

Маковская Н.В.,

*доктор экономических наук, профессор,
Белорусский государственный экономический университет, г.Минск*

Резервируемая заработная плата - уровень заработной платы, который определяет активность мобильности работников (индивидов) на рынке труда и позволяет понять направления поиска ими нового рабочего места или отсутствие такого поиска. Оценки резервируемой заработной платы могут быть как субъективными (мнение индивидов, которые хотели бы получать конкретную заработную плату), так и объективными (расчеты и оценки на основе макропоказателей национальной экономики и рынка труда).

Следует отметить, во-первых, специфику национального рынка труда Беларуси в части формирования уровня резервируемой заработной платы (даже в сравнении с рынком труда России), обусловленную особенностями институциональной архитектуры экономических процессов; во-вторых, существующий уровень резервируемой заработной платы не случаен, ее размер экономически целесообразен для белорусской экономики с учетом ее реальных возможностей; в-третьих, резервируемая заработная плата выступает важнейшим стратегическим элементом поведения на рынке труда работников и работодателей, который определяет объем спроса и предложения на данном рынке. В отношении белорусского рынка труда оценки резервируемой заработной платы не проводились. Представляется, что такого рода анализ позволит дать адекватную оценку причинам гибкости национального рынка труда в Беларуси.

Доказано, что явным внешним фактором, который оказывает влияние на размер резервируемой заработной платы для работника, является страх, связанный с неопределенностью, прежде всего с безработицей. Ожидание худшего экономического положения заставляет «сокращать объем желаемого, ценного, значимого, минимизировать свои требования и запросы к жизни» [1]. Экономическая логика этого поведения в следующем: чем сильнее страх потерять работу, тем сильнее желание сохранить то, что уже есть (рабочее место и зарплату) без требований повышения заработной платы. Следствием такого поведения является увеличение гибкости зарплатного поведения работодателей в направлении снижения зарплатных издержек.

В рыночной экономике существуют объективные тенденции связи между уровнем «страха» и динамикой безработицы в стране. Чем ниже безработица, тем меньше страх работников перед потерей рабочего места и социальной стабильностью. При росте безработицы работники становятся более «сговорчивыми» и согласны на сокращение заработной платы в обмен на сохранение рабочего места. Снижение или замораживание роста заработной платы сдерживает безработицу [1].

В белорусской экономике институциональное регулирование рынка труда через сдерживание роста безработицы в стране привело к разрыву связи между безработицей и «страхом». Следствием этого стали внерыночные колебания уровня оплаты труда и резервируемой заработной платы.

Результаты исследований российских ученых показали, что при приеме на работу потенциальные работники претендуют на зарплату выше той, что платят уже работающим сотрудникам [1]. Результаты исследований резервируемой заработной платы выявили некоторые ее характеристики [1]:

а) зависимость от персональных характеристик. Трудоустройство с ожидаемой заработной платой зависит от уровня образования, успешность его увеличивается с возрастом; б) зависимость от состояния локальных рынков. Прирост на 1% среднего уровня заработной платы в регионе повышает на 1% и резервную зарплату; в) различия в ее уровнях у тех работников, кто впервые ищет работу, у вынужденно уволенных и у ушедших с прошлой работы добровольно; г) безработные склонны устанавливать резервную зарплату на завышенном уровне.

Современное объяснение особенных характеристик резервируемой заработной платы находится в плоскости теории поиска Даймонда и Писсаридеса [2]. Предполагается, что соискатели рабочих мест максимизируют ожидаемую полезность, выбирая интенсивность поиска и уровень резервируемой заработной платы. Они определяют их значения таким образом, чтобы ожидаемая полезность от продолжения поиска (т.е. сохранения в следующем периоде статуса) возросла. Резервируемая заработная плата (reservation wage) – ключевое понятие теории поиска на рынке труда. Этим термином обозначается наименьшая оплата, за которую работник согласится работать.

Целью исследования является анализ особенностей формирования резервируемой заработной платы в условиях белорусского рынка труда. Это позволит понять, адекватен ли уровень резервируемой заработной платы реалиям национального рынка труда в Беларуси.

Литература

1. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Парадоксы резервируемой заработной платы на российском рынке труда // Препринт WP3/2016/03 / Р. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 53 с.
2. Pissarides C. Equilibrium Unemployment Theory. – Cambridge MA: MIT Press. – 2002.