

# ПРАКТИКА УСТАНОВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ МИНИМАЛЬНЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (2007–2015)

**Лукьянова А.Л.\***

## Аннотация

*С сентября 2007 г. субъекты РФ получили возможность самостоятельно устанавливать региональные минимальные заработные платы (РМЗП) на основе трехсторонних соглашений между профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти. Эта реформа радикально изменила систему минимальных заработных плат, значительно увеличив роль переговорных механизмов на региональном уровне. Действующее законодательство предоставляет регионам значительную свободу в выборе формы трехстороннего соглашения, размера РМЗП и ее распространения на различные группы работников, что предопределило высокий уровень «институционального экспериментирования» на региональном уровне. За прошедшие восемь лет свыше  $\frac{4}{5}$  субъектов РФ получили опыт работы с институтом РМЗП. В этой работе мы рассматриваем эволюцию института РМЗП в 2007–2015 гг., уделяя особое внимание особенностям установления РМЗП. Наиболее важные различия между регионами касаются установления единых или дифференцированных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора заключения общего регионального трехстороннего соглашения или специального регионального соглашения о РМЗП и привязки РМЗП к прожиточному минимуму.*

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата; региональная вариация; социальное партнерство; институты рынка труда.

## Введение

В странах с большой территорией и федеративным устройством ключевую роль в эффективности минимальной заработной платы (МЗП) как института рынка труда играют вопросы централизации установления МЗП и ее территориальной дифференциации. От того, насколько механизм установления МЗП позволяет учитывать социально-экономическую специфику отдельных регионов, зависит итоговый баланс позитивных

\* Лукьянова Анна Львовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: alukyayanova@hse.ru

и негативных влияний МЗП на региональные рынки труда. Чем значительнее различия в уровне экономического развития между регионами, тем больше полномочий по установлению МЗП должно быть передано на региональный уровень.

С сентября 2007 г. субъекты РФ получили возможность самостоятельно устанавливать региональные минимальные заработные платы (РМЗП) на основе трехсторонних соглашений между профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти. Эта реформа радикально изменила систему установления МЗП, значительно увеличив роль переговорных механизмов и взаимодействия между социальными партнерами на региональном уровне. Статья 133.1 ТК РФ, описывающая порядок установления МЗП в субъектах РФ, не конкретизирует многих положений, касающихся охвата работников и состава выплат, входящих в РМЗП. Анализ практики установления РМЗП указывает на высокий уровень институционального экспериментирования на региональном уровне. Некоторые из «экспериментов» получили достаточно широкое распространение – мы остановимся на содержательной стороне этих «экспериментов» и их экономических последствиях.

За прошедшие восемь лет свыше 4/5 субъектов РФ приобрели опыт работы с институтом РМЗП (всего 12 регионов никогда не устанавливали РМЗП, превышающие минимальный размер оплаты труда (МРОТ)). К сожалению, этот опыт до сих пор не описан подробно и до конца не осмыслен. Рассматривая эволюцию института РМЗП в 2007–2015 гг., мы уделяем особое внимание институциональным особенностям установления РМЗП. Наиболее важные различия между регионами наблюдаются в: установлении единых или отдельных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора; заключении общего регионального трехстороннего соглашения или специального регионального соглашения о РМЗП; выплатах, учитываемых в составе МЗП; привязках РМЗП к прожиточному минимуму; распространении региональных соглашений на индивидуальных предпринимателей и работодателей – физических лиц, а также территориальной вариации внутри крупных регионов.

Анализ этих институциональных характеристик и их изменений с течением времени и составляет цель данной статьи. В качестве информационной базы использовались информация по региональным соглашениям о минимальной заработной плате, содержащаяся в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс. Регионы», и тексты трехсторонних региональных соглашений, опубликованные в сети Интернет.

## Общие положения реформы 2007 г.

Российская модель установления минимальной заработной платы по-прежнему характеризуется высоким уровнем централизации, несмотря на серьезную реформу, проведенную в 2007 г. (Lukiyanova & Vishnevskaya, 2015). До этого уровень централизации был еще выше, так как регионы были практически полностью лишены возможности влиять на уровень

МЗП<sup>1</sup>. В основе модели, существовавшей до 2007 г., лежал единый МРОТ, который устанавливался на федеральном уровне для работодателей всех форм собственности и видов деятельности. При этом величина МРОТ *de jure* не дифференцировалась по регионам, но из-за того, что МРОТ не распространялся на выплаты по районному регулированию, его фактическая дифференциация была довольно значительной. Источником дифференциации являлись районные коэффициенты к заработной плате: *de facto* региональные МЗП определялись как произведение «базового» федерального МРОТ на величину районного коэффициента. Несмотря на дифференциацию МРОТ, система установления МЗП оставалась крайне негибкой: регионы не могли влиять ни на величину федерального МРОТ, ни на размеры региональных коэффициентов. Отдельные регионы (например, Москва) предпринимали попытки установить собственные МЗП на основе региональных нормативно-правовых актов, однако их юридический статус, а также источники и порядок финансирования оставались неясными.

С сентября 2007 г. в России действует двухуровневая система минимальных заработных плат, которая строится на установлении МЗП на федеральном и региональном уровне. Эта система является гибридной с точки зрения методов установления МРОТ. На первом уровне устанавливается единый для всех регионов и всех типов работодателей федеральный МРОТ (ст. 133 ТК РФ). Конкретная величина МРОТ предлагается Правительством РФ. Предложение Правительства обсуждается в режиме консультаций между представителями Правительства, профсоюзов и работодателей в рамках Российской трехсторонней комиссии и затем утверждается федеральным законом, который принимается Федеральным Собранием РФ. Таким образом, на федеральном уровне установление МРОТ реализуется с помощью процедур, сочетающих элементы внедоговорно-централизованного и коллективно-договорного подходов (Орловский и др., 2013)<sup>2</sup>.

Второй уровень системы позволяет дифференцировать размеры МЗП по регионам. На региональном уровне предусмотрено установление МЗП на основе коллективно-договорного подхода. В субъектах РФ региональным соглашением между социальными партнерами может устанавливаться региональный минимум заработной платы (ст. 133.1 ТК РФ), превышающий МРОТ. Следует подчеркнуть, что установление МЗП не является обязательным, оно отражает право региона на закрепление дополнительных гарантий перед работниками, занятыми на территории данного субъекта РФ.

В статье 133.1 ТК РФ подробно прописан правовой механизм заключения регионального соглашения о МЗП и его реализации. В частности, предусматривается, что разработка проекта регионального соглашения о МЗП и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений субъекта РФ. Кроме того, указывается, что из сферы действия регионального соглашения исключены работники организаций, финансируемых из федерального бюджета. В законодательстве не содержится четких рекомендаций о вели-

чине РМЗП. Единственное жесткое ограничение состоит в том, что РМЗП не могут быть ниже федерального МРОТ. Действующее законодательство предоставляет субъектам РФ значительную свободу в выборе формы трехстороннего соглашения, размера РМЗП и ее распространения на различные группы работников.

Региональные соглашения о РМЗП автоматически распространяются на всех работодателей, не предоставивших в течение 30 дней в уполномоченные органы мотивированный отказ от присоединения к такому соглашению. Впрочем, практика реагирования на отказы от присоединения к региональным соглашениям о РМЗП показывает, что отказы носят не заявительный, а скорее разрешительный характер. Изучение материалов региональных комиссий, занимающихся рассмотрением подобных отказов, позволяет сделать вывод о том, что большая часть отказов не принимается уполномоченными органами.

Изменения, внесенные в порядок установления МЗП в 2007 г., стали важным шагом по переходу к децентрализованной системе. С концептуальной точки зрения введенная система является прогрессивной. Она позволяет более гибко учитывать межрегиональные различия, причем не только те из них, которые связаны с разнообразием климатических условий, но также и различия в уровне цен, качестве жизни, состоянии региональных финансов и т.п. Это стало возможным при отходе от фиксированных районных коэффициентов и передаче полномочий по установлению заработной платы на региональный уровень. Вместе с тем необходимым условием для успешной реализации потенциала двухуровневой системы является наличие сильных и ответственных социальных партнеров. В России социальное партнерство имеет крайне неравномерное развитие – влиятельные профсоюзы и объединения работодателей существуют лишь в регионах с крупными промышленными предприятиями, в то же время в некоторых регионах отсутствуют объединения работодателей либо эти объединения представляют крайне ограниченный спектр отраслей. Именно слабость социальных партнеров является одним из препятствий к заключению трехсторонних соглашений о РМЗП в некоторых регионах.

## Охват РМЗП

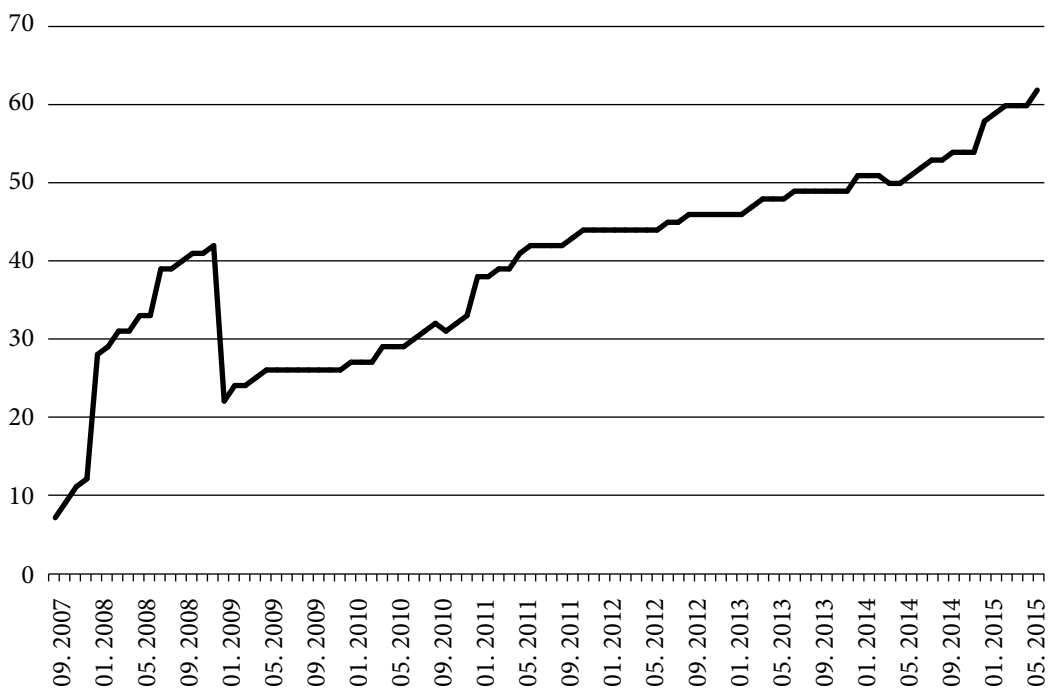
Настоящее исследование охватывает период с сентября 2007 г. по июнь 2015 г. В качестве информационной базы использовались информация по региональным соглашениям о минимальной заработной плате, содержащаяся в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс. Регионы», и – по тем регионам и периодам, для которых отсутствуют сведения в «КонсультантПлюс», – тексты трехсторонних региональных соглашений, размещенные в сети Интернет. Для обеспечения сопоставимости результатов мы исключили из рассмотрения Крымский федеральный округ.

С момента вступления в силу статьи 133.1 ТК РФ число регионов, установивших РМЗП на уровне выше федерального МРОТ, выросло с 8 в сентя-

бре 2007 г. до 62 в июне 2015 г. (рис. 1). Первыми собственные РМЗП установили: для всех работников – г. Москва, Чувашская Республика, Республика Бурятия, Республика Саха-Якутия; только для внебюджетного сектора – Вологодская область, Республика Марий Эл, Воронежская и Кемеровская области. Как видно из этого списка, решающим фактором для введения РМЗП в начальный период был не уровень экономического развития региона или географический фактор, а степень организованности и активности социальных партнеров. «Пионерами» стали в основном промышленно развитые регионы, при этом Москва и Республика Саха-Якутия ранее уже имели опыт введения региональных минимумов.

Рисунок 1

### Число регионов, установивших РМЗП выше МРОТ



*Примечание:* 83 субъекта РФ (без учета территории Крымского ФО).

Расширение круга регионов с повышенными зарплатными гарантиями происходило неравномерно – ключевую роль играла величина федерального МРОТ. В 2007–2008 гг. регионы начали активно вводить РМЗП: к концу 2008 г. около половины субъектов РФ (42 региона) имели РМЗП, превышающие федеральный МРОТ хотя бы для внебюджетного сектора. С повышением МРОТ до 4330 руб. в январе 2009 г. число таких регионов сократилось до 22. Резкое снижение числа регионов с РМЗП, превышающей МРОТ, было связано с тем, что установленные регионами РМЗП оказались ниже уровня федерального МРОТ. Новый уровень МРОТ задал столь высокую планку минимального уровня заработков, что многие регионы, ранее установившие РМЗП, не обновляли региональных согла-

шений в течение двух-трех следующих лет. Лишь к середине 2011 г. число регионов, установивших РМЗП, вернулось к показателям конца 2008 г. Последующие повышения федерального МРОТ были более умеренными, поэтому не приводили к резким изменениям в охвате регионов соглашениями по РМЗП – происходило плавное увеличение количества регионов, установивших РМЗП.

По состоянию на июнь 2015 г.. РМЗП не были установлены либо были установлены на уровне МРОТ в 21 из 83 субъектов РФ. Регионы, не установившие РМЗП либо установившие РМЗП на уровне МРОТ, сложно связать каким-либо общим признаком. Такие регионы есть во всех федеральных округах, кроме Центрального и Уральского ФО. Среди них есть регионы с высоким и низким уровнем средней заработной платы, с высокой и низкой величиной прожиточного минимума трудоспособного населения. Чуть менее половины из них (восемь регионов) устанавливали РМЗП в прежние годы, в основном в период до 2009 г., но некоторые и в более поздний период. Никогда не устанавливали РМЗП, превышающие МРОТ, всего 12 регионов: Ненецкий и Чукотский автономные округа; Псковская, Кировская, Пензенская и Самарская области; Республики Адыгея, Калмыкия, Ингушетия, Северная Осетия-Алания, Карачаево-Черкесская и Тыва. При этом в Республике Ингушетия и Карачаево-Черкесской Республике на 2015 г. были впервые заключены соглашения о РМЗП, но в этих соглашениях РМЗП установлен на уровне федерального МРОТ.

## РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора

Наиболее значительный институциональный эксперимент касается практики установления отдельных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора экономики. В статье 133.1 ТК РФ упоминается только одна категория работников, на которую не распространяется региональное законодательство о РМЗП, – это работники организаций, финансируемых из федерального бюджета. Вместе с тем формулировки закона не содержат запрета на установление отдельных РМЗП для конкретных групп работников или типов работодателей.

Представители региональных органов власти играют двоякую роль в функционировании механизма социального партнерства. С одной стороны, они являются посредниками на переговорах между объединениями работодателей и профсоюзов, содействуя разрешению разногласий и обеспечивая баланс интересов социальных партнеров. С другой стороны, региональные органы власти выступают в роли одного из крупнейших работодателей региона. При этом повышенные гарантии по оплате труда перед работниками бюджетного сектора региона должны обеспечиваться «организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ – за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств,

а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности» (ст. 133.1 ТК РФ). Регионы не могут получить дополнительные средства из федерального бюджета на финансирование повышенного уровня РМЗП.

Это двойственное положение региональных властей создает дилемму между популистским желанием увеличить размер МЗП для всех работников и жесткими бюджетными ограничениями по источникам финансирования дополнительных обязательств по РМЗП перед бюджетниками. Решение дилеммы было найдено в изъятии региональных и муниципальных бюджетников из регулирования РМЗП (по аналогии с федеральными бюджетниками) либо установлении отдельной (более низкой) РМЗП для бюджетников. По мере «укоренения» института региональных МЗП в отечественной правовой системе и распространения РМЗП на «бедные» регионы эта практика становится все более популярной.

По состоянию на середину 2015 г., лишь 40% регионов (25 регионов), установивших РМЗП на уровне, превышающем МРОТ, имели одинаковые МРОТ для бюджетного и внебюджетного сектора. В 2008 г. около 80% действовавших соглашений содержали положения о равных РМЗП для бюджетников и внебюджетников, в 2009 г. таковых было чуть больше 60%, в 2011 г. – уже 50%, а в 2014–2015 гг. их доля снизилась до 40%. Однако из-за того, что охват региональными соглашениями изменялся в течение времени, приведенные показатели дают неполную картину. Поэтому попробуем соотнести количество регионов, установивших РМЗП, с общим количеством субъектов РФ (рис. 2). Максимальное число регионов, имеющих одинаковые повышенные РМЗП для бюджетников и работников внебюджетного сектора, было достигнуто в 2008 г. К концу 2008 г. соглашения с такими условиями были подписаны в 40% субъектах РФ. Ситуация резко изменилась с введением нового МРОТ в 2009 г. В январе 2009 г. многие из ранее подписанных соглашений утратили актуальность, доля регионов с повышенными и равными для бюджетников и небюджетников РМЗП сократилась до 20%. Слабый рост этого показателя возобновился лишь в 2011 г., но даже к середине 2015 г. он не поднялся выше 30%.

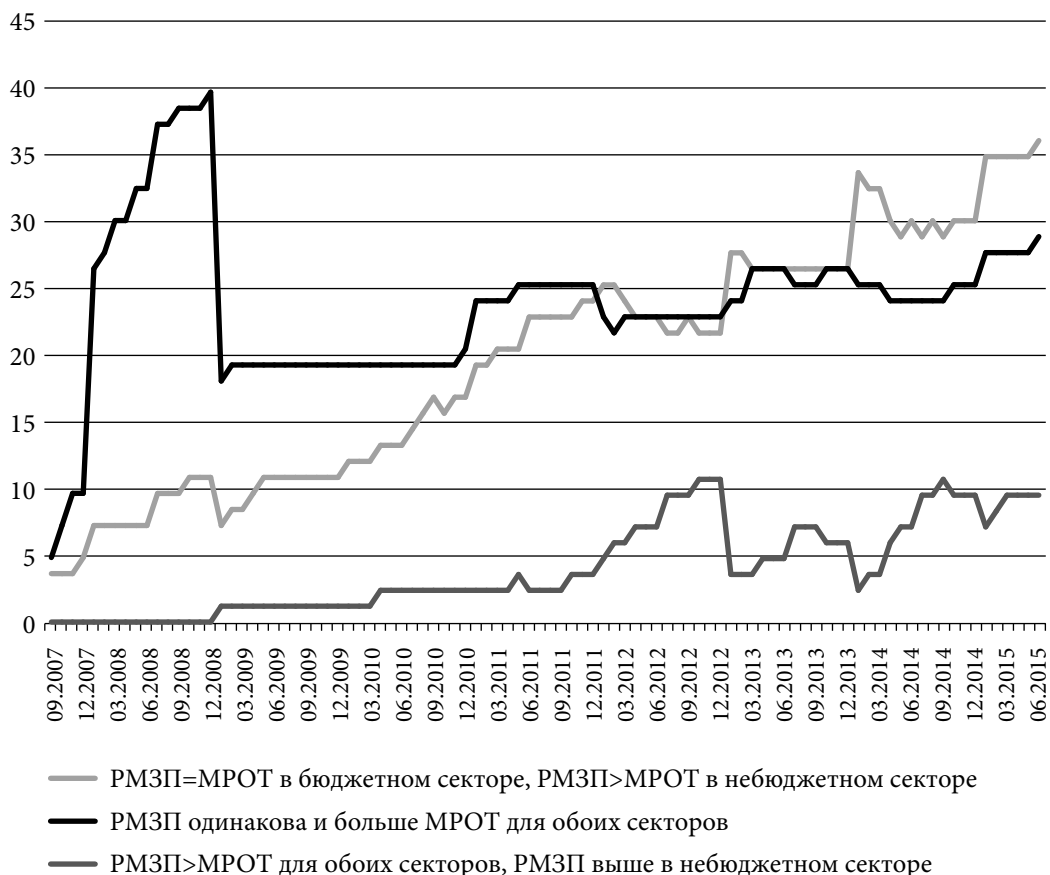
На рисунке 2 можно увидеть еще один тренд. Начиная с 2009 г. постоянно растет количество и доля регионов, в которых РМЗП зафиксированы на уровне МРОТ для бюджетников и на уровне выше МРОТ – для внебюджетного сектора. Начиная с 2014 г. такой подход к установлению РМЗП становится доминирующим. К середине 2015 г. подобная практика существовала в 35% субъектов РФ – это примерно половина всех региональных соглашений, в которых были установлены повышенные гарантии по МЗП. Отметим, что до 2009 г. изъятие региональных и муниципальных бюджетников из соглашений по РМЗП происходило не так часто – менее 10% субъектов РФ и около 20% региональных соглашений.

Еще одну – довольно небольшую – группу образуют регионы, в которых РМЗП выше МРОТ как для небюджетников, так и для бюджетников, но РМЗП установлены на более высоком уровне для внебюджетного секто-

ра экономики. В настоящее время эта группа составляет примерно 8–10% субъектов РФ и 13–15% от общего числа региональных соглашений.

Рисунок 2

**Распределение по размерам РМЗП в бюджетном и внебюджетном секторах, % от общего числа регионов**



**Примечание:** 83 субъекта РФ (без учета территории Крымского ФО).

Практика установления отдельных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора привела к появлению новой системы регулирования МЗП – системы с регионально-отраслевыми минимумами. Более низкие гарантии по оплате труда для работников бюджетного сектора (это касается и федеральных бюджетников) могут вести к целому ряду негативных последствий. Во-первых, такая система создает предпосылки для усиления дифференциации заработных плат и увеличения рисков бедности среди занятого населения. Во-вторых, установление более низких РМЗП для бюджетников может привести к негативному отбору в бюджетный сектор и дефициту работников на низкоквалифицированных позициях. В-третьих, множественность МЗП запутывает работодателей, снижает прозрачность регулирования и осложняет правоприменение.



## Типы трехсторонних соглашений, устанавливающих РМЗП

Еще одной важной институциональной характеристикой правового механизма установления РМЗП является тип регионального соглашения. В статье 133.1 ТК РФ говорится, что размер МЗП в субъекте РФ устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате. В действительности же, в 2007–2015 гг. РМЗП устанавливались тремя способами:

- 1) региональными соглашениями о минимальной заработной плате;
- 2) трехсторонними соглашениями, устанавливающими общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ;
- 3) нормативными актами региональных органов исполнительной власти (утверждающими региональные трехсторонние соглашения или непосредственно вводящими РМЗП в отсутствие региональных соглашений).

Установление РМЗП постановлениями региональных органов власти (например, указами Президента Республики Башкортостан, распоряжениями Правительства Республики Карелия) представляет собой единичные случаи, поэтому мы не будем их подробно рассматривать, тем более что в их основе чаще всего лежат трехсторонние соглашения.

Наибольший интерес вызывает сравнение отдельных региональных соглашений о РМЗП и общих трехсторонних соглашений, содержащих положения о РМЗП. Несмотря на кажущееся сходство этих способов установления РМЗП, их юридический статус очевидно различен. Процедура заключения региональных соглашений о РМЗП, в том числе порядок подготовки и обсуждения проекта соглашения, его подписания и распространения на других работодателей, подробно изложена в статье 133.1 ТК РФ. Порядок заключения и распространения общих трехсторонних региональных соглашений описан в статьях 47 и 48 ТК РФ. Положения статьи 133.1 ТК РФ содержат более жесткие формулировки. Работодатели, в отношении которых действует региональное соглашение о РМЗП, независимо от того, участвовали они или нет в разработке и заключении соглашения, а также являются или нет их работники членами профсоюза, должны исполнять положения соглашения. Присоединение работодателей к региональным соглашениям о РМЗП является автоматическим. Работодатели имеют право отказаться от присоединения к региональным соглашениям о РМЗП, но это право имеет скорее теоретический характер.

Порядок действия трехсторонних соглашений, описанный в статье 48 ТК РФ, не предусматривает их автоматического распространения на всех работодателей. В соответствии с этой статьей трехстороннее региональное соглашение «действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;
- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение

- ние от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;
- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств».

Присоединение к общим трехсторонним соглашениям является добровольным. Отметим, что в некоторых субъектах РФ последние редакции текстов общих трехсторонних региональных соглашений, содержащих положения об установлении РМЗП, включают положения об автоматическом присоединении, повторяющие текст статьи 133.1 ТК РФ. Включение подобных положений в общие региональные трехсторонние соглашения противоречит основам трудового законодательства, закрепленным статьями 1, 2 ТК РФ, и основам социального партнерства в сфере труда (ст. 23, 24, 27 ТК РФ). Работодатели не могут быть принуждены к принятию на себя всего комплекса дополнительных обязательств, записанных в общих трехсторонних соглашениях. Поэтому положения об автоматическом распространении общих трехсторонних соглашений являются юридически ничтожными.

Еще одно различие между региональными соглашениями о РМЗП и общими трехсторонними региональными соглашениями заключается в порядке осуществления контроля исполнения соглашений. Контроль реализации региональных соглашений о РМЗП должен осуществляться территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченными на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Контроль за соблюдением общих трехсторонних соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ). При этом в статье 51 ТК РФ указано, что «при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса». Таким образом, общие трехсторонние соглашения предполагают значительно более мягкий контроль исполнения, чем региональные соглашения о РМЗП.

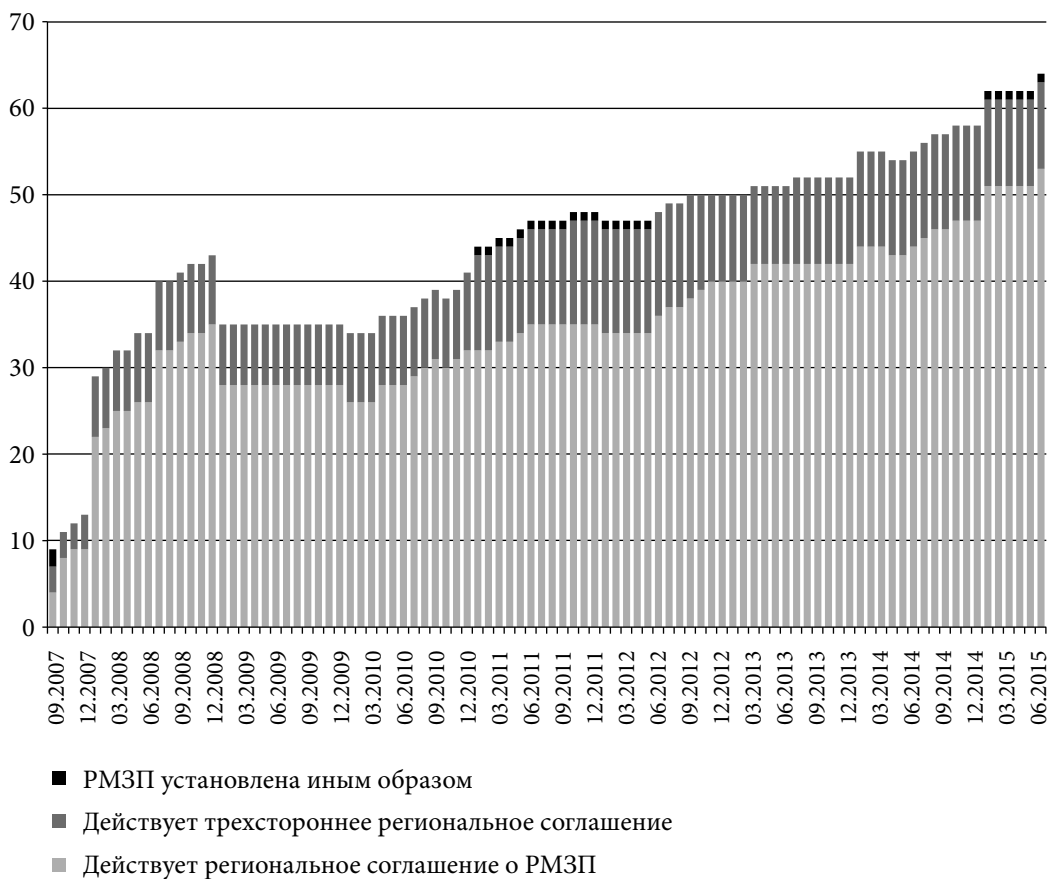
На рисунке 3 показано, как менялось соотношение между разными способами установления РМЗП. На рисунке представлены все соглашения, действовавшие на конкретную дату, включая те соглашения, в которых РМЗП установлены на уровне МРОТ. В большинстве субъектов РФ РМЗП устанавливаются региональным соглашением о РМЗП, как это и предусмотрено статьей 133.1 ТК РФ. Количество регионов, в которых РМЗП утверждаются общим региональным трехсторонним соглашением, оставалось практически неизменным на протяжении ряда последних лет: такой способ установления РМЗП используется в 10–12 субъектах РФ.

На фоне растущего числа регионов, устанавливающих РМЗП, эта стабильность означала некоторое снижение доли регионов с трехсторонними соглашениями среди всех регионов, установивших РМЗП. Унификацию типа соглашений, устанавливающих РМЗП посредством региональных соглашений, следует считать позитивным трендом, поскольку таким образом обеспе-

чивается бóльшая защита низкооплачиваемых работников и упрощается контроль за исполнением соглашений. Установленные общими трехсторонними соглашениями РМЗП в большинстве случаев носят декларативный характер, о чем, в частности, свидетельствует уменьшение размера РМЗП в некоторых регионах после перехода к заключению региональных соглашений о РМЗП.

Рисунок 3

### Распределение субъектов РФ по типам региональных соглашений



**Примечание:** 83 субъекта РФ (без учета территории Крымского ФО). Только действующие соглашения, включая соглашения, в которых РМЗП установлены на уровне МРОТ.

**Источник:** Расчеты авторов.

### Другие особенности установления РМЗП

К числу более частных институциональных особенностей установления региональных МЗП следует отнести введение дифференцированных РМЗП для отдельных отраслей (как правило, сельского хозяйства), а также отдельных профессиональных групп. Однако эта практика не получила широкого распространения. В последние годы более низкие РМЗП для от-

дельных отраслей устанавливались только в 3–4 субъектах РФ. По состоянию на июнь 2015 г., таковыми были Новосибирская область и Забайкальский край (сельское хозяйство), Омская область (сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство). В Свердловской области на протяжении нескольких последних лет повышение РМЗП для работников организаций бюджетной сферы, машиностроения, химической, легкой промышленности и сельского хозяйства «отстает» на один квартал от повышения РМЗП для работников других организаций внебюджетного сектора экономики.

Вызывает неясность и вопрос распространения некоторых из заключенных региональных соглашений на работодателей – физических лиц и индивидуальных предпринимателей. В большинстве соглашений РМЗП устанавливаются в отношении *работников* и распространяются на всех работодателей. В некоторых случаях в установочной части указано, что РМЗП устанавливается для организаций, но далее содержится положение о распространении ее на все категории работодателей, включая индивидуальных предпринимателей. Однако в ряде регионов текст соглашений не содержит положений о ее распространении на всех работодателей. Это касается не только общих трехсторонних соглашений (большая часть соглашений за рассматриваемый период не содержала положений о распространении на других работодателей), но и части региональных соглашений о заработной плате. Так, в некоторых региональных соглашениях о РМЗП на 2015 г. минимальные заработные платы установлены для *работников организаций* и нет четких указаний на их распространение на работодателей – физических лиц и индивидуальных предпринимателей. К числу таковых можно отнести региональные соглашения по Рязанской, Ярославской, Челябинской и Новосибирской областям, Красноярскому краю, Республикам Марий Эл и Башкортостан и ряду других регионов. Неоднозначность формулировок создает неопределенность в трактовке того, на какие группы работодателей распространяются эти соглашения.

Среди прочих нововведений реформа 2007 г. изменила состав выплат, учитываемых при начислении МРОТ. До сентября 2007 г. все компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты исключались из величины МЗП, и МРОТ применялся по отношению к базовым тарифным ставкам и базовым окладам. После принятия изменений в ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Это определение фактически упразднило применение районных коэффициентов и процентной надбавки к заработной плате при расчете МРОТ.

Последующие разъяснения Верховного Суда РФ «вернули» региональные компенсационные выплаты: «При установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст. 315–317 Трудового кодекса РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентами и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Край-

него Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях...» (Определение Верховного Суда РФ от 8 апреля 2011 г. N 3-В11-4, подтвержденное позднее Определением Верховного Суда РФ от 14 сентября 2012 г. РФ N 34-КГ12-7). Это решение Верховного Суда фактически восстановило существовавший до сентября 2007 г. порядок регионализации МРОТ. Остальные компенсационные выплаты по-прежнему не включаются в состав заработной платы, в отношении которой действует МРОТ (Орловский и др., 2013).

На региональном уровне предпринимаются попытки «поправить» федеральное законодательство о МЗП, чтобы учесть природно-климатические различия и различия в условиях труда работников. Впервые установление дифференцированных размеров минимальной заработной платы в муниципальных образованиях с природно-климатическими различиями было включено в соглашение по Красноярскому краю, которое вступило в действие с января 2008 г. К середине 2015 г. положение о внутрирегиональной территориальной дифференциации РМЗП содержалось в региональных соглашениях восьми субъектов РФ: Республики Карелия, Забайкальского, Красноярского и Камчатского краев, ХМАО<sup>3</sup>, а также Томской, Магаданской и Сахалинской областей. При этом в Республике Карелия, Магаданской области и Камчатском крае эти положения были впервые включены в соглашения в 2015 г. В предшествующие годы положения внутрирегиональной территориальной дифференциации РМЗП включались в региональные соглашения по Амурской (2012–2013) и Иркутской (2011 г.) областям.

Для дифференциации РМЗП внутри региона, как правило, используются районные коэффициенты. Использование районных коэффициентов и процентных надбавок для дифференциации МЗП как внутри регионов, так и между регионами вызывает вопросы. С одной стороны, это привычный и понятный социальным партнерам инструмент, прочно укоренившийся в российской практике установления заработной платы. С другой стороны, размеры районных коэффициентов и процентных надбавок были установлены в рамках командно-административной системы с совершенно иным соотношением цен и структурой потребления. Вопрос о том, в какой мере эти коэффициенты отвечают современным реалиям, требует углубленного анализа и выходит за рамки настоящего исследования. Без соответствующего анализа было бы преждевременно рекомендовать их использование в качестве механизма регионализации МЗП. Заложённая в действующем законодательстве правовая конструкция, основанная на коллективно-договорном подходе, обладает большей гибкостью; ее потенциал еще не реализован в полной мере. Вместе с тем сохраняется правовая неопределенность относительно начисления районных коэффициентов и процентных надбавок на РМЗП в регионах, расположенных на северных территориях. Исходя из Определения Верховного Суда РФ от 14 сентября 2012 г. РФ N 34-КГ12-7, районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются только на МРОТ. Однако в случае, если РМЗП, установленная в регионе, меньше

величины МРОТ с обязательными районными и северными надбавками, то в качестве региональной МЗП следует использовать большую из двух величин. По нашему мнению, для снятия неопределенности следует конкретизировать это положение в соответствующей статье ТК РФ.

Вопрос о включении или невключении компенсационных выплат в состав заработной платы, на которую распространяется МРОТ и региональные МЗП, остается неурегулированным, что порождает многочисленные судебные споры и обращения граждан и профсоюзных организаций в Государственную инспекцию по труду и занятости. Часть региональных соглашений вносит уточнения относительно того, какая часть (или части) получаемой работником заработной платы должна быть не ниже РМЗП. Эти уточнения касаются компенсационных и стимулирующих выплат. В частности, в соглашениях на 2015 г. по Брянской области и г. Москве в состав заработной платы, являющейся объектом регулирования соглашений о РМЗП, не включаются выплаты (доплаты, надбавки) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и / или опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий). В целом ряде регионов, помимо указанных компенсационных выплат в региональных соглашениях на 2015 г. из состава заработной платы, попадающей под регулирование, исключены также стимулирующие и поощрительные выплаты, что, по существу, сводит объект регулирования к базовым тарифным ставкам и базовым окладам. К числу таких регионов относятся Ленинградская и Сахалинская области, а также г. Санкт-Петербург (Кушнир и др., 2015). Впрочем, в ряде соглашений содержится прямое указание на включение всех компенсационных и стимулирующих выплат в состав заработной платы, регулируемой соглашением о РМЗП (см., например, региональное соглашение о РМЗП на 2015 г. по Ярославской области).

## РМЗП и прожиточный минимум

Давние споры вызывает содержащееся в статье 133 ТК РФ положение о том, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН), которое так и не было введено в действие. Нереализованным оказался и обсуждавшийся в рабочих группах проект по привязке МРОТ к прожиточным минимумам субъектов РФ.

Статья 133.1 ТК РФ напрямую указывает на ПМ ТН как на ориентир для РМЗП: «Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ». На уровне региональных соглашений идея привязки РМЗП к величине ПМ ТН в субъекте РФ получила достаточно широкое распространение, однако ее практическая апробация высветила и ряд недостатков.

В настоящем исследовании мы используем термин «привязка РМЗП к ПМ ТН» достаточно свободно, подразумевая под «привязкой» установ-

ление РМЗП в любом процентном отношении к ПМ ТН и по отношению к ПМ ТН за любой период времени. Способы привязки к ПМ ТН действительно многообразны. В некоторых регионах величина ПМ ТН умножается на коэффициент, который может составлять от 70% (для внебюджетного сектора Еврейской автономной области в 2012 г.) до 150% (для внебюджетного сектора Кемеровской области). В большинстве соглашений такая привязка стандартно формулируется: РМЗП не может быть ниже ПМ ТН в соответствующем субъекте РФ. При этом соглашения не конкретизируют, за какой период времени следует брать величину ПМ ТН для расчета минимума заработной платы. В небольшом количестве соглашений присутствуют более четкие формулировки, например ПМ ТН за IV квартал предшествующего года.

На рисунке 4 представлена доля регионов, в которых установлена привязка РМЗП к региональному ПМ ТН хотя бы в одном из секторов. Количество таких регионов практически не менялось с начала 2011 г., несмотря на значительный рост общего количества регионов, установивших РМЗП. Анализ показывает, что наличие в соглашении условия о привязке РМЗП к региональному ПМ ТН решающим образом зависит от типа соглашения. РМЗП сравнительно редко – примерно в 20% случаев – привязывается к ПМ ТН, если в регионе заключено региональное соглашение о РМЗП. Этот показатель разительно контрастирует с частотой привязки РМЗП к региональному ПМ ТН в общих трехсторонних соглашениях, который с 2009 г. стабильно держится на уровне 90–100%. Этот разрыв служит дополнительным подтверждением различного правового статуса региональных соглашений о РМЗП и общих трехсторонних соглашений. Обязательный характер региональных соглашений о РМЗП и их автоматическое распространение на широкий круг работодателей «дисциплинируют» социальных партнеров и сдерживают щедрость обязательств. В то же время общие трехсторонние соглашения распространяются только на заключившие их стороны и добровольно присоединившихся работодателей, что может объяснить более высокий уровень обязательств по МЗП, содержащийся в таких соглашениях. Кроме того, обязательства, установленные в общих трехсторонних соглашениях, как правило, не затрагивают организации бюджетного сектора.

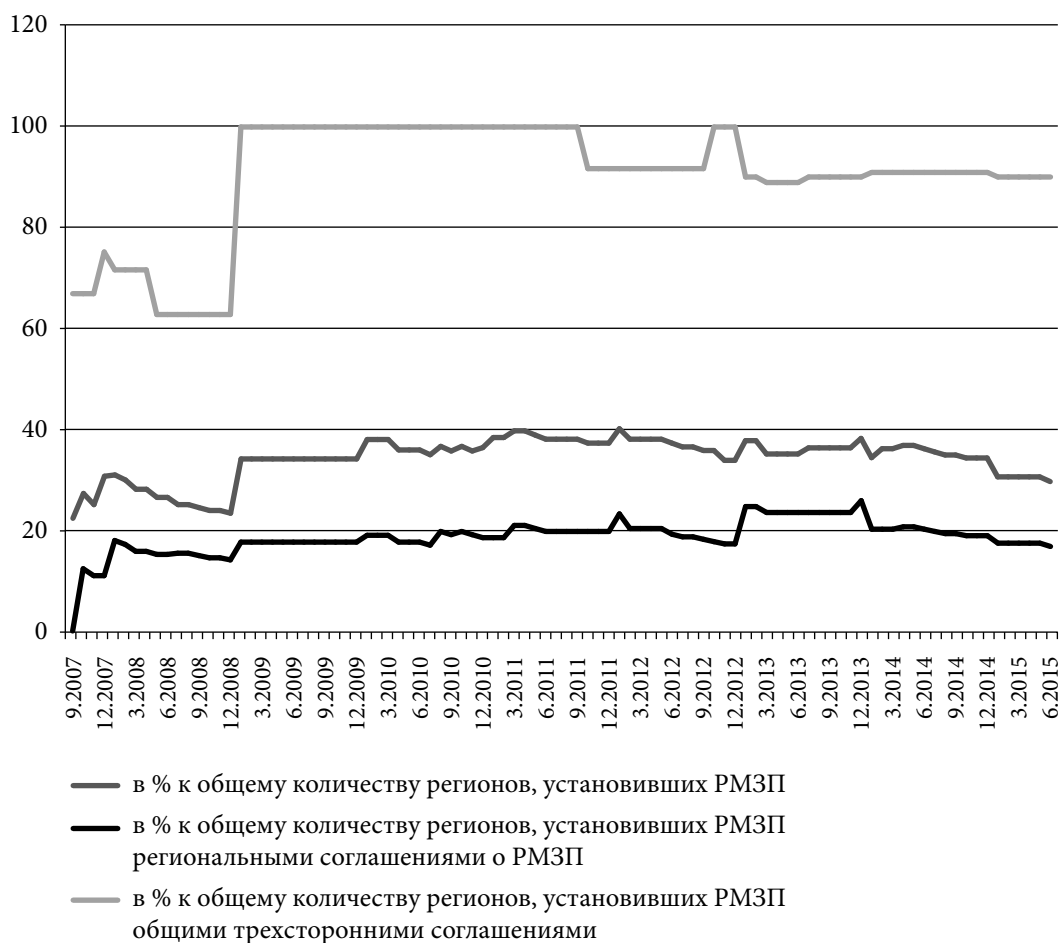
Привязка РМЗП к региональному ПМ ТН крайне редко распространяется на бюджетный сектор. В 2015 г. из 19 соглашений, содержащих такие положения, только в двух субъектах РФ (в Калужской области и ХМАО) они распространялись на работников как бюджетного, так и внебюджетного сектора. При этом в ХМАО региональный ПМ ТН используется в качестве РМЗП только для тех работников, для кого он меньше федерального МРОТ, умноженного на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате. Остальные 17 соглашений распространялись только на работников внебюджетного сектора, причем 10 из них были заключены в форме общих трехсторонних соглашений.

Существует ряд возражений правового, социально-экономического и практического характера, связанных с реализацией идеи привязки РМЗП к величине ПМ ТН в субъектах РФ. Правовые аргументы противников такой привязки касаются того, что «учет региональных особенностей, а именно раз-

меров прожиточных минимумов субъектов Российской Федерации, во всех случаях будет трактоваться судами как дискриминация» (Орловский и др., 2013, с. 36). Кроме того, экспертами высказываются опасения относительно того, что привязка РМЗП к ПМ ТН субъектов РФ может негативно сказаться на практике социального партнерства. Это частный случай явления, известного в институциональной экономике как эффект вытеснения. Этот эффект наблюдается, когда механизмы государственного регулирования вытесняют другие схемы координации, в частности коллективно-договорные механизмы. Регионы могут отказаться от принятия региональных соглашений о МЗП, мотивируя отказы тем, что уже установлена привязка к региональному прожиточному минимуму.

Рисунок 4

**Доля регионов, установивших привязку РМЗП к прожиточному минимуму по типам региональных соглашений, %**



**Примечание:** 83 субъекта РФ (без учета территории Крымского ФО). РМЗП привязана к ПМ ТН либо в обоих секторах (бюджетном и внебюджетном), либо в одном из секторов.

**Источник:** Расчеты авторов.



Привязка размера минимальной заработной платы к текущему уровню прожиточного уровня трудоспособного населения в субъекте РФ может иметь и негативные экономические последствия, особенно в условиях экономических кризисов и рецессии. Негативные эффекты связаны с непредсказуемыми инфляционными всплесками, обычно сопровождающими макроэкономические шоки в России, что может привести к резкому росту величины прожиточного минимума и, как следствие, к увеличению обязательств работодателей перед работниками. Требование автоматически повышать РМЗП вслед за ростом регионального ПМ ТН в условиях рецессии будет иметь контрциклический характер, усиливая негативные последствия спада в экономике. Отметим, что обязательства работодателей вырастут по отношению к наименее производительным работникам, которые и так в большей степени рискуют быть уволенными в ситуации экономического спада. Таким образом усиливается вероятность увеличения безработицы среди самых уязвимых групп населения. В связи с этим следует избегать автоматической привязки МРОТ или РМЗП к показателям, имеющим контрциклическое поведение с непрогнозируемой динамикой.

Даже в отсутствие резких скачков уровня прожиточного минимума практическое неудобство использования величины регионального ПМ ТН в качестве номинального якоря для РМЗП связано со сложностями планирования деятельности экономических агентов. Прожиточный минимум меняется ежеквартально, причем его показатель публикуется в течение месяца (иногда и более длительного периода) по истечении соответствующего квартала. Этот порядок изменения прожиточного минимума может поставить работодателей перед необходимостью ежеквартально пересматривать свои бюджеты в связи с ростом фонда оплаты труда. Более того, в практике установления РМЗП известны многочисленные случаи, когда изменения в размере РМЗП вводились задним числом. Привязка РМЗП к текущему уровню ПМ ТН может вызвать необходимость массовых перерасчетов. Дополнительная неопределенность возникает при снижении величины ПМ ТН. Незначительная доля региональных соглашений, устанавливающих привязку РМЗП к региональному ПМ ТН, содержит оговорку о том, что размер РМЗП не снижается в случае снижения величины ПМ ТН.

Все указанные проблемы обостряются для организаций бюджетного сектора. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта бюджета на новый финансовый год. Привязка РМЗП к региональному ПМ ТН для бюджетного сектора плохо согласуется с логикой бюджетного процесса, может усилить волатильность региональных и местных бюджетов, а также усугубить бюджетные проблемы в условиях экономического кризиса и спада в экономике.

В силу изложенных причин прямая и автоматическая привязка МРОТ или РМЗП к прожиточному минимуму представляется нежелательной, хотя прожиточный минимум может служить ориентиром для МРОТ или РМЗП. Однако сама величина РМЗП должна устанавливаться в номинальном вы-

ражении либо в привязке к ретроспективным значениям прожиточного минимума, что позволит снизить риски от непредсказуемого изменения ПМТН и минимизировать проблемы технического характера.

\* \* \*

С сентября 2007 г. в России действует двухуровневая система минимальных заработных плат (МЗП), которая строится на установлении МЗП на федеральном и региональном уровне. На федеральном уровне установление МРОТ реализуется с помощью процедур, *de jure* сочетающих элементы внедоговорно-централизованного и коллективно-договорного подходов, хотя *de facto* ключевую роль в определении размера федерального МРОТ играет правительство. На региональном уровне предусмотрено установление МЗП на основе коллективно-договорного подхода путем заключения трехсторонних соглашений о минимальной заработной плате в субъекте РФ. Реформа 2007 г. стала важным шагом по переходу к децентрализованной системе установления МЗП. Введенная система является более гибкой, так как позволяет учитывать межрегиональные различия, причем не только связанные с разнообразием климатических условий, но и в уровне цен, качестве жизни, состоянии региональных финансов и т.п. Кроме того, реформа дала новый импульс развитию социального партнерства на региональном уровне.

В данной статье был проведен анализ институциональных особенностей практики установления РМЗП в российских регионах в 2007–2015 гг. Несмотря на то что введение РМЗП не является обязательным, в настоящее время в 62 субъектах РФ установлены РМЗП в той или иной форме, еще 9 субъектов РФ имели опыт установления РМЗП в прежние годы. Таким образом, можно говорить о том, что институт РМЗП оказался востребованным на региональном уровне. Разнообразие региональных моделей установления РМЗП и значительная вариация размеров РМЗП указывают на большую гибкость данного института. Система РМЗП дополняет механизмы регулирования МЗП на федеральном уровне в отношении как размера зарплатных гарантий, так и попыток «поправить» неоднозначные положения федерального законодательства.

Особое внимание уделяется трем ключевым институциональным характеристикам, которые определяют региональные модели установления РМЗП. Это установление единых или дифференцированных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора экономики; установление РМЗП посредством отдельных региональных соглашений о РМЗП или общих трехсторонних региональных соглашений; привязка РМЗП к региональному прожиточному минимуму.

Наиболее важным критерием для разграничения региональных моделей установления РМЗП является установление единых или дифференцированных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора. Начиная с 2009 г. постоянно растет доля регионов, в которых повышенная РМЗП устанавливается только для внебюджетного сектора, для работников бюджетного сектора действует федеральный МРОТ. С 2014 г. такой подход к установле-

нию РМЗП становится доминирующим. К середине 2015 г. почти половина всех региональных соглашений касалась только внебюджетного сектора, еще в 15% соглашений были установлены дифференцированные РМЗП – более низкие, хотя и превышающие МРОТ, для бюджетного сектора и более высокие для внебюджетного сектора.

Практика установления дифференцированных РМЗП для бюджетного и внебюджетного сектора фактически привела к появлению новой системы регулирования МЗП с регионально-отраслевыми минимумами. Уменьшение гарантий по оплате труда для работников бюджетного сектора (это касается и федеральных бюджетников, выведенных из-под действия региональных соглашений о РМЗП) может иметь серьезные негативные последствия с точки зрения дифференциации заработных плат и увеличения рисков бедности, негативного отбора работников в бюджетный сектор и дефицита работников на низкоквалифицированных позициях. Кроме того, множественность МЗП снижает прозрачность регулирования и усложняет правоприменение.

Еще одной важной институциональной характеристикой правового механизма установления РМЗП является тип регионального соглашения. РМЗП может устанавливаться региональными соглашениями о минимальной заработной плате либо трехсторонними соглашениями, определяющими общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. Несмотря на кажущееся сходство этих способов установления РМЗП, они имеют различный юридический статус. Установление РМЗП посредством региональных соглашений о РМЗП обеспечивает более высокий уровень защиты низкооплачиваемых работников и упрощает контроль исполнения соглашений. Установленные общими трехсторонними соглашениями РМЗП в большинстве случаев носят декларативный характер и чрезвычайно редко распространяются на работников бюджетного сектора. В последние годы все больше регионов устанавливают РМЗП посредством отдельных соглашений о РМЗП, что, безусловно, является позитивным трендом.

Тип соглашения решающим образом влияет и на то, содержится ли в нем привязка РМЗП к региональному прожиточному минимуму трудоспособного населения. Положение о привязке РМЗП к региональному ПМ ТН содержится практически во всех общих трехсторонних соглашениях и лишь в 20% региональных соглашений о РМЗП. Обязательный характер региональных соглашений о РМЗП и их автоматическое распространение на широкий круг работодателей «дисциплинирует» социальных партнеров и препятствует росту обязательств работодателей перед работниками.

В целом на середину 2015 г. РМЗП были привязаны к региональному ПМ ТН в 19 субъектах РФ. Анализируя соответствующие соглашения, мы приходим к выводу о том, что такая привязка приводит к возникновению проблем правового, социально-экономического и практического характера. Негативные экономические эффекты связаны с инфляционными всплесками, обычно сопровождающими макроэкономические шоки в РФ, что может привести к резкому росту прожиточного минимума и, как следствие, к увеличению обязательств работодателей перед работниками. При этом обязательства работодателей вырастут прежде всего по отноше-

нию к наименее производительным работникам, которые и так находятся под наибольшим риском увольнения в ситуации экономического спада. Поэтому прямая и автоматическая привязка МРОТ или РМЗП к прожиточному минимуму представляется нежелательной, хотя прожиточный минимум может случить ориентиром для МРОТ или РМЗП. Однако сама величина РМЗП должна устанавливаться в номинальном выражении либо в привязке к ретроспективным значениям прожиточного минимума, что позволит снизить риски от непредсказуемого изменения ПМ ТН.

*Автор выражает благодарность за советы и комментарии В. Гимпельсону, Р. Капелюшникову и участникам научных семинаров ЦеГИ-ЛИРТ. Работа выполнена при финансовой поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.*

## ПРИМЕЧАНИЯ

- <sup>1</sup> Ранее право вводить более высокие размеры минимальной оплаты труда было предоставлено органам власти субъектов РФ (за исключением субъектов – получателей дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов РФ) Федеральным законом от 1 октября 2003 г., дополнившим ст. 2 Закона от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда». В соответствии с этим Законом размер минимальной заработной платы в субъектах устанавливался органами государственной власти для всех работодателей, действующих в данном субъекте РФ. Увеличение бюджетных расходов или уменьшение бюджетных доходов, связанное с более высоким уровнем РМЗП, должно было обеспечиваться за счет средств соответствующих региональных бюджетов.
- <sup>2</sup> Боери (Boeri, 2012) сравнивает внедоговорно-централизованный и коллективно-договорный подходы, используя данные по 68 странам за 1981–2005 гг., и приходит к выводу, что, при прочих равных, внедоговорно-централизованный ведет к установлению более низкого уровня МЗП (относительно средней заработной платы).
- <sup>3</sup> Региональное соглашение о РМЗП в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре предусматривает установление минимальной заработной платы «в размере, равном минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре».

## ЛИТЕРАТУРА

---

1. Кушнир А.Б. и др. Обобщение практики установления минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2015 году в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Отчет о выполнении НИР. ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России, 2015.
2. Орловский Ю.П., Кузнецов Д.Л., Черняева Д.В. Правовое регулирование минимальной оплаты труда. Препринт WP3/2013/09, Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013.
3. Boeri T. Setting the Minimum Wage // *Labour Economics*. 2012. No. 19. P. 281–290.
4. Lukiyanova A., Vishnevskaya N. The Decentralization of Minimum Wage Setting in Russia. NRU Higher School of Economics, Basic Research Program Working Papers Series: Economics WP BRP 90/EC/2015.

## REGIONAL VARIATION IN THE MINIMUM WAGE POLICIES IN THE RUSSIAN FEDERATION (2007–2015)

---

**Lukiyanova Anna L.**

PhD in Economics, Senior Research Fellow of the Labor  
Researches Centre at the SRU Higher School of Economics.

Address: 20 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, RF.

E-mail: alukiyanova@hse.ru

### Abstract

Since September 2007, Russian regions have received an opportunity to set regional minimum wages (RMW) based on negotiations between trade unions, employers, and local governments. This reform has radically changed the system of minimum wages by increasing the role of collective bargaining at the regional level. The existing legislation gives the regions substantial freedom to decide on the form of tripartite agreement, the size of RMW and the inclusion of different groups of employees. The reform gave rise to a plenty of institutional experiments at the regional level. Over the last eight years, more than 4/5 of the Russian regions got expe-

rience with the RMW. In this paper, we study the evolution of this labor market institution in 2007–2015 focusing on the regional variation of minimum wage policies. We demonstrate that the most important differences between regions are related to the following features: setting the uniform RMW or different RMWs for the budgetary and non-budgetary sectors; setting the RMW via general tripartite agreement or via special agreement on the RMW; agreeing the RMW with the regional subsistence level.

**Keywords:** minimum wage; regional variation; collective bargaining; labor market institutions.

**Citation:** Lukiyanova, A.L. (2016). Praktika ustanovleniya minimalnykh zarabotnykh plat v sub'ektakh Rossiyskoy Federatsii [Regional Variation in the Minimum Wage Policies in the Russian Federation (2007–2015)]. *Public Administration Issues*, n. 1, pp. 81–102 (in Russian).

## REFERENCES

---

1. Boeri, T. (2012). Setting the Minimum Wage. *Labour Economics*, n. 19, pp. 281–290.
2. Kushnir, A.B. et al. (2015). *Obobshchenie praktiki ustanovleniya minimal'noy zarabotnoy platy v sub'ektakh Rossiyskoy Federatsii v 2015 godu v sootvetstvii so stat'yoy 133.1 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii*. Otchet o vypolnenii NIR. [Generalization of the Minimum Wage Setting Practice in the Russian Federation in 2015 in Accordance with Article 133.1 of the Labour Code of the Russian Federation. Report on the Implementation of Research. FGBI «TCC Research Institute» Russian Ministry of Labor]. Moscow: FGBU «NII TSS» Mintruda Rossii.
3. Lukiyanova, A. & Vishnevskaya, N. *Decentralization of Minimum Wage Setting in Russia*. Working Papers WP BRP 90/EC/2015. Moscow: HSE.
4. Orlovsky, Yu.P., Kuznetsov, D.L. & Chernyaeva, D.V. (2013). *Pravovoe regulirovanie minimalnoy oplaty truda* [Legal Regulation of the Minimum wage]. Working paper WP3/2013/09. Moscow: HSE.