[Полное название вуза]
Дисциплина «Экономическая теория»
Студент(ка) 2 курса, гр. ____
И. О. Фамилия

ЭССЕ

«Рост МРОТ: защита работника или угроза занятости?»

Пример работы, выполненной в Универ AI · univerai.ru

С 1 января 2026 года минимальный размер оплаты труда в России составляет 27 093 рубля в месяц, а годом раньше он равнялся 22 440 рублям [1]. За один год МРОТ вырос примерно на 20,7 %. Начиная с 2025 года закон требует, чтобы минимальная зарплата составляла не менее 48 % медианной [1], поэтому рост будет продолжаться и дальше. Для работника на минимальной ставке это заметная прибавка. Для владельца небольшой пекарни в райцентре – повод пересчитать, сколько продавцов он может себе позволить. Отсюда старый спор, который экономисты ведут уже больше века: защищает ли минимальная зарплата тех, ради кого её вводят, или лишает их работы?

Моя позиция такова. Умеренное повышение МРОТ не обязательно сокращает занятость, и эмпирические исследования последних тридцати лет это подтверждают. Но у этого вывода есть границы, и для России они проходят прежде всего по региональным различиям в заработках. Чем выше МРОТ относительно типичной зарплаты в конкретном месте, тем больше риск, что работа уйдёт в тень или исчезнет.

Начнём с того, что предсказывает учебник. На конкурентном рынке труда зарплата и занятость устанавливаются в точке пересечения спроса и предложения. Если государство запрещает платить меньше определённой ставки и эта ставка выше равновесной, работодатели нанимают меньше людей, а желающих работать за такие деньги становится больше. Разрыв между предложением и спросом и есть безработица, созданная законом (рисунок 1).

Масштаб эффекта зависит от того, насколько чувствителен спрос на труд к его цене. Эту чувствительность измеряют эластичностью:

$$\frac{\Delta L}{L} \approx \varepsilon \cdot \frac{\Delta w}{w} \quad (1)$$

где ΔL/L – относительное изменение занятости; Δw/w – относительное изменение ставки; ε – эластичность спроса на труд по зарплате (отрицательная величина).

Если для примера принять ε = −0,2 (условное значение), то рост ставки на 20,7 % должен сократить занятость среди получающих минимальную зарплату примерно на 4 %. При ε, близкой к нулю, потери почти исчезают. Весь спор, по сути, сводится к тому, какова эта эластичность на самом деле.

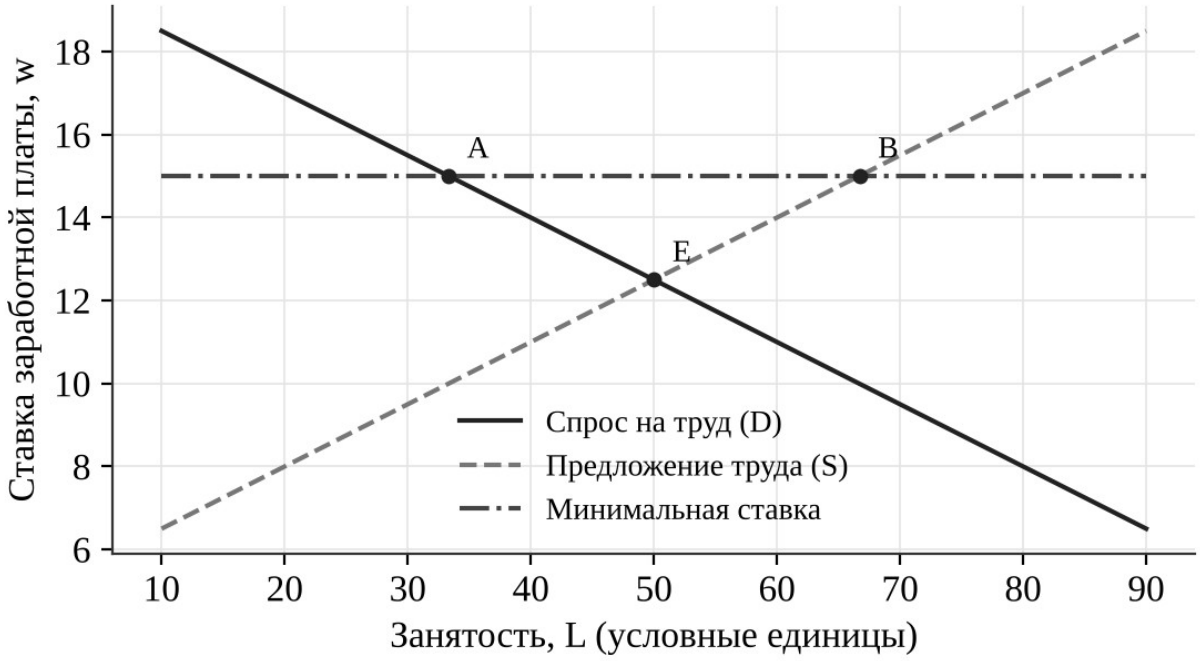


Рисунок 1 – Минимальная заработная плата на конкурентном рынке труда (условная модель)

Условные данные для примера. E – равновесие; A – сколько работников наймут при минимальной ставке; B – сколько захотят работать по этой ставке; отрезок AB – избыток предложения труда.

Самый известный ответ дали Д. Кард и А. Крюгер. В апреле 1992 года штат Нью-Джерси поднял минимальную ставку с 4,25 до 5,05 доллара в час, то есть почти на 19 %, а в соседней Пенсильвании она осталась прежней. Исследователи опросили 410 ресторанов быстрого питания по обе стороны

границы до и после повышения. Учебник обещал сокращения в Нью-Джерси. Вместо этого занятость там выросла относительно пенсильванских ресторанов, причём быстрее росла именно в тех заведениях, которым пришлось поднимать зарплаты [4].

Результат вызвал бурю. Д. Ноймарк и У. Уошер повторили расчёт на платёжных ведомостях вместо телефонных опросов и получили, наоборот, небольшое снижение занятости [8]. Однако спор не вернул науку к прежней уверенности. Д. Ценгиз, А. Дьюб, А. Линднер и Б. Зипперер проанализировали 138 повышений минимальной зарплаты в американских штатах с 1979 по 2016 год и сравнили, сколько рабочих мест было ниже новой ставки и чуть выше неё [5]. Рабочие места с оплатой ниже нового минимума исчезали, но почти столько же появлялось чуть выше него. Общее число низкооплачиваемых рабочих мест за пять лет после повышения заметно не менялось. А. Мэннинг, подводя итог дискуссии, назвал это «неуловимым эффектом занятости»: влияние минимальной ставки на зарплаты найти легко, на занятость трудно, и лучшие данные или методы, по его мнению, этого уже не изменят [6].

Почему реальность расходится с простой моделью? Одно из объяснений связано с монопсонией, и Мэннинг подчёркивает, что несовершенная конкуренция на рынке труда скорее правило, чем исключение [6]. Если в небольшом городе работников нанимают всего несколько крупных работодателей, они могут платить меньше, чем на конкурентном рынке, а люди всё равно не уходят: им некуда. В такой ситуации минимальная ставка в определённых пределах повышает и зарплату, и занятость, потому что работа становится привлекательнее, а текучесть снижается. Работодатель отчасти покрывает расходы за счёт меньших затрат на поиск и обучение новичков, отчасти поднимает цены.

Для России этот довод особенно интересен. Во многих моногородах и малых населённых пунктах выбор работодателей действительно невелик.

Там МРОТ работает как ограничитель рыночной власти крупного нанимателя, а не как произвольное вмешательство в свободный рынок.

Было бы ошибкой сделать из американских исследований вывод, что МРОТ можно поднимать сколько угодно. Ценгиз и соавторы изучали повышения, при которых минимальная ставка оставалась умеренной относительно типичной зарплаты в штате [5]. В российской конструкции есть особенность: МРОТ устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории страны и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения [2, ст. 133]. Регионы вправе установить собственный, более высокий минимум региональным соглашением, но не ниже федерального [2, ст. 133.1]. Одна и та же сумма для Москвы и для сельского района с намного меньшими зарплатами означает совсем разную нагрузку на работодателя.

Посчитаем на условном примере. Пекарня в небольшом городе держит четырёх продавцов на минимальной ставке. После 1 января 2026 года каждому нужно платить на 4 653 рубля больше, то есть фонд оплаты труда растёт на 18 612 рублей в месяц, или примерно на 223 тысячи рублей в год, даже без учёта страховых взносов. Для сетевого магазина это незаметная сумма. Для пекарни с выручкой в несколько сотен тысяч рублей в месяц это выбор между повышением цен на хлеб, сокращением одного продавца и тем, чтобы «оптимизировать» оформление сотрудников. Цифры здесь условные, но сама арифметика показывает, почему одинаковый МРОТ по-разному ощущается в разных местах.

Где эта нагрузка велика, работодатель выбирает не только между «нанять» и «уволить». Он может оформить работника на полставки, а вторую часть платить без договора. Может сократить премии, которые раньше входили в зарплату. Может переложить расходы на покупателей. Последствия МРОТ поэтому плохо видны в официальной статистике занятости, зато могут проявиться в росте неформальной экономики. Российские данные это подтверждают. В сентябре 2007 года федеральный

МРОТ вырос почти вдвое, и А. Муравьёв и А. Ощепков, сравнив регионы с разной долей затронутых работников, нашли признаки отрицательного эффекта: снизилась занятость молодёжи и выросла неформальная занятость [7]. Авторы монографии «В тени регулирования» тоже относят МРОТ, наряду с налоговой системой, к институтам, от которых зависит масштаб неформальной занятости в России [3]. Это слабое место всей дискуссии. Опыт Нью-Джерси мало говорит о стране, где значительная часть малого бизнеса умеет уходить в тень.

Спор о минимальной зарплате, начатый с простого графика спроса и предложения, за последние тридцать лет превратился в спор о величине эластичности и о том, где проходит граница «умеренного» повышения. Эмпирика показывает, что при разумном уровне МРОТ потери рабочих мест невелики или незаметны, а доходы низкооплачиваемых работников растут [4; 5]. Поэтому МРОТ я считаю скорее защитой работника, чем угрозой.

Но защита эта работает, пока минимальная ставка соотносится с реальными заработками конкретного региона. Для России вопрос не столько в том, поднимать ли МРОТ, сколько в том, как учитывать огромную разницу между регионами и как не подтолкнуть работодателей к серым схемам. Без такого учёта прибавка в несколько тысяч рублей рискует обернуться для части работников не ростом дохода, а конвертом без всяких гарантий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О минимальном размере оплаты труда : Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 28.11.2025) // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 22.10.2026).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // КонсультантПлюс : справочная правовая система. –

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 22.10.2026).

3. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 536 с. – ISBN 978-5-7598-1090-2.

4. Card, D. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania / D. Card, A. B. Krueger // American Economic Review. – 1994. – Vol. 84, № 4. – P. 772–793.

5. Cengiz, D. The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs / D. Cengiz, A. Dube, A. Lindner, B. Zipperer // The Quarterly Journal of Economics. – 2019. – Vol. 134, № 3. – P. 1405–1454. – DOI 10.1093/qje/qjz014.

6. Manning, A. The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage / A. Manning // Journal of Economic Perspectives. – 2021. – Vol. 35, № 1. – P. 3–26. – DOI 10.1257/jep.35.1.3.

7. Muravyev, A. The Effect of Doubling the Minimum Wage on Employment: Evidence from Russia / A. Muravyev, A. Oshchepkov. – Bonn : IZA, 2015. – (IZA Discussion Paper ; № 9589).

8. Neumark, D. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment / D. Neumark, W. Wascher // American Economic Review. – 2000. – Vol. 90, № 5. – P. 1362–1396. – DOI 10.1257/aer.90.5.1362.