

# ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА

DOI: 10.19181/population.2021.24.2.10.

## ОБ ИЗЛИШКЕ ПОКУПАТЕЛЯ И ПРОДАВЦА НА РЫНКЕ ТРУДА

**Мортиков В. В.**

*Луганский государственный университет имени В. Даля,  
(91034, Луганск, квартал Молодежный, 20а)*

*Email: mvit2015@mail.ru*

**Для цитирования:**

Мортиков, В. В. Об излишке покупателя и продавца на рынке труда // Народонаселение. — 2021. — Т. 24. — № 2. — С. 109-119. DOI:10.19181/population.2021.24.2.10

**Аннотация.** В публикации уточняется определение излишка работодателя и наемного работника. Излишек рассматривается как социально-экономический феномен, подверженный влиянию, в частности, неэкономических факторов. Определено влияние инфляции, социально-возрастных характеристик, изменения рыночных позиций субъектов рынка труда на их зарплатные предложения и излишек. Осуществлена группировка объявлений о вакансиях на основе формулировок о зарплате. Предложена система индикаторов, по которым можно идентифицировать излишек, отслеживать его движение: зарплаты в объявлениях о вакансиях, резюме соискателей; данные о зарплате в опросах населения и обзорах зарплат; динамика минимальной оплаты, цены на услуги индивидуальных предпринимателей, величина безработицы и теневой занятости; масштабы создания и ликвидации рабочих мест и другие. Данные индикаторы подразделяются на прямые и косвенные в зависимости от механизма влияния на зарплатные предложения и ожидания субъектов рынка труда. Обосновываются возможности влияния на излишек и через это на поведение субъектов рынка труда инструментами государственного регулирования. Такими инструментами являются: политика минимальной зарплаты, налогообложение доходов физических лиц и отчисления на зарплату, индексация доходов, субсидирование зарплат, административное регулирование цен, иммиграционная политика. Влияние некоторых инструментов регулирования излишка работодателя и работника является противоречивым. Регулирование минимального уровня оплаты труда может одновременно увеличивать и сокращать данный излишек.

**Ключевые слова:** излишек покупателя/продавца, рынок труда, зарплатные ожидания и предложения, регулирование излишка.

Формулировка и обоснование понятия экономического излишка связаны с именами французского инженера Ж. Дюпюи [1] и представителей классической и неоклассической школ А. Маршалла [2], Дж. Хикса [3], Л. Вальраса. Концепция экономического излишка на рынке труда фигурирует при сравнении зарплат квалифицированных специалистов в местных и международных компаниях [4], исследовании зарплатной дискриминации работников [5–7]. В теориях эффективного мэтчинга, поиска работы, принципала-агента, оптимальных контрактов через изменение излишка работодателя/работника происходит привлечение участников рынка труда друг к другу, удержание сторон трудового соглашения от его разрыва [8]. Излишек покупателя/продавца на рынке труда — посредствующее звено, через которое происходит влияние государства на мотивации работодателя к созданию рабочих мест, соискателей рабочих мест — к поиску и сохранению занятости [9].

В отечественной научной литературе детально рассматривается лишь одна из определяющих излишка покупателя/продавца на рынке труда — категория резервной зарплаты [10]. Между тем изучение данного излишка, его структуры, динамики позволяет достичь большего понимания поведения субъектов рынка, а также влиять на это поведение средствами политики, проводимой государством и руководством различных организаций.

### **Общая характеристика экономического излишка на рынке труда**

Экономический излишек продавца/покупателя на рынке труда складывается как разница между максимальной зарплатой, которую готов предложить работодатель и минимальной зарплатой, за которую готов трудиться соискатель рабочего места или в случае перезаключения трудового соглашения — уже занятый в организации работник.

Понятие излишка в литературе тесно связано с понятиями нормального и экономического дохода, ренты. Нормальный

доход удерживает экономического субъекта в определенной сфере деятельности. Превышение над нормальным доходом — есть экономический доход или рента. По сути, минимум, за который согласен работать претендент на рабочее место или резервная заработная плата — это его нормальный доход, а излишек — его рента. Ренту получает и работодатель, если выплачиваемая им зарплата меньше максимума, который он готов заплатить сотруднику. Рента появляется не только на индивидуальном уровне, но и на уровне отдельной организации, сферы деятельности (профессионально-квалификационного сегмента рынка труда, отрасли экономики), всей экономики — то есть там, где стороны вступают в трудовые отношения.

При анализе излишка необходимо учитывать, что в сделке работодателя и соискателя рабочего места участвуют и незарплатные компоненты компенсации, различные позитивные и негативные факторы, связанные с содержанием, условиями труда, личностью самого работника, то есть так называемые уравнивающие или компенсирующие различия. Излишка может не быть или он может быть незначителен, но за счет привлекательности содержания и условий труда для соискателя его соглашение с работодателем может стать достаточно устойчивым.

Следует признать, что и готовность платить определенную зарплату и готовность идти на ее определенный уровень у субъектов рынка труда — это скорее социально-экономические категории, нежели сугубо экономические. Эти готовности/притязания/ожидания формируются под влиянием как чисто экономических факторов: уровня экономической активности в стране и отдельных секторах, регионах, ситуации в отдельных сегментах рынка труда, так и под влиянием социально-психологических факторов. Среди последних следует назвать взгляд на приемлемый уровень оплаты, формируемый под влиянием ближайшего окружения работодателя/соискателя.

При изучении излишка покупателя/продавца на рынке труда необходимо иметь

в виду различие между излишком в номинальных и реальных величинах. Излишек меняется вследствие непредвиденного, а следовательно не учитываемого в первоначальных договоренностях сторон трудового соглашения: а) роста цен на потребительские товары; б) роста цен на продукцию работодателей. Так, по итогам III квартала 2020 инфляция в России в годовом выражении превысила прогнозное значение в 3% и составила 3,67%<sup>1</sup>. Вследствие такого роста цен на потребительские товары реальная оплата в рамках трудового соглашения сокращается, что понижает долю излишка работника в совокупном излишке.

Получение излишка работником зависит от эластичности предложения рабочей силы. Высокая конкуренция на соответствующем рынке труда вымывает излишек, получаемый работниками, делает его появление эпизодическим. При увеличении спроса на специфическую рабочую силу и относительной неэластичности ее предложения период получения излишка работниками со специфическими компетенциями продолжителен.

На рынке труда возможны разные ситуации: 1) максимум работодателя и минимум, за который согласен работать специалист не совпадают. Сделки между контрагентами при их жесткой позиции по поводу зарплаты не происходит; 2) эти максимум и минимум совпадают, либо же если совпадения нет, стороны готовы идти на уступки друг другу. Сделка найма осуществляется, но носит неустойчивый характер, при малейшем изменении ситуации на рынке труда, может быть расторгнута; 3) возникает определенная положительная величина расхождения максимума работодателя и минимума соискателя, в рамках которой и устанавливается конкретная величина оплаты. В ходе одного исследования выяснилось, что 51% соискателей в России готовы идти на уступки, снизить зарплатные ожидания, если работодатель ставит такое условие при приеме на работу<sup>2</sup>.

Понятно, что чем больше диапазон между максимумом работодателя и минимумом соискателя, тем скорее они могут достигнуть компромисса. Значение диапазона не остается одинаковым, а меняется со временем под влиянием, в частности: А) изменения позиций работодателя. Его рыночные позиции на рынках выпускаемой продукции могут измениться и вместе с тем изменятся зарплатные предложения; Б) изменения позиций работника, соискателя рабочего места на рынке труда, в результате чего могут поменяться их зарплатные притязания.

На зарплатные предложения/ожидания соискателей оказывает влияние возраст, социальный статус претендентов. У молодых людей нередко встречаются неоправданно высокие зарплатные ожидания после окончания вузов. В среднем выпускники колледжа хотят зарабатывать 25–50 тыс. рублей в месяц, а выпускники вузов—60–120 тыс. рублей<sup>3</sup>, что для последних превышало на октябрь 2020 г. средний по России уровень заработных плат. Соискатели на пенсии менее требовательны к уровню зарплаты. Существует несколько вариантов формулировки величины заработной платы в объявлениях о вакансиях:

1. Указывается точная величина зарплаты в месяц. В данном случае соискатель просто сравнивает минимум, который бы его устроил с данной величиной, и может принять/не принять предложение.

2. Величина зарплаты «от...» без указания верхней планки. Этот вариант дает надежду соискателю на то, что даже если нижняя граница объявленной суммы меньше его собственного минимума, стоит попытаться трудоустроиться в надежде на то, что он сможет получать больше. Вариант дающий инициативу в определении излишка работодателю.

3. Зарплатное предложение «до ...», то

снизить зарплатные ожидания по просьбе работодателя // ГородРабот.ру: [сайт].—URL: <https://gorodrabot.ru/news/105587> (дата обращения: 05.12.2020).

<sup>3</sup> Шабрукова Н. Сколько хотят зарабатывать российские соискатели с дипломом колледжа? // ГородРабот.ру: [сайт].—URL: <https://gorodrabot.ru/news/106894> (дата обращения: 05.12.2020).

<sup>1</sup> Счетная палата сообщила, что рост цен до конца года может ускориться // ТАСС: [сайт].—URL: <https://news.mail.ru/economics/44072452/?frommail=1> (дата обращения: 09.11.2020).

<sup>2</sup> Овсянкина А. 51% российских соискателей готовы

есть с указанием максимальной величины месячной зарплаты, которую может себе позволить работодатель. Такое предложение следует разделить для отдельной вакансии и для всей совокупности вакансий по определенной позиции. Самых соискателей рабочих мест нередко интересует вопрос о максимуме, который может платить работодатель. Если притязания соискателя к уровню оплаты существенно ниже объявленного предельного уровня, он вполне может трудоустроиться. Как и в предыдущем случае, вариант изначально дающий большую свободу в определении излишка работодателю.

4. Зарплата по договоренности, а также варианты «от-до» или «средняя по рынку зарплата». Это наиболее гибкий вариант, однако, требующий дополнительного времени для встречи контрагентов и обсуждения функциональных обязанностей соискателя, размеров оплаты. Оплата по договоренности создает широкое поле для распределения излишка. В отличие от вариантов 2 и 3 обе стороны обладают свободой в определении излишка.

Анализ объявлений о зарплатных предложениях претендентам на вакансию охранника на ресурсе superjob.ru на 21.11.2020 (11–12 часов московского времени) по Москве показал, что из 1610–1652 объявлений о вакантных рабочих местах 30% имели формулировку «до определенной величины зарплаты», в 32% — формулировался интервал зарплаты «от-до», в 36% формулировка имела вид «от», в 2% — называлась точная величина месячной зарплаты<sup>4</sup>. Это говорит о том, что инициативу в распределении излишка предпочитают брать на себя авторы данных объявлений — работодатели.

#### **Информационные аспекты идентификации экономического излишка**

К сожалению, точно определить излишек невозможно, так как оценка минимума/максимума зарплат происходит в со-

<sup>4</sup> Вакансии. Охранник // Superjob.ru: [сайт]. — URL: <https://www.superjob.ru/vakansii/ohrannik.html> (дата обращения: 21.11.2020).

знании работодателя и работника, является субъективной и подвержена влиянию многих факторов, в том числе и неэкономических. Мы разделили все индикаторы, свидетельствующие о существовании, динамике излишка на рынке труда, на прямые индикаторы и косвенные (табл. 1). К прямым индикаторам отнесли те, что точно указывают на размеры минимума и/или максимума зарплат сторон трудовых отношений. К косвенным, на наш взгляд, следует отнести отдельные аспекты поведения работодателей и соискателей рабочих мест, макроэкономические показатели, по которым можно с той или иной степенью определенности судить о величине и изменении излишка. К индикаторам, дающим более или менее непосредственное представление об излишке на рынке труда России, мы относим, в частности, информацию о МРОТ, ведь минимальная зарплата — это и есть во многих случаях минимум, на который рассчитывает соискатель, только инициатором ее предложения является государство. Повышение минимальной зарплаты делает излишек в части потенциальных и фактических трудовых отношений величиной нулевой или отрицательной, способствует переходу этих отношений в «тень».

Готовность платить за рабочую силу и готовность ее предлагать за какую-то зарплату можно оценивать по зарплатным предложениям работодателей и зарплатным ожиданиям, предложениям соискателей рабочих мест. Проще всего это сделать, когда можно сравнить зарплатные предложения/ожидания той и другой стороны по определенной позиции. Сейчас, к примеру, сервис по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob публикует такие данные на основе изучения предложений работодателей и ожиданий претендентов на рабочие места. Так в октябре 2020 г. на сервисе были предложения работодателей и ожидания претендентов на позицию «кассир-операционист» в банковской сфере. В Москве зарплатный диапазон для 4 самого высокого квалификационного уровня составил 50–

Таблица 1

**Источники информации об излишке покупателя/продавца на рынке труда**

Table 1

Sources of information on buyer / seller surplus in the labor market

Прямые индикаторы	Косвенные индикаторы
Минимальный размер оплаты труда.	Уровень безработицы.
Данные обзоров зарплат.	Деловая, инвестиционная активность работодателей, динамика создания и ликвидации рабочих мест, динамика увольнений, приема на работу в целом по экономике.
Зарплатные предложения работодателей на рабочих сайтах.	Увеличение/сокращение штата сотрудников, аренда новых помещений организацией/расторжение ею договора аренды; покупка/распродажа имущества организации.
Цены на услуги индивидуальных предпринимателей на интернет сайтах.	Объявления о вакансиях в СМИ, данные о вакантных рабочих местах государственной службы занятости.
Опросы населения, данные резюме соискателей рабочих мест, информация с форумов HR-сообществ.	Изменение масштабов теневой занятости.

Источник: составлено автором.

80 тыс. рублей в месяц<sup>5</sup>. Исследовательский центр портала SuperJob предоставляет также платные обзоры зарплат в зависимости от потребностей заказчика.

Информацию об одном из ориентиров излишка — минимуме оплаты за определённые виды работ, дают и объявления об оказании услуг в неофициальной части рынка труда. К числу таких относится, к примеру, объявление о ценах на услуги электрика в Петербурге: открытая электропроводка — от 100 рублей/м., скрытая электропроводка — от 300 рублей/м., монтаж распаечных коробок — от 350 рублей, монтаж розетки выключателей — от 250 рублей и так далее<sup>6</sup>. Характерно, что в таких объявлениях указывается и минимальный размер заказа — в вышеприведённом случае это 1000 рублей. Кроме того, существует информация о зарплатных ожиданиях работников по регионам России. Так, в октябре 2019 г. Роструд на основе опроса 7000 россиян выяснил, на какую зарплату рассчитывают россияне. Самые высокие зарплатные ожидания — у соискателей из Чукотского АО —

50000 рублей в месяц, Москвы — 46900 и Магаданской области — 45360 рублей<sup>7</sup>.

Рост излишков может говорить о том, что минимальные зарплатные ожидания соискателей не успевают за тем, что в состоянии предложить работодатели. Данная ситуация характерна для новых, растущих сегментов рынка труда, таких например, как рынок IT-специалистов. И напротив, сокращение излишков, их исчезновение — признак того, что представители ряда традиционных профессий, занятых в сокращающихся своей активности секторах экономики по инерции не могут снизить планку зарплатных ожиданий. Некоторые профессионалы думают, что причина утраты интереса в них со стороны работодателей связана с временным циклическим спадом, нежели с долговременными причинами структурного характера. Они занимают выжидательную позицию, в надежде на восстановление спроса в их сегменте рынка труда, не готовые идти на снижение своих зарплатных притязаний.

Коллективные переговоры базируются, в частности, на сигналах, отсылаемых покупателем и продавцом рабочей силы об излишке, получаемом ими от сделки. К таким сигналам можно отнести со сто-

<sup>5</sup> Обзоры зарплат — кассир-операционист // Исследовательский центр портала Superjob.ru: [сайт]. — URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112508/kassir-operacionist> (дата обращения: 05.12. 2020).

<sup>6</sup> Цены на услуги электрика и электромонтажные работы // Spb-electrik.ru: [сайт]. — URL: <http://www.spb-electrik.ru/price.html> (дата обращения: 05.12. 2020).

<sup>7</sup> Овсянкина А. Какие зарплатные ожидания у жителей России // ГородРабот.Ру: [сайт]. — URL: <https://gorodrabot.ru/news/104134> (дата обращения: 05.12. 2020).

роны нанимателя рабочей силы увеличение штата сотрудников, аренду новых помещений, свидетельствующими о намерении расширять бизнес, готовности при необходимости увеличить зарплату необходимым специалистам. Обычно при заключении коллективного соглашения работодатель пытается скрыть размеры экономического излишка, получаемого им от использования работников.

Показателем, характеризующим ситуацию с излишками, является уровень безработицы — чем больше сделок заключается на рынке труда, тем он ниже. В противном случае высока добровольная безработица (соискателей не устраивает предлагаемая зарплата) и вынужденная безработица — работодателей не устраивает уровень зарплаты, сложившийся на рынке или под влиянием государства, профсоюзов и они сокращают спрос на рабочую силу. Конечно, уровень безработицы зависит не только от величины получаемой и выплачиваемой зарплаты, а определяется и другими факторами. Именно поэтому мы относим этот индикатор к косвенным.

Индикатором получения или неполучения излишков на рынке труда являются незаполненные вакансии. Данные на 25.11.2020 г. о наличии актуальных вакансий в территориальных отделениях фонда социального страхования на случай безработицы ЛНР показывают, что длительное время остаются незаполненными вакансии повара, медсестры, продавца, токаря<sup>8</sup>, что во многом связано с тем, что предлагаемые зарплаты ниже приемлемого для потенциальных соискателей уровня.

Об излишке косвенно свидетельствует активность работодателей в сфере создания/ликвидации рабочих мест, увольнения и приема сотрудников, поскольку создание рабочих мест происходит, в частности, тогда, когда работодатель в состо-

янии платить нанимаемому специалисту хотя бы минимум, за который последний готов работать. В условиях сложной эпидемиологической ситуации 2020 года, сужения рынка, падения выручки многие работодатели в туристической отрасли, ресторанном бизнесе стали сворачивать свою деятельность, в частности, из-за невозможности рассчитываться с персоналом. По данным опроса, проведенного сервисом *hh.ru*, к сентябрю 2020 г. с начала кризиса уже прошли увольнения в 47% российских компаний<sup>9</sup>.

### **Излишки покупателя и продавца на рынке труда и экономическая политика**

Излишек продавца/покупателя в целом и на рынке труда, в частности, выступает феноменом не только микроэкономики, но и макроэкономической теории, объектом государственного регулирования. При этом государство преследует две основных цели: фискальную и регулятивную. Важным представляется изучение влияния экономической политики на положение субъектов рынка труда через величину и структуру получаемого им излишка. Есть следующие объекты внимания государства в этой связи: трудовые доходы соискателей рабочих мест, наемных работников и доходы предпринимателей-работодателей.

Инструментами прямого влияния на излишек является политика минимальной зарплаты, индексации доходов, налогообложение доходов физических лиц, налоги и отчисления на зарплату, субсидии, административное регулирование цен. Среди инструментов опосредованного влияния: бюджетно-финансовая и кредитно-денежная политика, государственная миграционная политика; антимонопольное законодательство. Каждый из инструментов влияния на излишек имеет свой потенциал воздействия на размеры излишка, его структуру,

<sup>8</sup> Информация о наличии актуальных вакансий в территориальных отделениях фонда социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики по состоянию на 25 ноября 2020 года // Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики: [сайт]. — URL: <https://fssblnr.su/vacancy.php> (дата обращения: 25.11.2020).

<sup>9</sup> Шабрукова Н. Эксперты рассказали, что ждёт российский рынок труда к концу 2020 года // ГородРабот.Ру: [сайт]. — URL: <https://gorodrabot.ru/news/106909> (дата обращения: 05.12.2020).

Таблица 2

**Основные инструменты государственной политики, влияющие  
на экономический излишек на рынке труда**

Table 2

Main government policy instruments affecting the economic surplus in the labor market

Название инструмента	Значимость инструмента для изменения совокупного излишка	Возможности регулирования излишка при помощи инструмента, возможности влияния на поведение субъектов рынка труда
Налог на доходы физических лиц, их отчисления в фонды соцстрахования	Средняя – размеры налога влияют на зарплатные предложения соискателей	Зависят от значений ценовой эластичности спроса и предложения на рынке труда. Частое изменение ставок невозможно из-за длительной процедуры прохождения в парламенте
Налоги и отчисления на зарплату, выплачиваемые работодателями	Средняя – размеры налога влияют на зарплатные предложения работодателей	Зависят от значений ценовой эластичности спроса и предложения на рынке труда. Частое изменение ставок невозможно из-за процедурных сложностей
Регулирование МРОТ	Достаточно высокая	Оказывает регулирующее воздействие, прежде всего на поведение, использование работников низкой квалификации
Возмещение работодателям части затрат на зарплату	Достаточно высокая	Оказывает регулирующее воздействие на поведение работодателей, использующих уязвимые на рынке труда группы населения
Индексация доходов	Различная, в зависимости от условий индексации	Оказывает влияние на размеры реального излишка
Антимонопольные инициативы, административное регулирование цен	Различается в зависимости от масштабов вмешательства государства в процессы ценообразования	Оказывает влияние на размеры реального излишка
Миграционная политика государства	Различается в зависимости от сегмента рынка труда	Воздействие носит опосредованный (через изменение конкуренции в соответствующем рыночном сегменте), а следовательно, ограниченный характер

Источник: составлено автором.

поведение работодателей и соискателей рабочих мест (табл. 2).

Изменение ставок налогообложения должно проходить через парламент со сложной процедурой обсуждений и принятия на разных этапах согласования. Поэтому частое изменение ставок невозможно из-за этих сложностей. Устанавливая и взимая подоходный налог, налоги на зарплату, отчисления на соцстрах, государство фактически выступает одной из сторон, участвующей в распределении анализируемого излишка. Сокращая ставки отчислений на рабочую силу, государство при прочих равных условиях увеличивает диапазон, в котором может варь-

роваться зарплата и делает более вероятным заключение трудовых соглашений. Увеличение же налоговой нагрузки на субъектов рынка труда делает это заключение более проблематичным. В одной из публикаций рассматривается случай, когда соглашения между собственниками предприятия и наемными менеджерами может не состояться из-за высокого налогообложения и падения вознаграждения менеджеров ниже резервного уровня [11].

Чрезмерно вторгаясь в излишек, вплоть до его исчезновения и принятия им отрицательной величины, государство делает невыгодным официальное заключение трудовых соглашений. Происходит

переход этих отношений в «тень». Заключая неофициальное трудовое соглашение, работодатель и соискатель рабочего места договариваются быстрее, прежде всего из-за отсутствия государства в распределении излишка. Значительные размеры теневой экономики в России — результат, в том числе и достаточного высокой степени изъятия экономического излишка у субъектов рынка труда через налогообложение, отчисления на социальное страхование. Переходу «в тень» деловой, трудовой деятельности в розничной торговле, строительстве и ремонте, гостиничных услугах и общепите, транспорте и логистике способствовало ухудшение эпидемиологической обстановки в 2020 году. До 80% малых и средних предприятий прибегают к практике зарплат в конвертах. В апреле 2020 г. поступления НДФЛ по сравнению с 2019 г. уменьшились на 18,6%, в мае 2020 г. — на 13,9%<sup>10</sup>.

Сокращение квот приема иностранной рабочей силы является инструментом ограничения конкуренции на национальном рынке труда, что меняет баланс сил на этом рынке в пользу соискателей рабочих мест с изменением излишка в их пользу. В некоторых исследованиях проблемы было обнаружено существенное отрицательное влияние иммиграции на зарплату местной рабочей силы [12]. Вместе с тем в других работах сильного влияния не было обнаружено [13]. Необходимо заметить, что возможности влиять на поведение людей через регулирование квот иммигрантов носит ограниченный характер, поскольку иммигранты, как правило, не конкурируют за рабочие места, представляющие интерес для граждан страны.

Одним из направлений влияния на излишек является субсидирование зарплат в рамках активной политики на рынке труда. Это направление получило распространение, в частности, в связи с эпидемией COVID-19. Скажем, в Канаде, Ирландии предприниматели, столкнувшиеся с падением

ем доходов в связи с COVID-19, имели возможность обратиться за субсидией, позволяющей компенсировать им потери и предотвратить ликвидацию рабочих мест<sup>11</sup>.

Антимонопольные инициативы государства имеют прямое отношение к регулированию излишка через ограничение цен на продукцию, производимую работодателями и товары, приобретаемые работниками. Поэтому с ослаблением монополистических позиций производителей-работодателей все больше работников-потребителей приобщаются к присвоению потребительского излишка. Если же в ответ на снижение цены производитель уменьшает количество выпускаемой продукции, то совокупный излишек покупателей и продавцов может сократиться.

Влияние определенных действий государства на величину и структуру излишка на рынке труда является неоднозначным, разнонаправленным. Это относится к инструментам государственной политики, которые влияют на излишек одновременно и через готовность работодателей платить за работника, и через государственно регулируемую зарплату. Возьмем, к примеру, законодательство по минимальной зарплате. Ее повышение — это одновременно и повышение покупательной способности людей (и через повышение цен реализуемой потребительской продукции увеличение излишка продавца работодателей), и рост издержек производителей, вынужденных увеличивать зарплату (уменьшение излишка работодателя).

Перераспределение излишка происходит не только в результате мероприятий, собственно направленных на изменение доходов, цен. Политика валютных курсов, проводимая центральным банком страны, также оказывает влияние на размеры излишка, прежде всего по импорти-

<sup>10</sup> Шабрукова Н. Эксперты прогнозируют рост «серых зарплат» в России на 30% к концу 2020 года // ГородРабот.Ру: [сайт]. — URL: <https://gorodrobot.ru/news/10684> (дата обращения: 05.12. 2020).

<sup>11</sup> Canada Emergency Wage Subsidy (CEWS) // Government of Canada — Date modified: 2020-10-28: [сайт]. — URL: [https://www.canada.ca/en/revenue\\_agency/services/subsidy/emergency-wage-subsidy.html](https://www.canada.ca/en/revenue_agency/services/subsidy/emergency-wage-subsidy.html) (дата обращения: 05.12. 2020). Ireland: Wage subsidies, employer eligibility (COVID-19) // KPMG. 2020 April 28: [сайт]. — URL: <https://home.kpmg/us/en/home/insights/2020/04/tnf-ireland-wage-subsidies-employer-eligibility.html> (дата обращения: 05.12. 2020).

руемым товарам и услугам. В результате увеличения обменного курса американского доллара, евро к рублю в 2014–2017, 2020 гг. цены на ряд групп товаров возросли, что не могло не сказаться на величине реального излишка, присваиваемого работниками.

Таким образом, излишек работодателя/наемного работника является одним из феноменов современного рынка труда, трудовых соглашений. Его величина определяет устойчивость данных соглашений. Доля каждого из субъектов, участвующих в его распределении, зависит от ряда факторов: их рыночной силы, государственного регулирования и других. Лицам, принимающим решения на государственном уровне, целесообразно отдавать

себе отчет, в каких случаях участие государства в регулировании излишка послужит его дальнейшему воспроизводству, увеличению, а где — будет связано с падением экономической активности работодателей и работников. Поэтому при разработке различных мероприятий по перераспределению национального дохода следует учитывать их влияние на размеры и структуру излишка субъектов рынка труда. Через экономический излишек может осуществляться влияние и менеджмента на экономическое поведение наемных сотрудников: анализ его размеров, структуры, динамики представляет интерес для руководства организаций при приеме персонала на работу, разработке системы трудовой мотивации.

### Литература и Интернет-источники

1. **Дюпюи, Ж.** О мере полезности гражданских сооружений / Ж. Дюпюи // Экономическая школа: [сайт].—URL: [http://www.seinst.ru/files/vehi12dupuit\\_surplus.pdf](http://www.seinst.ru/files/vehi12dupuit_surplus.pdf) (дата обращения: 05.12.2020).
2. **Маршалл, А.** Принципы экономической науки/ А. Маршалл.— Москва : Прогресс, 1993.— 594 с. ISBN 5–01–004201–0.
3. **Хикс, Дж. Р.** Четыре излишка потребителя / Дж. Р. Хикс // Экономическая школа: [сайт].—URL: <https://seinst.ru/files/vehi19hicks.PDF> (дата обращения: 05.12.2020).
4. **Köllő, J.** Wage gains from foreign ownership: evidence from linked employer–employee data / J. Köllő, I. Boza, L. Balázs//Journal of Labour Market Research.— 2021.— No. 55(3). DOI: 10.1186/s12651–021–00286–0.
5. **Berson, C.** Local labor markets and taste-based discrimination / C. Berson // IZA Journal of Labor Economics.— 2016.— No. 5(5). DOI: 10.1186/s40172–016–0045–9.
6. **Kuhn, P.** Do employers prefer migrant workers? Evidence from a Chinese job board / P. Kuhn, K. Shen // IZA Journal of Labor Economics.— 2015.— No. 4. DOI: 10.1186/s40172–015–0038–0.
7. **Biddle, J. E.** Wage discrimination over the business cycle / J. E. Biddle, D. S. Hamermesh // IZA Journal of Labor Policy.— 2013.— No. 2(7). DOI: 10.1186/2193–9004–2–7.
8. **Macho-Stadler, I.** Agency theory meets matching theory / I. Macho-Stadler, D. Pérez-Castrillo // SERIEs.— 2020. May. DOI: 10.1007/s13209–020–00215–3.
9. **Brown, A.** Active labor market programs—employment gain or fiscal drain? / A. Brown, J. Koettl // IZA Journal of Labor Economics.— 2015.— No. 4(12). DOI: 10.1186/s40172–015–0025–5.
10. **Капелюшников, Р. И.** Парадоксы формирования резервной заработной платы на российском рынке труда. Часть II. / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова // Вопросы экономики.— 2016.— № 9.— С. 94–110.
11. **Bauer, T.** Taxation and agency conflicts between firm owners and managers: a review / T. Bauer, T. Kourouhous, P. Krenn // Business Research.— 2018.— No. 11.— С. 33–76.

12. **Borjas, G. J.** The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market / G. J. Borjas // *Quarterly Journal of Economics.*— 2003.— No. 118(4).— P. 1335–1374. DOI: 10.1162/003355303322552810.
13. **Ottaviano, G.** Rethinking the effect of immigration on wages / G. Ottaviano, G. Peri // *Journal of European Economic Association.*— 2012.— February.— P. 152–197. DOI: 10.1111/j.1542-4774.2011.01052.x.

**Сведения об авторе:**

*Мортиков Виталий Владимирович*, доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Луганского государственного университета им. В. Даля, Луганск, Луганская Народная Республика.

*Контактная информация:* e-mail: mvit2015@mail.ru; ORCID: 0000-0003-4681-2496; Researcher ID Web of Science: AAL-6967-2020; ПИНЦ Author ID: 1741-4979.

DOI: 10.19181/population.2021.24.2.10.

## ABOUT SURPLUS OF THE BUYER/SELLER IN THE LABOR MARKET

**Vitalii V. Mortikov**

*Lugansk State University after V. Dahl  
(20 a quarter Molodezhnyy, Lugansk, 91034)*

*E-mail: mvit2015@mail.ru*

**For citation:**

Mortikov V.V. About surplus of the buyer/seller in the labor market. *Narodonaselenie [Population]*. 2021. Vol. 24. No. 2. P. 109-119. DOI: 10.19181/population.2021.24.2.10. (in Russ.)

**Abstract.** *The objective of the article – to analyze not only microeconomic, but macroeconomic aspects of surplus of the buyer/seller in the labor market, to research economic policy oriented on its redistribution. The concept of employer/employee surplus in the labor market is clarified. This surplus is a socio-economical phenomenon, some noneconomic factors must be taken into account in researching it. The influence of inflation, social and age characteristics, changes in the market positions of labor market subjects on their salary offers and surplus has been determined. It makes sense to differentiate between nominal and real surplus, fixed surplus and surplus that can be influenced. The article presents grouping of job advertisements based on salary formulation. Informational aspects of the identifying economic surplus are considered. The author proposes direct and indirect indicators to reveal the changes in economic surplus: wage proposals in the vacancy announcements, salary reviews, resume data, population polls, prices for services of individual entrepreneurs, dynamics of unemployment and shadow employment etc. Potential of the government policy on surplus redistribution and the regulation of employer/employee behavior is substantiated. Some instruments aimed at such redistribution through incomes of employers, employees are proposed: minimum wages regulations, changes in taxation (personal income taxation, wage taxes); indexation of personal incomes, subsidization of wages, antimonopoly and administrative regulation of prices. The government can also influence the behavior of surplus receivers through immigration policy. The influence of some instruments on surplus regulation is contradictory. Minimum wage regulations can increase and decrease the surplus at the same time.*

**Keywords:** *buyer's/seller's surplus, labor market, wage expectations and proposals, surplus regulation.*

**References and Internet sources**

1. Dupuis J. O mere poleznosti grazhdanskikh sooruzheniy [On the measure of the usefulness of civil structures]. Available at: [http://www.seinst.ru/files/vehi12dupuit\\_surplus.pdf](http://www.seinst.ru/files/vehi12dupuit_surplus.pdf) (Accessed: 5 December 2020). (in Russ.)
2. Marshall A. Printsipy ekonomicheskoy nauki [*Principles of Economics*]. Moscow. Progress. 1993. 594 p. ISBN 5-01-004201-0. (in Russ.)
3. Hicks J.R. Chetyre izlishka potrebitelya [Four consumer surpluses]. Available at: <https://seinst.ru/files/vehi19hicks.pdf> (Accessed: 5 December 2020). (in Russ.)
4. Köllő J., Boza I., Balázsi L. Wage gains from foreign ownership: evidence from linked employer–employee data. *Journal of Labour Market Research*. 2021. No. 55(3). DOI: 10.1186/s12651-021-00286-0.
5. Berson C. Local labor markets and taste-based discrimination. *IZA Journal of Labor Economics*. 2016. No. 5(5). DOI: 10.1186/s40172-016-0045-9.
6. Kuhn P., Shen K. Do employers prefer migrant workers? Evidence from a Chinese job board. *IZA Journal of Labor Economics*. 2015. No. 4. DOI: 10.1186/s40172-015-0038-0.
7. Biddle J.E., Hamermesh D.S. Wage discrimination over the business cycle. *IZA Journal of Labor Policy*. 2013. No. 2(7). DOI: 10.1186/2193-9004-2-7.
8. Macho-Stadler I., Pérez-Castrillo D. Agency theory meets matching theory. *SERIEs*. 2020. May. DOI: 10.1007/s13209-020-00215-3.
9. Brown A. J., Koettl J. Active labor market programs – employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*. 2015. No. 4(12). DOI: 10.1186/s40172-015-0025-5.
10. Kapelyushnikov R.I. Luk'yanova A.L. Paradoksy formirovaniya rezervnoy zarabotnoy platy na rossiyskom rynke truda. Chast' II. [Paradoxes of the formation of reserve wages in the Russian labor market. Part II]. *Voprosy ekonomiki [Issues of Economics]*. 2016. No. 9. P. 94–110. (in Russ.)
11. Bauer T., Kourouxs T., Krenn P. Taxation and agency conflicts between firm owners and managers: a review. *Business Research*. 2018. No. 11. P. 33–76. Available at: <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0054-y> (Accessed: 5 December 2020). DOI: 10.1007/s40685-017-0054-y.
12. Borjas G.J. The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market. *Quarterly Journal of Economics*. 2003. No. 118(4). P. 1335–1374. DOI: 10.1162/003355303322552810.
13. Ottaviano G, Peri G. Rethinking the effect of immigration on wages. *Journal of European Economic Association*. 2012. February. P. 152–197. DOI: 10.1111/j.1542-4774.2011.01052.x.

**Information about the author:**

Mortikov Vitalii Vladimirovich, Doct. Sc. (Economics), professor, professor of the chair of human resources management and economic theory, Lugansk State University after V. Dahl, Lugansk, Lugansk Popular Republic.

Contact information: e-mail: [mvit2015@mail.ru](mailto:mvit2015@mail.ru); ORCID: 0000-0003-4681-2496; Researcher ID Web of Science: AAL-6967-2020; Elibrary Author ID: 1741-4979.

Статья поступила в редакцию 19.02.2021, одобрена 20.05.2021, опубликована 30.06.2021.