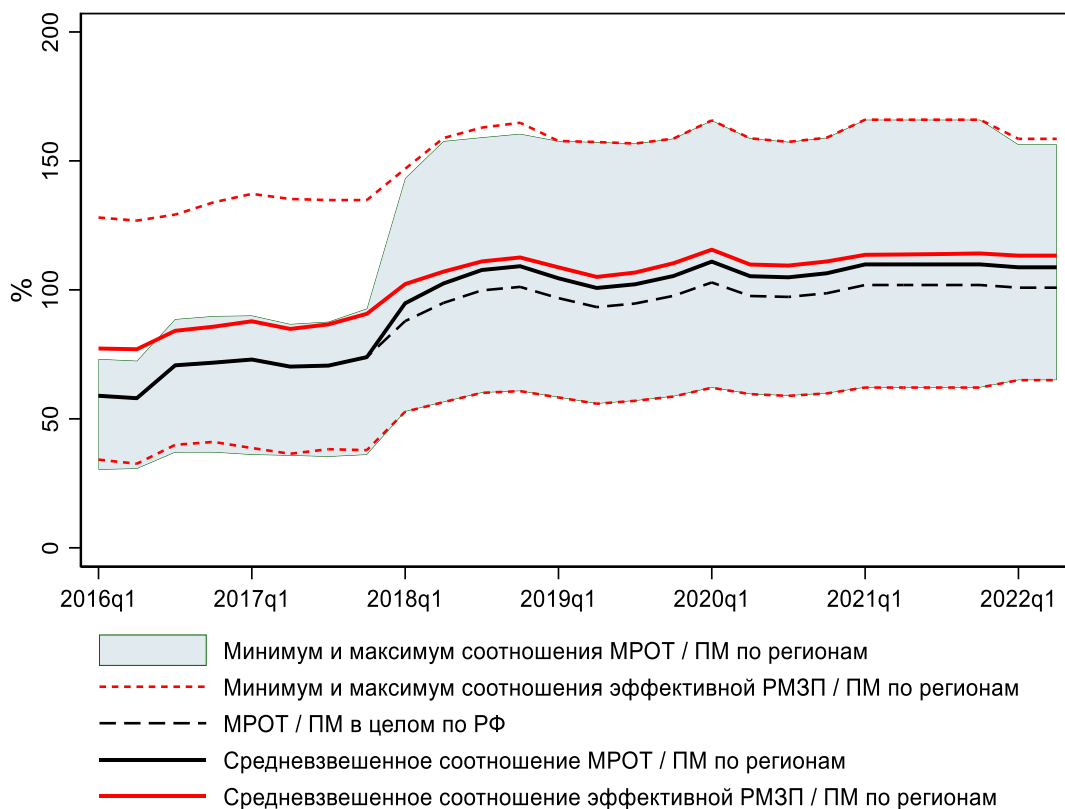
РМЗП оказывают слабое влияние на параметры модели установления МЗП. И с точки зрения средних значений, и с точки зрения размаха вариации регионализация через трехсторонние соглашения и через районные коэффициенты давала очень схожие результаты.

До 2018 г. большинство субъектов РФ с высокими заработными платами и, соответственно, низким индекс Кейтца устанавливали эффективные РМЗП. Механизм регионализации через трехсторонние соглашения действительно работал: исключения составляли лишь отдельные северные регионы со слабыми социальными партнерами, такие как Чукотский автономный округ. Поскольку среди них преобладали северные регионы, то переход к использованию районных коэффициентов несильно изменил ситуацию в нижней части рейтинга. И до, и после 2018 г. в списке регионов с самым низким индексом Кейтца находились Москва, Чукотский, Ямало-Ненецкий и Ненецкий автономные округа, Сахалинская область. В последние годы в группе регионов с низкими исходными (т.е. рассчитанными по МРОТ) значениями индекса Кейтца региональные соглашения по РМЗП, заметно повышающие индекс Кейтца, заключаются только в Санкт-Петербурге и Московской области. В 2017 г. таких регионов было больше десятка.

С точки зрения давления на рынок большой интерес представляют регионы с высокими значениями индекса Кейтца. После 2018 г. в России появилась стабильная группа регионов, в которых индекс Кейтца больше 40 и даже 50%. При столь высоком соотношении между РМЗП и заработной платой работодателям может быть сложно сохранять рабочие места, особенно низкого уровня квалификации. Впрочем, по сравнению с другими странами Россия имеет низкий индекс Кейтца. Российский показатель находится в районе нижней границы значений МРОТ, характерных для развитых стран⁶. В 2020 г. в «обычной» развитой стране МЗП составляла порядка 42% от средней заработной платы. В России в первом квартале 2022 г. индекс Кейтца был выше 42% в 14 регионах: Алтайском крае (61,2%), республиках Алтай (53,8%) и Калмыкия (47,6%), Кабардино-Балкарской Республике (46,6%), Курганской области (46,4%), Чеченской Республике (46,1%), Республике Дагестан (45,4%), Ивановской области (45%), Республике Ингушетия (44,6%), Карачаево-Черкесской Республике (44,4%), Республике СО – Алания (44%), Ульяновской области (43,7%), Республике Тыва (42,6%) и Кировской области (42,3%). В целом попадание в группу регионов с высокими значениями индекса Кейтца в первую очередь связано с низким уровнем экономического развития региона и, соответственно, с низким уровнем заработных плат и лишь во вторую очередь с необходимостью использовать районные коэффициенты. В Алтайском крае, Кабардино-Балкарской Республике и Ульяновской области ситуацию усугубляют региональные соглашения с эффективными РМЗП, но в Алтайском крае и Кабардино-Балкарской Республике исходные индексы Кейтца, рассчитанные по МРОТ, были выше 42%.

⁶ См. базу данных ОЭСР по соотношению минимальных и средних заработных плат: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIN2AVE>

Динамика соотношения между МЗП и прожиточным минимумом иллюстрируется на рис. 6. Это соотношение отражает реальную покупательную способность МЗП. Оно заметно выросло начиная с 2018 г., когда было принято решение о привязке МРОТ к этому показателю. В целом по РФ МРОТ в последние годы действительно держится на отметке около 100%. При этом в первом квартале 2022 г. в 74 регионах эффективная РМЗП была выше регионального прожиточного минимума, в том числе в 44 регионах на более чем 10% и в 21 регионе – более чем на 20%. Покупательная способность МЗП оказалась самой высокой в Республике Алтай и Алтайском крае, где МЗП выше 1,5 ПМ.



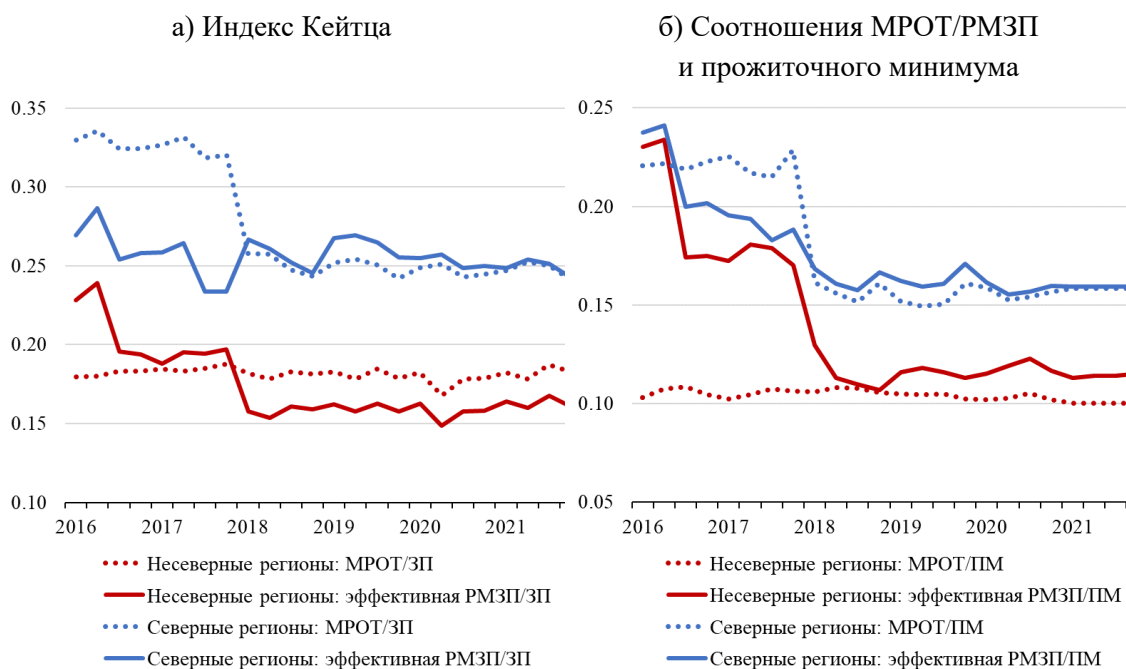
Источник: Расчеты автора.

Рис. 6. Вариация соотношения МРОТ/РМЗП и прожиточного минимума по субъектам РФ (внебюджетный сектор), %

На примере соотношения между МЗП и прожиточным минимумом мы также видим, что регионализация через коллективные договоры и через районные коэффициенты демонстрирует примерно одинаковые результаты. Регионализация ведет к увеличению разрыва между регионами с высокой и низкой покупательной способностью МЗП.

Наконец, посмотрим, сократились ли межрегиональные различия и за счет каких факторов. Для ответа на этот вопрос разделим регионы на северные и несевверные и посчитаем отдельно для каждой группы коэффициенты вариации для индекса Кейтца и соотношения между МРОТ/РМЗП и прожиточным минимумом.

На левой панели рис.7 представлены расчеты для индекса Кейтца. Сразу отметим, что в группе северных регионов вариация индексов Кейтца существенно выше, чем в группе несевверных регионов. Северные регионы более разнородны по уровню экономического развития. Это означает, что при выборе режима регионализации именно на северные регионы следует обращать особое внимание и анализировать их отдельно от несевверных.



Примечание. К северным отнесены регионы, на территории которых средневзвешенный районный коэффициент превышает 1,05. Общее число северных регионов – 39, несевверных регионов – 46.

Источник: Расчеты автора.

Рис. 7. Коэффициент вариации для индекса Кейтца и соотношения МРОТ/РМЗП и прожиточного минимума в разбивке по группам регионов (внебюджетный сектор)

Графики для индекса Кейтца, рассчитанного по МРОТ, показывают, насколько в разной ситуации оказались в начале 2018 г. северные и несевверные регионы. В несевверных регионах не произошло значимого изменения в коэффициенте вариации – все регионы отреагировали на повышение МРОТ до прожиточного минимума примерно одинаково. В северных регионах наблюдалось резкое сокращение коэффициента вариации, что связано с более резким увеличением индекса Кейтца в регионах с самыми высокими заработными платами и самыми высокими районными коэффициентами. Реакция эффективных РМЗП была принципиально иной. Как мы видели выше, в несевверных регионах с начала 2018 г. практически не осталось регионов с эффективными РМЗП. Поэтому не удивительно, что после января 2018 г. коэффициенты вариации для двух индексов Кейтца практически равны. Что касается периода до 2018 г., то регионализация через коллективные договоры в северных регионах вела к сокращению межрегиональных различий

в индексе Кейтца примерно до того уровня, который наблюдается при регионализации через районные коэффициенты.

В несевверных регионах все эффекты связаны с повышением МРОТ до прожиточного минимума в первой половине 2018 г. Это привело к стремительному сокращению числа регионов с эффективными РМЗП (рис. 7а). В результате отказа ряда регионов от установления РМЗП происходило снижение коэффициента вариации в региональных индексах Кейтца, рассчитанных по РМЗП. Это означает сокращение межрегиональных различий в жесткости института МЗП. Прежние резкие повышения МРОТ (например, в июле 2016 г.) имели тот же эффект. И если до 2018 г. политика РМЗП на уровне регионов способствовала увеличению межрегиональных различий по сравнению с федеральной политикой МРОТ, то после января 2018 г. эта политика работает на сокращение межрегиональных различий в жесткости института МЗП.

Сходным образом мы видим сокращение межрегиональных различий в покупательной способности РМЗП (см. правую панель рис. 7). Особенно отчетливо сокращение межрегиональных различий в соотношении между РМЗП и прожиточным минимумом прослеживается для группы несевверных регионов. Повышение федерального МРОТ оставляло меньше пространства для регионального маневра, и постепенно региональные прибавки к РМЗП становились все менее существенными. В 2018 г. и вовсе сократилось число регионов с эффективными РМЗП. В результате мы наблюдаем стремительное сокращение коэффициента вариации в группе несевверных регионов. В группе северных регионов также наблюдалось постепенное сокращение межрегиональных различий в покупательной способности РМЗП. Постепенность указывает на то, что в северных регионах играли роль как повышения МРОТ, так и переход к использованию районных коэффициентов.

Заключение

В настоящей статье анализировались изменения в российской модели регулирования минимальной оплаты труда, произошедшие с первого квартала 2016 г. по первый квартал 2022 г. Наиболее фундаментальные изменения пришлось на первое полугодие 2018 г., поэтому рассматриваемый нами период позволяет сравнить ситуацию до и после этих изменений. Парадоксально, но фундаментальная реформа в порядке установления МЗП осталась малозамеченной политиками и исследователями. Эта «тихая» революция была связана с двумя событиями: (1) решением Конституционного суда от 7 декабря 2017 г. об исключении выплат по районному регулированию из состава МРОТ и (2) подтягиванием МРОТ до прожиточного минимума в ходе двух больших повышений в январе и мае 2018 г.

Первое решение прошло малозаметно, потому что касалось довольно богатых северных регионов и потому что было принято Конституционным судом, т.е. не тем органом, в ведении которого находится экономическая политика. К тому же оно было принято «в обход» традиционной процедуры установления МРОТ через консультации с социальными партнерами и одобрение парламентом. Вообще следует отметить, Конституционный суд РФ в последние годы стал активным

субъектом в формировании политики МРОТ. Кроме решения о районных выплатах, в 2019–2021 гг. Конституционным судом были внесены другие важные изменения в процедуры расчета МРОТ. Они касались оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и праздники, а также доплаты за совмещение профессий. Отдельными постановлениями Конституционный суд признал законным установление тарифной части заработка (оклада) ниже уровня МРОТ. Постоянные вмешательства и разъяснения Конституционного суда по порядку расчета МРОТ свидетельствуют о серьезных пробелах в правовом регулировании минимальной оплаты труда в Трудовом кодексе. На наш взгляд, более важным и, безусловно, негативным является тот факт, что формированием политики в сфере МРОТ в последние годы стал заниматься орган, не отвечающий за эту политику и не просчитывающий экономических последствий собственных решений.

Решение о повышении МРОТ до прожиточного минимума также воспринималось как «ожидаемое», поскольку соответствующее положение содержалось в Трудовом кодексе с начала 2000-х годов, но оставалось замороженным. Предшествующие повышения также анонсировались как постепенное приближение к прожиточному минимуму. Длительные ожидания и постепенность повышений сгладили информационную значимость произошедшего события.

В действительности же оба события имели очень важные институциональные последствия. В результате решения Конституционного суда в системе установления МЗП появился дополнительный уровень. Прежде единственным механизмом регионализации МЗП являлись региональные трехсторонние соглашения между социальными партнерами, после 7 декабря 2017 г. появляется еще один механизм регионализации – через районные коэффициенты и северные надбавки. Сложилась очень своеобразная модель территориальной дифференциации МЗП, не имеющая аналогов в мировой практике, сочетающая два разных принципа регионализации. Формально решение Конституционного суда не означало отказа от региональных соглашений по РМЗП, однако, как мы показываем, централизованное регулирование начинает быстро вытеснять коллективно-договорные механизмы. Так, уже в начале 2018 г. число северных регионов, которые сохраняют упоминание о РМЗП в трехсторонних соглашениях, сократилось с 25 до 2.

В несевверных регионах основной причиной сворачивания децентрализованной регионализации явилось решение о повышении МРОТ до прожиточного минимума. В большинстве субъектов РФ общероссийский прожиточный минимум, к которому привязан МРОТ, превышает региональные прожиточные минимумы на 10–20%, оставляя небольшое пространство для переговоров между социальными партнерами о повышенном уровне РМЗП. Заключение трехсторонних соглашений все чаще становится формальной процедурой: соглашения по-прежнему заключаются, но РМЗП в них все чаще фиксируется на уровне МРОТ. В начале 2018 г. число несевверных регионов с трехсторонними соглашениями, устанавливающими РМЗП выше МРОТ для внебюджетного сектора, падает до 10–15.

Повышение МРОТ до прожиточного минимума и начисление районных коэффициентов сверх МРОТ привели к тому, что степень централизации МЗП

значительно увеличилась в последние годы, а механизм регионализации МЗП через трехсторонние соглашения фактически перестал работать, хотя до 2018 г. он демонстрировал способность хорошо адаптироваться к местным условиям. Возможно, что через некоторое время система нащупает новое равновесие и децентрализованный механизм будет перезапущен, однако для его перезапуска нужен устойчивый экономический рост. Но и в этом случае тормозом на пути децентрализованного установления МЗП может стать привязка МРОТ к медианной заработной плате, введенная в законодательство с 2021 г. В настоящее время это «спящее» условие, но оно может стать активным в период экономического роста либо если будет повышено целевое соотношение между МРОТ и медианной заработной платой (сейчас 42%). Риск усиления централизованного регулирования исходит и от того, что процесс установления МРОТ до сих пор не избавлен от влияния политического цикла: речь идет о внеочередных повышениях МРОТ и повышениях МРОТ сверх уровня, задаваемого действующей формулой. Вместе с тем стимулом для перезапуска децентрализованного механизма может стать реформа системы районного регулирования, разговоры о которой активно ведутся в последние годы. Контуры новой системы не ясны, но можно надеяться, что она приведет к упрощению, упорядочиванию и модернизации системы районных коэффициентов и северных надбавок.

Последствия усиления централизации установления минимальных стандартов оплаты труда можно оценить как неоднозначные. С одной стороны, для экономически слабых регионов, особенно расположенных в северных районах, жесткое централизованное регулирование с завышенными стандартами может стать причиной сокращения занятости и оттока рабочей силы, а деградация трехсторонних соглашений по РМЗП угрожает ослаблением социального партнерства на региональном уровне. С другой стороны, на протяжении 2018–2022 гг. изменения в политике МЗП способствовали сокращению межрегиональных различий в жесткости и покупательной способности МЗП. Безусловно, сокращение межрегиональных различий само по себе не означает, что одновременно выросло и общественное благосостояние. Для такого рода анализа требуются специальные исследования на более детализированных данных.

Список источников

Акулов В. Б., Белевских Т. В. О территориальной дифференциации заработной платы // Проблемы развития территории. 2013. № 6. С. 57–65.

Вишневецкая Н. Т. Регионализация минимальных заработных плат // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 27–44.

Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Проблемы регулирования оплаты труда работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей // Экономика региона. 2020. Т. 16. Вып. 1. С. 97–113.

- Лукьянова А. Л.* Практика установления региональных минимальных заработных плат в субъектах Российской Федерации (2007–2015) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 1. С. 81–102.
- Фаузер В. В.* Теоретические и концептуальные подходы к развитию Севера России. // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского гос. университета. 2008. № 4 С. 90–120.
- ILO (2020). Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.
- Ahlfeldt G., Roth D., Seidel T.* (2018). The regional effects of Germany's national minimum wage // Economics Letters. Vol. 172. P. 127–130.
- Ahlfeldt G., Roth D., Seidel T.* (2022). Optimal minimum wage. Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 1823.
- Albinowski M., Lewandowski P.* (2022). The heterogeneous regional effects of minimum wages in Poland // Economics of Transition and Institutional Change. Vol. 30. P. 237–267.
- Dolton P., Bondibene C.R., Stops M.* (2015). Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage: A spatial analysis of the UK // Labour Economics. Vol. 37. P. 54–76.
- Flinn C.* (2006). Minimum wage effects on labor market outcomes under search, matching, and endogenous contact rates // Econometrica. Vol. 74. P. 1013–1062.
- Lang K.* (1987). Pareto improving minimum wage laws // Economic Inquiry. Vol. 25. P. 145–158.
- Lee D., Saez E.* (2012). Optimal minimum wage policy in competitive labor markets // Journal of Public Economics. Vol. 96. P. 739–749.
- Majchrowska A., Strawinski P.* (2021). Minimum wage and local employment: A spatial panel approach // Regional Science Policy and Practice. Vol. 13. P. 1581–1602.
- Monras J.* (2019). Minimum wages and spatial equilibrium: Theory and evidence // Journal of Labor Economics. Vol. 37. P. 853–904.
- Oates W.E.* (1972). Fiscal Federalism. New York, Harcourt Brace Jovanovich.
- Rebitzer J., Taylor L.* (1996). The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas // Journal of Public Economics. Vol. 56. P. 245–256.

Simon A., Wilson M. (2021). Optimal minimum wage setting in a federal system // Journal of Urban Economics. Vol. 123. P. 103–336.

van den Berg G. (2003). Multiple equilibria and minimum wages in labor markets with informational frictions and heterogeneous production technologies // International Economic Review. Vol. 44. P. 1337–1357.

vom Berge P., Frings H. (2020). High-impact minimum wages and heterogeneous regions // Empirical Economics. Vol. 59. P. 701–729.

Lukyanova, Anna.

Centralization and regionalization of minimum wages: Evidence from Russia [Electronic Resource] : Working paper WP3/2022/06 / A. Lukyanova ; National Research University Higher School of Economics. – Electronic text data (700 Kb). – Moscow : HSE Publ. House, 2022. – 24 p. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). (In Russian)

The paper investigates recent developments in the minimum wage policy in Russia. We focus on the effects of two interventions: (1) the decision of the Russian Constitutional Court from December 7, 2017 to exclude mandatory regional compensation payments and Northern allowances from the minimum wage; (2) the decision to equate the national minimum wage with the living wage through two hikes in early 2018. Our empirical analysis is based on the data for Q1 2016–Q1 2022, covering the period before and after the interventions. The decision of the Constitutional Court introduced an additional tier of minimum wage setting. Formerly, minimum wages were regionalized in a decentralized way via tripartite collective bargaining at the regional level. Since 2018, this approach has been supplemented with the centralized regionalization via mandatory regional coefficients. The decision to equate the minimum wage with the living wage also contributed to the increase in centralization as it reduced the room for social partners to set regional minima above the federal level. As a result regionalization via regional tripartite agreements has basically ceased to exist, although before 2018 it showed a decent ability to adapt to local conditions. Policy developments in 2017-2018 reduced the interregional variation in the bindingness and purchasing power of minimum wages. However, it might have happened at the expense of economically weak regions. In poor Northern regions, the ratio of the minimum wage and to the average wage has exceeded 50%, which exacerbates the risks of unemployment and welfare losses in those regions.

Keywords: labor market institutions, national minimum wage, regional minimum wages, regional tripartite agreements, regionalization, Northern coefficients, regional disparities

JEL-codes: J31, J38, J58, K31

Lukyanova Anna – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Center for Labor Studies, National Research University Higher School of Economics; 20 Myasnitskaya Ulitsa, Moscow, 101000, Russian Federation; E-mail: alukyanova@hse.ru

Acknowledgements

The paper was prepared in the framework of a research grant funded by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (grant ID: 075-15-2022-325)

Препринт WP3/2022/06
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Лукьянова Анна Львовна

**Централизация и регионализация минимальных заработных
плат: российский опыт (2016–2022 годы)**

Изд. № 2600