

# Зарубежная практика применения механизма минимальной заработной платы



## Оглавление

Аннотация .....	3
1. Международные правовые основы регулирования МРОТ .....	4
2. Механизмы формирования и реализации МРОТ в зарубежных странах .....	7
Механизмы установления МРОТ .....	7
Сфера применения МРОТ .....	9
Организация определения МРОТ .....	9
Периодичность пересмотра МРОТ .....	10
3. Размеры минимальной заработной платы в зарубежных странах и подходы к их определению .....	13
Региональная дифференциация МРОТ .....	21
Дифференциация МРОТ с учетом возраста работников .....	22
Дифференциация МРОТ с учетом стажа работы и квалификации .....	23
Приложения .....	25
Приложение 1. Международные правовые акты, регулирующие отношения в области минимальной заработной платы (извлечения) .....	25
Приложение 2. Документы МОТ по вопросам минимальной заработной платы (извлечения) .....	27
Приложение 3. Характеристики механизмов установления минимальной заработной платы в зарубежных странах на основе коллективных переговоров .....	32
Приложение 4. Характеристики национального законодательства, регулирующего вопросы минимальной заработной платы в ряде стран ОЭСР .....	35
Приложение 5. Формулы определения МРОТ .....	47

## Аннотация

Механизм минимальной заработной платы/минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ) имеет более чем столетнюю историю. Впервые МРОТ был законодательно закреплен в 1894 году в Новой Зеландии, затем — в 1896 году в Австралии, позднее, в 1909 году, в Великобритании. В США закон о справедливых трудовых нормах, которым МРОТ был установлен на федеральном уровне, принят в 1938 году<sup>1</sup>.

В РСФСР обязательный минимум оплаты труда был введен Кодексом законов о труде 1922 года<sup>2</sup>.

За время существования МРОТ география его применения в мире значительно расширилась, и сегодня этот механизм используется в более чем 90% стран — членов Международной организации труда (далее — МОТ). Изменились и функции МРОТ: из средства защиты прав на справедливую оплату труда домашних, сельскохозяйственных работников и женщин он превратился в инструмент борьбы с нищетой, решения проблем социального неравенства, в один из базовых социальных стандартов.

Многолетний опыт применения механизма МРОТ в зарубежных странах в условиях рыночной экономики представляет интерес в связи с определенной Президентом национальной целью снижения в два раза уровня бедности в Российской Федерации до 2024 года.

В настоящем материале представлены результаты обобщения и анализа зарубежной практики применения механизма МРОТ, подготовленные на основе официальных документов и материалов Всемирного банка, МВФ, ОЭСР и Евростата.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

1. За рубежом активно используется механизм МРОТ. При этом достаточно последовательно соблюдаются нормы Конвенции МОТ 1970 года о механизме установления минимальной заработной платы (далее — Конвенция № 131) в интересах стимулирования экономического роста, развития отдельных секторов экономики, сокращения нищеты, повышения занятости уязвимых групп населения. Учитывая позитивный опыт использования в зарубежной практике положений Конвенции № 131, представляется целесообразным рассмотреть возможность ее ратификации Российской Федерацией и имплементации базовых положений в национальное законодательство.
2. В зарубежных странах распространена практика дифференциации ставок минимальной оплаты труда по различным критериям (региональные различия, различия по возрастным группам работников, стажу работы и др.). Различные ставки МРОТ вводятся с целью стимулирования производительности труда, занятости молодежи и лиц

---

<sup>1</sup> Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда. МОТ. Источник: [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS\\_548519/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_548519/lang--ru/index.htm)

<sup>2</sup> Источник: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=3889#0666596800184986>

с ограниченными возможностями жизнедеятельности, а также мотивации трудовой деятельности, территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы. Экономическая и социальная целесообразность подобного подхода, ранее использовавшегося и в отечественной практике, заслуживает внимания с позиций возможного применения в России.

3. С учетом рекомендаций МОТ, ОЭСР, МВФ и Всемирного банка уровни минимальной заработной платы, устанавливаемые в зарубежных странах, составляют не менее 35 процентов средней заработной платы<sup>3</sup>. Данный уровень может позволить обеспечить поддержку потребительского спроса в интересах экономического роста, сокращение бедности и неравенства в доходах, не оказывая негативного влияния на занятость. В связи с этим предлагается рассмотреть возможность повышения МРОТ в Российской Федерации не менее чем в 1,5 раза, с учетом достигнутого уровня экономического развития.

4. В зарубежных странах распространена практика ежегодного пересмотра размера минимальной заработной платы на национальном уровне с учетом предложений как специально созданных независимых органов, так и социальных партнеров. Представляется целесообразным использование подобной практики в Российской Федерации при установлении МРОТ.

## 1. Международные правовые основы регулирования МРОТ

Необходимо отметить отсутствие за рубежом общепризнанных, законодательно определенных понятий «минимальный размер оплаты труда». В национальном законодательстве зарубежных стран широко используется в той или иной редакции определение экспертов МОТ, согласно которому МРОТ — это «минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за выполненную работу в течение указанного периода времени и который не может быть сокращен по коллективному или индивидуальному трудовому договору»<sup>4</sup>. Аналогичное определение используется Евростатом<sup>5</sup>.

В России понятие МРОТ до 2007 года определялось Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 129) (далее — ТК РФ): «Минимальная заработная плата

---

<sup>3</sup> Источник: [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS\\_550012/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_550012/lang--ru/index.htm)

<sup>4</sup> МОТ: Общий обзор докладов о применении Конвенции 1970 года о механизме установления минимальной заработной платы (№ 131) и Рекомендации 1970 года о механизме установления минимальной заработной платы (№ 135), Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций, 2014. Источник: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms\\_615922.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_615922.pdf)

<sup>5</sup> Источник: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Minimum\\_wage](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Minimum_wage)

(минимальный размер оплаты труда) — устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда»<sup>6</sup>. Из последующих редакций ТК РФ данное определение было исключено<sup>7</sup>. В настоящее время понятие МРОТ в России законодательно не определено.

Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон № 473-ФЗ)<sup>8</sup> также не определяет понятие МРОТ.

Вопросы формирования МРОТ определены рядом международных соглашений, участником которых является Российская Федерация (приложение 1). В Конвенции № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, вступившей в силу в 1972 году (приложение 2)<sup>9</sup>, наиболее полно раскрывающей вопросы минимальной заработной платы, Российская Федерация не участвует.

Международными соглашениями<sup>10</sup> определены основные, принципиальные положения регулирования МРОТ, которыми на практике руководствуются в зарубежных странах. К их числу относятся:

- необходимость социально-экономического обоснования размеров минимальной заработной платы, обеспечивающих удовлетворительное существование / достойный уровень жизни самих трудящихся и их семей;
- обязательность установленного МРОТ для предпринимателей и трудящихся;
- право трудящихся, на которых распространяется МРОТ, получивших более низкую заработную плату, на возмещение в судебном порядке или посредством иной законной процедуры суммы, которая была им недоплачена;
- периодический пересмотр ставок МРОТ;
- установление МРОТ путем консультаций всех заинтересованных сторон;
- возможность применения дифференцированных ставок МРОТ.

---

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

<sup>7</sup> Источник: <http://ivo.garant.ru/#/document/10180093/paragraph/198:3>

<sup>8</sup> Источник: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1027748-7>

<sup>9</sup> По состоянию на апрель 2020 г. 54 государства ратифицировали Конвенцию № 131. Источник: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312276](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312276).

<sup>10</sup> Россия в основном не участвует в таких соглашениях (см. приложения 1 и 2). Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII ратифицирован «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (принят 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН), участники которого признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей.

Аналогичные положения ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в Федеральном законе от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» не отражены.

В соответствии с Законом № 473-ФЗ МРОТ с 1 января 2021 г. установлен в сумме 12 792 рубля в месяц, а также вводятся следующие положения:

- МРОТ на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины *медианной заработной платы*, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, *за предыдущий год*;
- проект федерального закона об установлении МРОТ на очередной год подлежит обсуждению с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- с 2021 года соотношение МРОТ и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов;
- соотношение МРОТ и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации;
- МРОТ на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год;
- исчисление медианной заработной платы осуществляется на основании методики, определяемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации.

Новеллы, введенные Законом № 473-ФЗ, не учитывают многих принципиальных положений регулирования МРОТ, определенных документами МОТ, получивших, как показано далее, широкое международное признание в силу их эффективности.

В связи с этим в условиях проводимой в стране работы по сокращению бедности представляется целесообразным рассмотреть вопрос о ратификации Российской Федерацией Конвенции № 131 и последующей имплементации ее норм в российское законодательство.

При этом следует учитывать, что участниками Конвенции № 131 являются не только развивающиеся, но и экономически развитые страны, такие как Австралия, Нидерланды,

Франция, Португалия, Япония, бывшие прибалтийские республики СССР (Латвия, Литва), а также государства — члены СНГ (Азербайджан, Армения, Кыргызстан, Молдова). Соблюдают положения Конвенции № 131 большинство зарубежных стран. Участие в Конвенции № 131 поддерживается Исполнительным комитетом Всеобщей конфедерации профсоюзов<sup>11</sup>.

## 2. Механизмы формирования и реализации МРОТ в зарубежных странах

Анализ нормативных правовых актов показал, что в зарубежных странах при установлении МРОТ, как правило, применяются, с учетом национальной специфики, базовые положения Конвенции № 131 и Рекомендаций 1970 года о механизме установления минимальной заработной платы (далее — Рекомендации № 135). Эти положения распространяются на механизмы установления МРОТ, сферы применения МРОТ, факторы, учитываемые при определении МРОТ, периодичность их пересмотра.

### Механизмы установления МРОТ

В настоящее время в зарубежной практике применяются, главным образом два механизма установления МРОТ:

- *централизованный*, предусматривающий установление МРОТ на национальном уровне решениями органов законодательной и/или исполнительной власти, компетентных советов или комиссий, трудовыми судами или арбитражем;
- *децентрализованный*, предусматривающий установление МРОТ на уровне отраслей/предприятий на основе коллективных переговоров и его фиксацию в трудовых договорах (коллективных или индивидуальных).

В отдельных случаях МРОТ устанавливается путем придания силы закона положениям коллективного трудового договора<sup>12</sup>.

По оценкам МОТ, в большинстве стран применяется законодательно установленный (национальный) МРОТ, в 10% стран минимальная оплата труда определяется путем коллективных переговоров.

На начало 2019 года законодательно установленные / национальные МРОТ применялись в 22 из 28 стран Европейского Союза (далее — ЕС), а также во всех странах —

---

<sup>11</sup> Источник: <http://urist-edu.ru/kodex/14184/index.html>

<sup>12</sup> В Финляндии, например, законом определено, что все финские работодатели обязаны выплачивать минимальную заработную плату в размерах, определенных коллективными договорами, которыми охвачено около 90% работающих.

кандидатах на членство в ЕС (Черногория, Северная Македония, Албания, Сербия и Турция); в остальных странах используется децентрализованный механизм<sup>13</sup>.

Анализ практики ряда стран — членов ОЭСР (приложение 3) показал, что вопросы *централизованного* установления МРОТ регулируются законодательными и иными нормативными правовыми актами: конституцией — в Бразилии; трудовыми кодексами — во Франции и Чехии; специальными законами — в Бельгии, Великобритании, Нидерландах, Испании, Словении; законами и постановлениями правительства — в Австралии, Венгрии, Германии, Канаде, Латвии, Словакии, Эстонии.

В *Бразилии* в Конституции 1988 года прямо закреплено (статья 7), что «минимальная заработная плата, установленная законом и унифицированная на национальном уровне, достаточная для того, чтобы позволить трудящемуся покрыть элементарные жизненные потребности и потребности его семьи в отношении жилища, питания, образования, здравоохранения, досуга, одежды, гигиены, транспорта и социального страхования, ... подвергается периодическим пересмотрам с целью гарантировать покупательную способность»<sup>14</sup>.

В *Великобритании* Закон о национальной минимальной заработной плате 1998 года (The National Minimum Wage Act 1998)<sup>15</sup> определяет основные правовые нормы регулирования минимальной заработной платы в Соединенном Королевстве. Закон носит рамочный характер, его положения детализируются в изданных в его развитие нормативных актах. Закон определяет в том числе категории лиц, имеющих право на получение минимальной заработной платы, должностных лиц, назначенных в соответствии с Законом, и их полномочия; права работников и работодателей на предотвращение ущерба и увольнений по причинам, связанным с национальной минимальной заработной платой, и порядок разрешения споров по данным вопросам.

В *Германии* принят Федеральный Закон «О минимальном размере заработной платы» (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns)<sup>16</sup> от 11 августа 2014 г. Законом установлена минимальная ставка почасовой работы, размер которой составляет с 2015 года 8,50 евро. Работодатели не имеют права выплачивать почасовую ставку в размере менее этой суммы, в противном случае им грозит денежный штраф в размере до 500 тыс. евро.

---

<sup>13</sup> Источник: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/minimum-wages-in-2019-first-findings>

<sup>14</sup> Источник: <https://brasil-russia.ru/wp-content/uploads/2014/01/конституция-Бразилии-на-русском.pdf>

<sup>15</sup> Источник: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>;  
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>

<sup>16</sup> Источник: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>



## Сфера применения МРОТ

Действие законодательства о МРОТ в зарубежных странах распространяется, как правило, на всех работодателей, а также на всех работников, занятых полный рабочий день.

В подавляющем большинстве европейских стран законодательство о МРОТ обязательно для предприятий всех отраслей экономики, но, например, в Бельгии и Греции оно распространяется только на предприятия частного сектора<sup>17</sup>.

В зарубежных странах, где МРОТ определен законодательством, его действие в основном распространяется на всех работников (Германия, Великобритания, Польша, Литва и др.). При этом в отдельных государствах установлен возраст, дающий право на получение МРОТ: например, в Великобритании — 16 лет и старше. Во Франции, например, на получение минимальной заработной платы имеют право работники и младше 16 лет, но она устанавливается в сниженном размере для работников в возрасте до 18 лет. В Нидерландах минимальную заработную плату могут получать все работники в возрасте от 21 года до пенсионного возраста, также отдельно устанавливается минимальная заработная плата для молодежи в возрасте от 15 до 20 лет<sup>18</sup>. Введенные различия обусловлены дифференциацией нижних границ трудоспособного возраста и возрастных структур населения в этих странах, а также ситуацией на национальных рынках труда.

## Организация определения МРОТ

Во многих странах, где МРОТ устанавливается централизованно, вопросы определения и пересмотра его величины законодательством отнесены к компетенции специально образованных независимых органов.

В *Великобритании* действует Комиссия по низкой заработной плате (The Low Pay Commission)<sup>19</sup> — орган, консультирующий правительство Великобритании по вопросам установления национальной минимальной заработной платы. Рекомендации комиссии являются основой ежегодно принимаемых решений об изменении размера минимальной заработной платы. Комиссия состоит из 9 членов — представителей работодателей, профсоюзов и ученых.

Комиссия по минимальной заработной плате (Mindestlohnkommission)<sup>20</sup> создана в *Германии*. Комиссия анализирует общие экономические показатели и разрабатывает рекомендации для правительства по корректировке размера минимальной заработной

---

<sup>17</sup> Источник: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn\\_minw\\_esms\\_an1.pdf](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_minw_esms_an1.pdf)

<sup>18</sup> Источник: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage>

<sup>19</sup> Источник: <https://www.gov.uk/government/organisations/low-pay-commission/about>

<sup>20</sup> Источник: [https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/Mitglieder/mitglieder\\_node.html](https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Kommission/Mitglieder/mitglieder_node.html)

платы. В состав комиссии также входят 9 человек — председатель, три представителя работников, три представителя работодателей и два советника-экономиста.

Комиссия по справедливому труду (Fair Work Commission)<sup>21</sup> в Австралии выполняет ряд функций, связанных с регулированием трудовых отношений, в том числе — определяет национальную минимальную заработную плату.

В Дании, Италии, Австрии, Финляндии, Швейцарии, а также в странах Европейской ассоциации свободной торговли (ЕФТА) — Исландии, Норвегии и Швеции, где минимальные зарплаты устанавливаются *децентрализованно*, их размер фиксируется в коллективных договорах/соглашениях, заключаемых для конкретных секторов экономики или предприятий<sup>22</sup>.

Анализ документов и материалов (приложение 4), позволяет сделать вывод о том, что *децентрализованный механизм* установления МРОТ в рамках коллективных договоров применяется главным образом в экономически развитых странах с высоким уровнем трехстороннего сотрудничества, в том числе с эффективно функционирующими национальными и отраслевыми объединениями работников и работодателей.

Наилучшие результаты установления МРОТ, как отмечают эксперты МОТ, достигаются в рамках механизма, предусматривающего определение размера минимальной заработной платы национальными комиссиями по минимальной заработной плате или трехсторонними комиссиями по социальному диалогу, утверждаемого впоследствии правительствами. Вовлечение в процесс определения МРОТ работодателей и работников приводит, по мнению зарубежных экспертов, к более сбалансированным результатам и в конечном счете к достижению более высокого уровня общественного согласия<sup>23</sup>.

## Периодичность пересмотра МРОТ

В зарубежных странах, применяющих механизм МРОТ, его величина пересматривается с различной периодичностью с учетом конкретных социально-экономических условий, причем как в сторону повышения, так и в сторону снижения.

В большинстве европейских стран, согласно данным Евростата<sup>24</sup>, размер минимальной заработной платы пересматривается ежегодно, по согласованию с социальными партнерами, как правило, с учетом инфляции, других экономических показателей (динамика заработной платы, занятости, темпы экономического роста и проч.). В Испании, Нидерландах и Турции используются иные подходы.

---

<sup>21</sup> Источник: <https://www.fwc.gov.au/about-us>

<sup>22</sup> В Швейцарии, например, идея установления единой минимальной почасовой заработной платы в размере 22 швейцарских франков (25 долларов США) обсуждалась на национальном референдуме 2014 года и была отвергнута. Швейцарцы в значительной степени полагаются на профсоюзы для решения вопроса о справедливой заработной плате, что обеспечивает получение 90% работающих заработной платы, превышающей предложенный на референдуме минимум. Источник: <https://www.moneyland.ch/en/minimum-wages-switzerland-compare-internationally>

<sup>23</sup> Источник: [https://ipcig.org/pub/eng/PIF42\\_Minimum\\_wage\\_global\\_challenges\\_and\\_perspectives.pdf](https://ipcig.org/pub/eng/PIF42_Minimum_wage_global_challenges_and_perspectives.pdf)

<sup>24</sup> Источник: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn\\_minw\\_esms\\_an1.pdf](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_minw_esms_an1.pdf)

В *Испании* по общему правилу минимальная заработная плата устанавливается правительством ежегодно, однако возможен ее пересмотр дважды в течение года в случае превышения индекса потребительских цен над прогнозным уровнем инфляции.

В *Нидерландах* минимальная заработная плата пересматривается два раза в год: 1 января и 1 июля — с учетом коллективно согласованного размера заработной платы в частном и государственном секторах. В случае неблагоприятной экономической ситуации или роста безработицы правительство может принять решение о временном отказе от этого механизма.

В *Турции* в соответствии с законодательством минимальная заработная плата должна обновляться не реже одного раза в 2 года. На практике она обычно пересматривается дважды в год (в январе и июле) с учетом таких критериев, как социально-экономическая ситуация в стране, индекс стоимости жизни и т.п.

В некоторых странах корректировка минимальной заработной платы может производиться несколько раз в год (таблица 1).

**Таблица 1**

**Месячные ставки минимальной заработной платы в зарубежных странах в 2018–2020 годах, евро**

	2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	на 1 января	на 1 июля	на 1 января	на 1 июля	на 1 января	на 1 июля
Люксембург	1 998,6	1 998,6	2 089,8	2 089,8	2 142,0	2 142,0
Ирландия	1 614,0	1 614,0	1 656,2	1 656,2	1 656,2	1 706,9
Нидерланды	1 578,0	1 594,2	1 615,8	1 635,6	1 653,6	1 680,0
Бельгия	1 562,6	1 562,6	1 593,8	1 593,8	1 593,8	1 625,7
Германия	1 498,0	1 498,0	1 557,0	1 557,0	1 584,0	1 584,0
Великобритания	1 399,9	1 467,2	1 453,3	1 517,1	1 598,7	1 583,3
Франция	1 498,5	1 498,5	1 521,2	1 521,2	1 539,4	1 539,4
США	1 047,8	1 077,9	1 097,5	1 104,3	1 118,6	1 122,2
Испания	858,6	858,6	1 050,0	1 050,0	1 108,3	1 108,3
Словения	842,8	842,8	886,6	886,6	940,6	940,6
Мальта	747,5	747,5	762,0	762,0	777,1	777,1
Греция	683,8	683,8	683,8	758,3	758,3	758,3
Португалия	676,7	676,7	700,0	700,0	740,8	740,8
Литва	400,0	400,0	555,0	555,0	607,0	607,0
Эстония	500,0	500,0	540,0	540,0	584,0	584,0
Польша	502,8	480,2	523,1	529,5	610,8	583,5
Словакия	480,0	480,0	520,0	520,0	580,0	580,0
Чехия	477,8	468,9	519,0	524,6	574,6	546,0
Хорватия	462,3	465,7	505,9	506,9	546,1	536,6
Румыния	407,9	407,5	446,0	439,4	466,2	460,8
Венгрия	444,7	418,5	464,2	460,7	487,1	451,5
Латвия	430,0	430,0	430,0	430,0	430,0	430,0

	2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	на 1 января	на 1 июля	на 1 января	на 1 июля	на 1 января	на 1 июля
Турция	446,4	380,2	422,3	389,7	440,3	383,4
Сербия	285,4	282,5	308,0	308,4	344,4	344,4
Черногория	288,1	288,1	288,1	331,3	331,3	331,3
Болгария	260,8	260,8	286,3	286,3	311,9	311,9
Албания	180,5	190,6	210,7	212,0	213,5	209,1

*Источник: Евростат.*

Выработанные в зарубежных странах подходы к пересмотру размеров минимальной заработной платы — следствие достижения компромисса и определенного общественного согласия, баланса взглядов на преимущества и недостатки применения данного механизма (таблица 2), что важно для достижения не только экономических, но также политических и социальных установок.

**Таблица 2**

**Преимущества и недостатки применения национальной минимальной заработной платы**

Преимущества применения национальной минимальной заработной платы	Недостатки применения национальной минимальной заработной платы
Достижение большего социального равенства за счет сокращения разрыва в уровнях высокой и низкой заработной платы	Необходимость повышения заработной платы иным категориям работников для поддержания различий в уровнях оплаты труда работников в интересах повышения качества рабочей силы
Сокращение бедности за счет увеличения доходов низкооплачиваемых работников	Стимулирование инфляции за счет роста издержек производства и, соответственно, цен на выпускаемую продукцию
Повышение заинтересованности экономически неактивного населения в выходе на рынок труда	Снижение конкурентоспособности национальных товаров за рубежом по сравнению с экономиками с более низкой заработной платой
Снижение эксплуатации работников монополистами на рынке труда — единственными работодателями, способными платить заработную плату ниже рыночной	Снижение заинтересованности инвесторов во вложениях в экономики с более высокой заработной платой
Содействие решению проблем занятости низкоквалифицированных работников, молодежи, инвалидов	Сдерживание внедрения новых, более производительных и эффективных технологий, оборудования

Пандемия COVID-19 внесла определенные изменения в сложившуюся практику пересмотра размера минимальной заработной платы за рубежом. Согласно данным Евростата<sup>25</sup>, в июле по сравнению с январем 2020 г. из 21 страны — члена ЕС с законодательно установленным размером минимальной заработной платы:

<sup>25</sup> Источник: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-076596\\_QID\\_-29488EDB\\_UID\\_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;CURRENCY,L,Z,0;INDICATORS,C,Z,1;&zSelection=DS-](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-076596_QID_-29488EDB_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;CURRENCY,L,Z,0;INDICATORS,C,Z,1;&zSelection=DS-)

- 5 стран сократили минимальную заработную плату (Румыния, Хорватия, Польша, Чехия, Венгрия), причем Польша — на 4,5%, Чехия — на 5%, Венгрия — на 7,3%;
- 3 страны (Ирландия, Бельгия, Нидерланды) увеличили минимальную заработную плату — на 3,1%, 2,0% и 1,6%, соответственно;
- остальные 13 стран сохранили минимальную заработную плату без изменения.

Как отмечается в документах ЕС, в условиях кризиса COVID-19, особенно сильно пораженного сектора экономики с высокой долей низкооплачиваемых работников, важно обеспечение доступа работников ЕС к адекватной минимальной заработной плате для поддержки устойчивого и инклюзивного восстановления экономики.

### 3. Размеры минимальной заработной платы в зарубежных странах и подходы к их определению

Универсальные, общепринятые подходы к определению размеров минимальной заработной платы за рубежом отсутствуют, вследствие чего применяются различные национальные методики (приложение 5). При этом учитываются положения Конвенции № 131 и Рекомендаций № 135 (пункт 3), предусматривающие, что «при определении уровня минимальной заработной платы необходимо принимать во внимание, в числе других, следующие критерии:

- потребности трудящихся и их семей;
- общий уровень заработной платы в стране;
- стоимость жизни и изменения в ней;
- пособия по социальному обеспечению;
- сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости»<sup>26</sup>.

Экспертами МОТ при определении уровня МРОТ предлагается следовать трем принципам<sup>27</sup>:

---

076596CURRENCY,EUR;DS-  
076596INDICATORS,OBS\_FLAG;&rankName1=TIME\_1\_0\_0\_0&rankName2=GEO\_1\_2\_0\_1&rankName3=  
CURRENCY\_1\_2\_-1\_2&rankName4=INDICATORS\_1\_2\_-1\_2&sortC=ASC\_-  
1\_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&ti  
me\_mode=ROLLING&time\_most\_recent=true&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23

<sup>26</sup> Источник: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=566](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=566)

<sup>27</sup> Источник: [https://ipcig.org/pub/eng/PIF42\\_Minimum\\_wage\\_global\\_challenges\\_and\\_perspectives.pdf](https://ipcig.org/pub/eng/PIF42_Minimum_wage_global_challenges_and_perspectives.pdf)

- сбалансированный подход при определении размеров минимальной заработной платы, учитывающий потребности работников и их семей, а также экономические факторы;
- определение минимальной заработной платы на основе фактических статистических данных, согласованных критериев, системы мониторинга и оценки эффектов;
- регулярные корректировки, желательно раз в 1–2 года, для обеспечения адекватности размеров минимальной заработной платы.

Европейские страны руководствуются также региональными нормами, в том числе положениями:

- *Европейской социальной хартии (пересмотренной)*, принятой в г. Страсбурге 3 мая 1996 г., определяющей в том числе (статья 4), что в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны обязуются признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит *обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни*<sup>28</sup>;
- *Европейских основ социальных прав* (The European Pillar of Social Rights), принцип 6 которых гласит: «Работники имеют право на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни. Адекватная минимальная заработная плата должна быть определена таким образом, *чтобы обеспечить удовлетворение потребностей работника и его семьи с учетом национальных экономических и социальных условий, при сохранении доступа к занятости и стимулов для поиска работы. Бедность среди работающих должна быть предотвращена...*»<sup>29</sup>.

Рекомендации МВФ, разрабатываемые для различных государств относительно размеров минимальной заработной платы<sup>30</sup>, базируются на результатах изучения последствий их введения и включают, например, следующие:

- в *США* для борьбы с бедностью должна быть увеличена федеральная минимальная заработная плата, составляющая менее 30% средней заработной платы (МВФ, 2015 год);
- во *Франции* для устранения препятствий для трудоустройства молодежи и людей с низкой квалификацией целесообразно временное замораживание минимальной заработной платы, размер которой превышает 50% средней заработной платы (МВФ, 2013 год);

---

<sup>28</sup> Источник: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120807](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807). Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию (пересмотренную) от 3 мая 1996 г. Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ.

<sup>29</sup> Источник: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

<sup>30</sup> IMF Country Report No. 16/151 “Cross-country Report on Minimum Wages: Selected Issues”. Источник: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf>

- *Колумбия* должна рассмотреть вопрос о сокращении обязательной минимальной заработной платы, размер которой составляет около 70% средней заработной платы, поскольку этот уровень препятствует восстановлению экономики и стимулирует развитие неформальной занятости (МВФ, 2011 год).

Всемирным банком сделан вывод о том, что минимальная заработная плата, как правило, не должна превышать 40% средней заработной платы в развивающихся странах, причем порог должен быть тем ниже, чем выше безработица среди молодежи и людей с низкой квалификацией<sup>31</sup>.

В совместном отчете МОТ, ОЭСР, МВФ и Всемирного банка 2012 года<sup>32</sup> отмечается, что в сочетании с трудовыми льготами и мерами по снижению не связанных с заработной платой издержек низкооплачиваемой работы установленная законом минимальная заработная плата соответствующего уровня может повысить участие в рабочей силе без ущерба для спроса, создавая положительные эффекты, особенно для уязвимых групп работников. *Поддержка покупательной способности минимальной заработной платы на уровне, составляющем от 30% до 40% медианной заработной платы, обеспечивает поддержку спроса, сокращает бедность и неравенство в доходах.*

Установление МРОТ значительно выше этого уровня сопряжено, как говорится в указанном отчете, с рисками ухудшения возможностей трудоустройства, особенно молодежи и низкоквалифицированных работников. Снижение МРОТ ниже этого уровня создает риски роста бедности и ослабления спроса.

Национальные МРОТ различаются при их сопоставлении в постоянных ценах по паритету покупательной способности (ППС), то есть при элиминировании влияния страновых различий в стоимости товаров и услуг. Размеры реальной минимальной заработной платы по ППС в странах ОЭСР, согласно данным ОЭСР, различаются от 2 510 долларов США в год в Мексике до 26 252 долларов США в год в Люксембурге (рисунок 1).

При этом, как правило, минимальная заработная плата в стране тем выше, чем выше в ней средняя заработная плата.

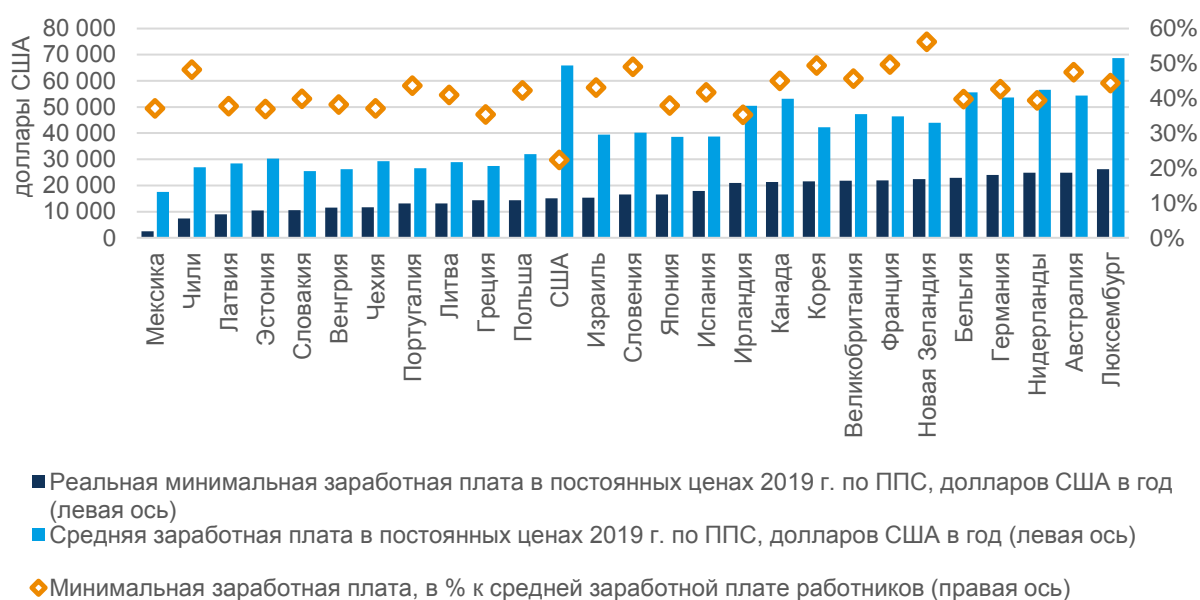
---

<sup>31</sup> IMF Country Report No. 16/151 “Cross-country Report on Minimum Wages: Selected Issues”. Источник: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16151.pdf>

<sup>32</sup> Boosting Jobs and Living Standards in G20 Countries. Источник: <https://www.oecd.org/eo/growth/Boosting%20jobs%20and%20living%20standards%20in%20G20%20countries.pdf>

**Рисунок 1**

**Минимальная и средняя заработная плата в странах ОЭСР в 2019 году**



На рисунке представлены страны ОЭСР, по которым имеются данные по всем трем рассматриваемым показателям. По Японии используются последние доступные данные о реальной минимальной заработной плате — за 2018 год.

Источник: ОЭСР.

Значение реальной минимальной заработной платы по ППС в России в 2019 году, согласно данным ОЭСР, составило 5 026 долларов США в год, что значительно ниже, чем в странах — членах этой организации (за исключением Мексики, в которой величина реальной минимальной заработной платы по ППС составила в 2019 году 2 510 долларов США в год).

Согласно последним данным обзора статистики доходов и условий жизни Европейского союза (EU-SILC), 9% работников в ЕС в 2017 году получали заработную плату в размере около минимальной (+/-10%). Указанная доля различается по странам в диапазоне от 3% в Швеции, Бельгии, Дании и Нидерландах до 20% и более в Венгрии, Португалии и Румынии<sup>33</sup>.

В России, по данным Росстата о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2017 г., удельный вес работников, получавших заработную плату на уровне МРОТ (7 500 руб.), в общей численности работников составлял 0,9%, ниже МРОТ — 1,8%. По данным за апрель 2019 г., 1,2% работников получали заработную плату на уровне МРОТ (11 280 руб.) и 2,9% — ниже МРОТ.

<sup>33</sup> Источник: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/minimum-wages-in-2020-annual-review>



Для оценки справедливости размера минимальной заработной платы в зарубежных странах рассчитывается индекс Кейтца (Kaitz index) — экономический показатель, представляющий собой отношение номинальной установленной законом минимальной заработной платы к медианной или средней заработной плате. Значение данного индекса характеризует как уровень государственного регулирования заработной платы в стране, так и ее дифференциацию.

Значения индекса Кейтца на основе статистических данных ОЭСР указывают на заметную дифференциацию соотношений номинальной минимальной заработной платы и средней заработной платы в зарубежных странах: от 22% в США до 56% Новой Зеландии. В более чем половине стран — членов ОЭСР, представленных на рисунке 1, размер минимальной заработной платы превышает 40% средней заработной платы. В Российской Федерации значение индекса Кейтца, рассчитанного с использованием средней заработной платы, в 2019 году составляло 24%<sup>34</sup>.

Полученные результаты могут расцениваться как следствие сдерживания роста МРОТ в России и, с учетом международного опыта, как одна из причин сохранения бедности и социального неравенства в России. В связи с этим очевидна целесообразность корректировки подобного подхода в интересах достижения национальной цели сокращения бедности в Российской Федерации.

Можно рассчитывать, что стимулом роста МРОТ в Российской Федерации станет принятие Закона № 473-ФЗ при условии его дополнения нормами Конвенции № 131.

Величина МРОТ, как того требует международное и национальное законодательство, должна учитывать необходимость, с одной стороны, удовлетворения жизненных потребностей работников и членов их семей, с другой — уровень экономического развития государств.

Степень учета уровня экономического развития при определении размера минимальной заработной платы в зарубежных странах может оцениваться с использованием таких макроэкономических показателей, как:

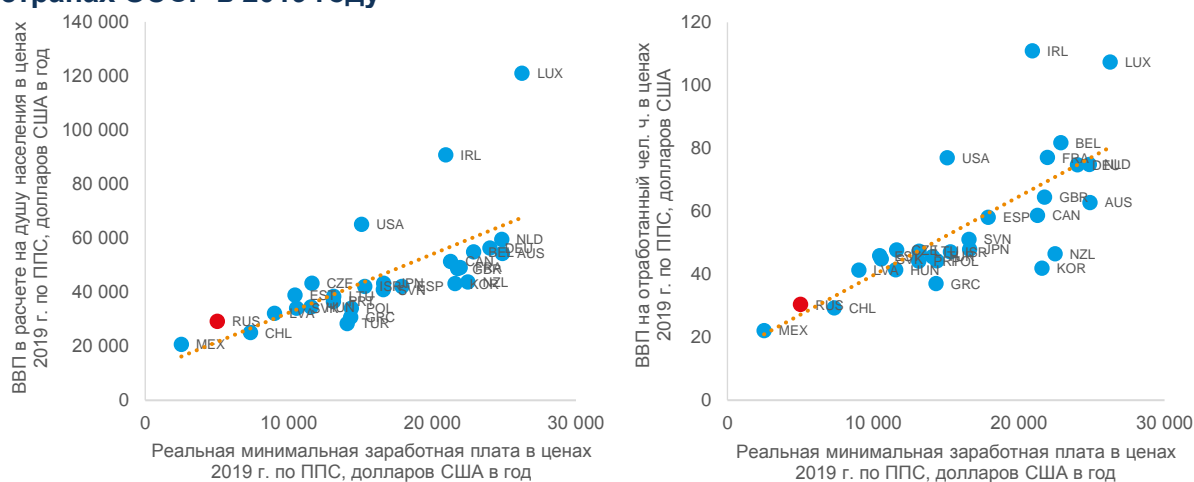
- ВВП на душу населения — показатель, характеризующий уровень развития экономики страны;
- ВВП в расчете на отработанный чел. ч. — показатель, характеризующий уровень производительности труда в стране.

---

<sup>34</sup> Для сравнения, в СССР в 1971 году значение данного индекса составляло 56% при МРОТ, равном 70 руб. в месяц, и среднемесячной номинальной заработной плате 125,6 руб. в месяц.

**Рисунок 2**

**Минимальная заработная плата и макроэкономические показатели в России и странах ОЭСР в 2019 году**



На рисунке представлены страны ОЭСР, по которым имеются данные по всем трем рассматриваемым показателям. По Японии используются последние доступные данные о реальной минимальной заработной плате — за 2018 год.

Источник: ОЭСР.

Как показано на рисунке 2, связь между минимальной заработной платой и ВВП на душу населения в странах ОЭСР в 2019 году носит положительный характер: в странах с более высоким ВВП на душу населения наблюдается более высокий уровень минимальной заработной платы. То же можно сказать о связи между размером минимальной заработной платы и уровнем производительности труда (ВВП на отработанный человеко-час).

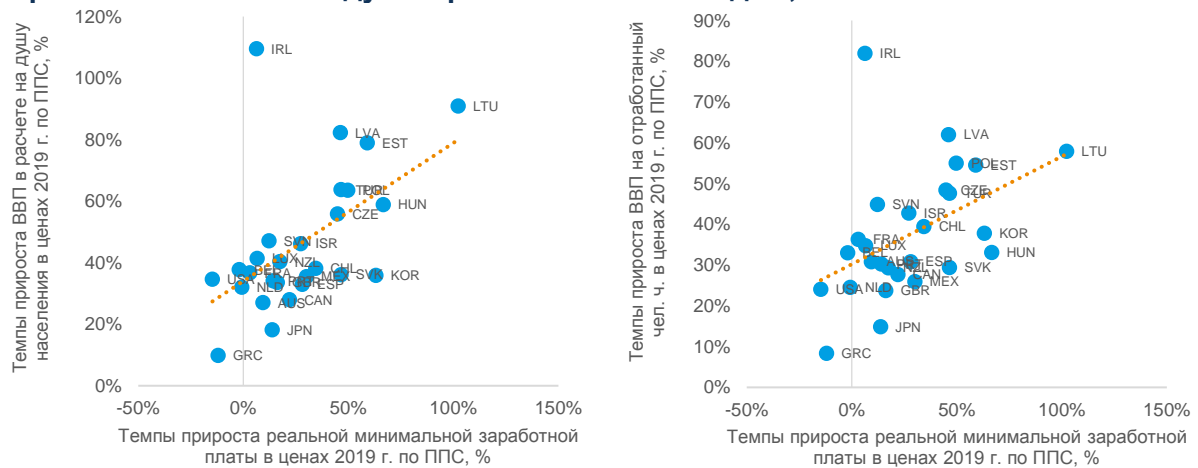
Подобные связи могут говорить о формировании минимальной заработной платы с учетом вышерассмотренных макроэкономических показателей, что может отражать соблюдение зарубежными странами положений Конвенции № 131 относительно учета экономических соображений при определении МРОТ.

Минимальная заработная плата в 2019 году по сравнению с 2010 годом, согласно результатам проведенного анализа, повысилась практически во всех рассматриваемых странах, за исключением Греции, Бельгии, Нидерландов и США. При этом темпы роста реальной минимальной заработной платы различались от 103,1% во Франции до 202,3% в Литве.

Динамика минимальной заработной платы в зарубежных странах в анализируемом периоде могла в определенной мере предопределяться как темпами роста ВВП в расчете на душу населения, так и динамикой уровня производительности труда, оцениваемой как ВВП в расчете на отработанный человеко-час, причем связи между этими показателями носили прямой характер (рисунок 3).

**Рисунок 3**

**Динамика минимальной заработной платы и макроэкономических показателей в странах ОЭСР в 2019 году по сравнению с 2010 годом, %**



На рисунке представлены страны ОЭСР, по которым имеются данные по всем трем рассматриваемым показателям. Для расчета темпов прироста всех трех показателей в Японии сравниваются данные за 2018 и 2010 годы.

Источник: ОЭСР, расчет Аналитического центра.

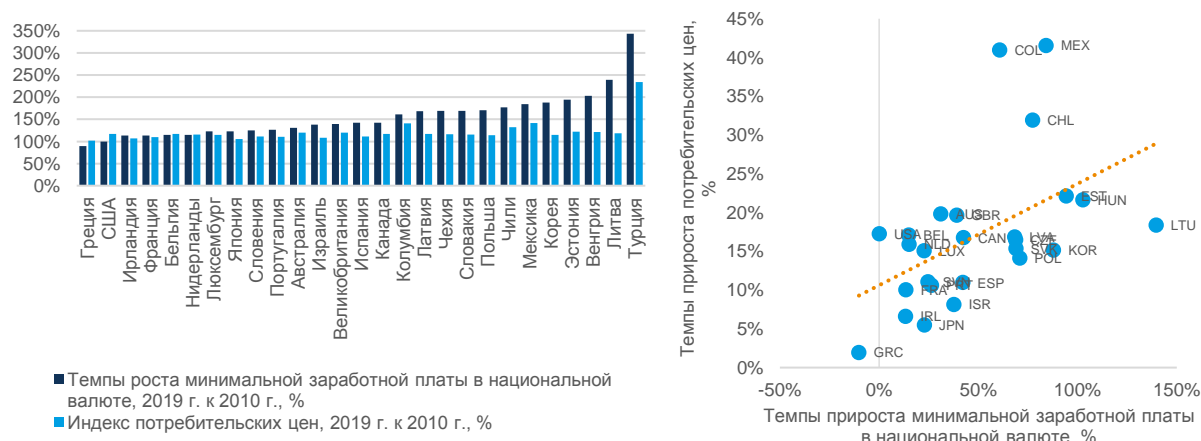
Наблюдаемые связи могут отражать последовательность реализуемых в зарубежных странах подходов к определению размеров минимальной заработной платы, обеспечивающую при прочих равных условиях формирование стабильных представлений:

- работников — о перспективах повышения заработной платы без повышения качества рабочей силы и, соответственно, о целесообразности профессионального обучения и/или повышения квалификации, переобучения;
- работодателей — относительно прогнозируемого роста расходов на заработную плату, в том числе малооплачиваемых неквалифицированных работников.

Для определения характера связи между динамикой минимальной заработной платы и инфляцией в зарубежных странах были рассчитаны темпы роста минимальной заработной платы в текущих ценах в национальной валюте в 2019 году к 2010 году и сопоставлены с уровнями инфляции (индексами потребительских цен — ИПЦ) за соответствующий период (рисунок 4).

**Рисунок 4**

**Динамика минимальной заработной платы в текущих ценах в национальной валюте и индексы потребительских цен в 2019 году по сравнению с 2010 годом, %**



На рисунке представлены страны ОЭСР, по которым имеются данные по всем рассматриваемым показателям. На рисунке справа не отражена Турция, т.к. она значительно отличается от других стран по значениям рассматриваемых показателей.

Источник: ОЭСР, расчет Аналитического центра.

Расчеты показывают, что уровень инфляции, как один из существенных макроэкономических показателей, мог в известной мере учитываться в анализируемом периоде в зарубежных странах при корректировке размера минимальной заработной платы. При этом можно видеть, что, как правило, темпы роста минимальной заработной платы в 2019 году к 2010 году в странах ОЭСР превышали индекс потребительских цен.

В таких наиболее экономически развитых странах, как Япония, Великобритания, Германия, Франция, прирост минимальной заработной платы в 2019 году по сравнению с 2018 годом не превышал 5%, что может расцениваться как результат взвешенного, осторожного подхода к МРОТ как к экономическому инструменту, учитывающего отмеченные выше возможные позитивные и негативные последствия его применения.

В рамках анализа, проведенного на основе статистики ОЭСР, рассмотрена также связь минимальной заработной платы с показателями, характеризующими бедность и безработицу в зарубежных странах.

Группировка стран ОЭСР по размеру минимальной заработной платы по ППС и расчет среднего уровня безработицы в этих группах (таблица 3) позволяет сделать вывод о том, что связь между размером минимальной заработной платы и уровнем безработицы в рассматриваемых странах, скорее, отсутствует. Это может указывать на обоснованность подходов к определению размеров минимальной заработной платы в зарубежных странах, обеспечивающих доходы работников, но при этом не стимулирующих сокращение их численности и рост безработицы. Связь размеров минимальной заработной платы с уровнем бедности, напротив, более заметна и носит обратный

характер, то есть для стран с более высоким размером минимальной заработной платы характерен более низкий уровень бедности. Это дает возможность предположить, что рост минимальной оплаты труда способствует снижению бедности.

**Таблица 3**

**Средние уровни безработицы и бедности в группах стран ОЭСР**

Группы стран по размеру реальной минимальной заработной платы в постоянных ценах 2019 года по ППС, тыс. долларов США в год	Средний уровень бедности в группе стран (последние доступные данные), %	Средний уровень безработицы в группе стран в 2018 году, %
более 20,0	10,2	5,2
от 11,0 до 20,0	12,8	6,7
до 11,0	14,6	5,9

*Источник: ОЭСР, расчет Аналитического центра.*

Полученные результаты дают возможность сделать вывод о том, что политика применения механизма МРОТ, проводимая зарубежными странами, соответствует целям, определенным Рекомендацией МОТ № 135, а именно:

- «установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех работников и их семей»;
- «основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы».

Таким образом, можно предположить, что за рубежом достаточно последовательно соблюдаются нормы Конвенции № 131 в интересах стимулирования экономического роста, развития отдельных секторов экономики, сокращения нищеты, повышения занятости уязвимых групп населения.

## **Региональная дифференциация МРОТ**

Проведенный анализ показал, что за рубежом наряду с едиными национальными ставками минимальной заработной платы законодательно устанавливаются иные ставки, дифференцированные по различным критериям: региональные, по возрастным группам населения, по стажу работы, по квалификации, отраслевые, профессиональные и др.

Региональные МРОТ применяются, как правило, в странах со значительной территорией, дифференциацией регионов по природно-климатическим условиям, уровню социально-экономического развития, стоимости жизни, ситуации на рынке труда и иным факторам (Бразилия, Канада, США).

Так, в Канаде на 1 октября 2020 г. размер минимальных часовых ставок заработной платы различался в диапазоне от 11,45–11,90 долларов в провинциях Саскачеван, Нью-

Брансуик и Манитоба до 15,00–16,00 долларов в провинциях Альберта и Нунавут<sup>35</sup>, то есть разница составляла около 1,4 раза. Размер минимальной заработной платы при этом был максимальным в удаленных развивающихся территориях с экстремальными условиями проживания и высокой стоимостью жизни.

Региональные МРОТ применяются также в ряде европейских стран (Франция, Португалия) в связи со спецификой статуса и/или уровня экономического развития отдельных регионов. Так, во Франции в департаменте Майотта (département de Mayotte), расположенном в западной части Индийского океана, размер минимальной заработной платы составляет 75,5% национального<sup>36</sup>. В Португалии в автономных регионах Азоры (Região Autónoma dos Açores) и Мадейра (Região Autónoma da Madeira), расположенных на одноименных архипелагах в Атлантическом океане, минимальная заработная плата составляет 105% и 102,5% национального уровня соответственно.

В Российской Федерации в соответствии с ТК РФ устанавливается единый на всей территории России МРОТ и предусматривается возможность установления *региональными соглашениями* размеров минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующих субъектах Российской Федерации.

## **Дифференциация МРОТ с учетом возраста работников**

Дифференциация МРОТ с учетом возраста работников широко применяется за рубежом с целью мотивации трудовой активности и сдерживания безработицы и в то же время в интересах роста производительности труда с учетом квалификации и опыта работников.

В *Австралии* национальная минимальная заработная плата молодых работников в процентах к национальной минимальной заработной плате составляет: в возрасте до 16 лет — 36,8%; 16 лет — 47,3%; 17 лет — 57,8%; 18 лет — 68,3%; 19 лет — 82,5%; 20 лет — 97,7%<sup>37</sup>.

В *Великобритании* используются разные уровни минимальной заработной платы в зависимости от возраста работника: для лиц в возрасте 21 года и старше, 18–20 лет, 16–17 лет<sup>38</sup>. Также отдельно устанавливается минимальная ставка для стажеров в возрасте до 19 лет или в первый год стажировки.

В *Нидерландах* лица в возрасте от 15 до 20 лет получают минимальную заработную плату в следующих размерах: в возрасте 15 лет — 30,0% от минимальной заработной платы

---

<sup>35</sup> <https://www.retailcouncil.org/resources/quick-facts/minimum-wage-by-province/>

<sup>36</sup> Источник: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

<sup>37</sup> Источник: <https://www.fwc.gov.au/documents/wage-reviews/2019-20/decisions/pr719660.pdf>

<sup>38</sup> Источник: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

работника в возрасте 21 года и старше; 16 лет — 34,5%; 17 лет — 39,5%; 18 лет — 50,0%; 19 лет — 60,0%; 20 лет — 80,0%<sup>39</sup>.

Во *Франции* работник в возрасте до 18 лет, проработавший менее шести месяцев, может получать пониженную минимальную заработную плату: в возрасте 16 лет и младше — в размере 80% минимальной заработной платы, в возрасте 17 лет — 90%<sup>40</sup>. Также минимальное вознаграждение предоставляется, если молодой человек работает по контракту о профессиональном обучении или стажировке. Его размер варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации работника<sup>41</sup>.

В *Чили* законом установлены различные уровни минимальной заработной платы для лиц в возрасте 18–65 лет и в возрасте младше 18 лет или старше 65 лет<sup>42</sup>.

В *Люксембурге* работники в возрасте 15–17 лет получают 75% минимальной заработной платы, в возрасте 17–18 лет — 80%, в возрасте 18 лет и старше — 100%, квалифицированные работники в возрасте 18 лет и старше получают 120% минимальной заработной платы<sup>43</sup>.

## Дифференциация МРОТ с учетом стажа работы и квалификации

Дифференциация МРОТ с учетом стажа работы и квалификации носит преимущественно экономический характер и преследует цель стимулирования более опытных и, соответственно, более компетентных и производительных работников.

Согласно данным Еврофонда<sup>44</sup>, в *Бельгии* размер минимальной заработной платы повышается работникам ежегодно на 3,83% при условии работы в той же должности. При смене работы, как правило, работнику не засчитывается стаж, необходимый для получения указанной надбавки, однако в трудовом договоре с новым работодателем стаж и надбавки могут по-прежнему учитываться.

В *Словении* минимальная заработная плата работника повышается на 0,5% за каждый год работы, но надбавка может быть больше в зависимости от коллективных соглашений. Дается ли надбавка за годы работы у одного работодателя или за отработанные годы в целом, зависит от компании или отрасли.

В *Болгарии* работнику, занятому в частном секторе, размер минимальной заработной платы повышается на 0,6% за каждый год, проведенный на одной и той же или похожей

---

<sup>39</sup> Источник: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage>

<sup>40</sup> Источник: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

<sup>41</sup> Источник: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>

<sup>42</sup> Источник: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/sueldo-minimo,-sueldo-base-derecho-a-semana-corrida>

<sup>43</sup> Источник: <https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/remuneration/paiement-remunerations/salaire.html>

<sup>44</sup> Источник: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20005en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf)

работе, должности или профессии. Надбавка может быть больше в зависимости от коллективных соглашений.

В *Греции* размер минимальной заработной платы работника, отработавшего три года, составляет 110% национального уровня, отработавшего 6 лет — 120%; 9 лет — 130%.

В *Венгрии* минимальная заработная плата квалифицированных работников, имеющих по крайней мере среднее образование или какую-либо профессиональную квалификацию, на 30% выше национальной.

В *Люксембурге* минимальная заработная плата квалифицированных работников в возрасте 18 лет и старше на 20% выше национального уровня. Квалификация подтверждается на основе признанного официального сертификата или диплома по соответствующей профессии. Отсутствие сертификата частично может быть компенсировано определенным количеством лет практического профессионального опыта.

В *Румынии* работникам с высшим образованием и стажем работы не менее одного года минимальная заработная плата устанавливается на 5% выше национального уровня.

Экономическая целесообразность дифференциации МРОТ с применением различных критериев заслуживает внимания как с социальных, так и с экономических позиций.

В странах, где минимальная заработная плата устанавливается **в рамках коллективных соглашений**, в том числе в северных странах ЕС, также применяются дифференцированные МРОТ. При этом критерии дифференциации МРОТ не единообразны.

#### Таблица 4

#### **Некоторые характеристики дифференциации минимальной заработной платы в рамках коллективных соглашений в странах Северной Европы<sup>45</sup>**

Критерии дифференциации	Дания	Финляндия	Норвегия	Швеция
Возраст	нет	нет	да	да
Отрасль	да	да	да	да
Стаж работы	да	да	да	да
Профессия	да	да	да	да
Регион	нет	да	нет	нет
Охват работников коллективными соглашениями, %	70	80	75	90

*Данные о дифференциации основаны на коллективных соглашениях для трех отраслей в 2006 году: строительство, отели и рестораны, розничная торговля. Охват коллективными соглашениями относится только к частному сектору (за исключением Финляндии).*

*Источник: Per Skedinger. Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification? — IFN Working Paper № 774, 2008.*

<sup>45</sup> Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification? Источник: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.493.6418&rep=rep1&type=pdf>



## Приложения

### Приложение 1. Международные правовые акты, регулирующие отношения в области минимальной заработной платы (извлечения)

1. *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г.*<sup>46</sup>

«Статья 7

Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

<...>

ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта...».

2. *Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.)*<sup>47</sup>

«Часть I

Стороны признают в качестве цели своей политики, которую они будут осуществлять всеми надлежащими средствами как национального, так и международного характера, создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление следующих прав и принципов:

<...>

4. Все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.».

«Статья 4. Право на справедливое вознаграждение за труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны обязуются:

---

<sup>46</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах подписан от имени СССР 18 марта 1968 г. и ратифицированы Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 г. Источник: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml)

<sup>47</sup> Источник: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120807/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/)

1. признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни<sup>48</sup>;

<...>

Осуществление этих прав обеспечивается посредством свободно заключаемых коллективных договоров либо созданного на основании закона механизма установления заработной платы или других средств, отвечающих национальным условиям.».

---

<sup>48</sup> Российская Федерация не приняла обязательства в отношении данного положения, предусмотренного в пункте 1 статьи 4 Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г., в соответствии с Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.».

## Приложение 2. Документы МОТ по вопросам минимальной заработной платы (извлечения)

### *1. Конвенция МОТ о создании процедуры установления минимальной заработной платы 1928 г. № 26<sup>49</sup>*

«Статья. 3

<...>

3) установленный минимум заработной платы является обязательным для соответствующих предпринимателей и трудящихся и не подлежит снижению ни по индивидуальному соглашению, ни — если только не имеется общего разрешения или разрешения, касающегося отдельного случая, со стороны компетентного органа власти — по коллективному договору.

Статья 4

<...>

2. Трудящийся, на которого распространяются минимальные ставки и который получил заработную плату по более низким ставкам, имеет право получить в судебном порядке или посредством иной законной процедуры сумму, которая была ему недоплачена, при условии соблюдения такого срока давности, какой может быть установлен национальным законодательством.»

### *2. Рекомендация МОТ о применении процедуры установления минимальной заработной платы 1928 г. № 30<sup>50</sup>*

«III

Для определения минимальных ставок заработной платы, которые должны быть установлены, органы, ведающие установлением заработной платы, должны во всяком случае учитывать необходимость обеспечить заинтересованным трудящимся удовлетворительный уровень жизни. С этой целью должны прежде всего учитываться ставки заработной платы, выплачиваемой за выполнение аналогичной работы в тех отраслях промышленности, в которых трудящиеся организованы в достаточной мере и заключили эффективные коллективные договоры, или же, при отсутствии такого элемента сопоставимости, должен учитываться общий уровень заработной платы в данной стране или местности.

Должен предусматриваться пересмотр ставок минимальной заработной платы, утвержденных органами по установлению заработной платы, каждый раз, когда

---

<sup>49</sup> Россия не участвует в данной конвенции. Источник: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=222](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=222)

<sup>50</sup> Источник: <http://base.garant.ru/2566422/>

трудящиеся или предприниматели, которые участвуют в таком органе, выразят пожелание в этом смысле.».

*3. Конвенция МОТ о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве 1951 г. № 99<sup>51</sup>*

«Статья 3

<...>

4. Установленные минимальные ставки заработной платы считаются обязательными для соответствующих работодателей и работников и не могут быть понижены.

5. Компетентный орган власти может там, где это необходимо, допустить отдельные отступления от минимальных ставок заработной платы, с тем чтобы избежать сокращения возможностей найма работников с ограниченными физическими или умственными способностями.

Статья 4

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, принимает необходимые меры, с тем чтобы, с одной стороны, соответствующие работодатели и работники извещались о действующих минимальных ставках заработной платы и, с другой стороны, действительно выплачиваемая заработная плата не была ниже этих ставок там, где они применимы; эти меры будут включать такие положения о контроле, инспекции и санкциях, которые могут явиться необходимыми и подходящими в условиях сельского хозяйства данной страны.

2. Каждый работник, к которому применимы минимальные ставки и который получил заработную плату ниже этих ставок, имеет право взыскать — судебным или иным соответствующим путем — сумму, которая ему причитается, в течение срока, устанавливаемого законодательством страны.».

*4. Рекомендация МОТ о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве 1951 г. № 89<sup>52</sup>*

«1. Желательно, чтобы при определении минимальных ставок заработной платы определяющие ее органы учитывали во всяком случае необходимость обеспечить данным трудящимся надлежащий уровень жизни.

2. Следующие факторы должны учитываться при установлении минимальных ставок заработной платы: стоимость жизни, разумная и справедливая стоимость оказываемых услуг, заработная плата, предусматриваемая в сельскохозяйственных коллективных договорах за аналогичный или сопоставимый вид труда, и общий уровень заработной

---

<sup>51</sup> Россия не участвует в данной конвенции. Источник: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=280](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=280)

<sup>52</sup> Источник: <http://docs.cntd.ru/document/902244298>

платы за качественно сопоставимый труд в иных имеющихся в данном районе отраслях деятельности, в которых трудящиеся достаточно хорошо организованы.».

*5. Конвенция МОТ об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран 1970 г. № 131<sup>53</sup>*

«Статья 1

1. Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным.

<...>

Статья 2

1. Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению; неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственного лица или лиц.

2. При условии соблюдения положений пункта 1 настоящей статьи полностью уважается свобода ведения коллективных переговоров.

Статья 3

Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями:

- а) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.».

*6. Рекомендация МОТ об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран 1970 г. № 135<sup>54</sup>*

«1. Установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех работников и их семей.

---

<sup>53</sup> Россия не участвует в данной конвенции. Источник: <https://base.garant.ru/2541296/>

<sup>54</sup> Источник: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=566](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=566)

2. Основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

<...>

5. 1) Система установления минимальной заработной платы может применяться в отношении работающих по найму лиц, на которых распространяется действие статьи 1 Конвенции, либо путем установления единой общеприменимой минимальной заработной платы, либо путем установления ряда минимальных заработных плат для определенных групп работников.

2) Система установления минимальной заработной платы, основанная на единой минимальной заработной плате:

a) необязательно не совместима с установлением различных ставок минимальной заработной платы в различных районах или зонах с целью учета различий в стоимости жизни;

b) не должна причинять ущерба уже принятым или принимаемым в будущем решениям, устанавливающим для определенных групп работников минимальную заработную плату, превышающую общий минимум.

6. Процедура установления минимальной заработной платы, предусмотренная в статье 4 Конвенции, может иметь различные формы, как например установление минимальной заработной платы путем:

a) законодательства;

b) решений компетентного органа власти с включением или без включения формального положения об учете рекомендаций, исходящих от других органов;

c) решений советов или комиссий по вопросам заработной платы;

d) решений промышленных или трудовых судов или трибуналов;

e) придания силы закона положениям коллективных договоров.

7. Консультации, предусмотренные в пункте 2 статьи 4 Конвенции, должны включать, в частности, консультации по следующим вопросам:

a) отбор и применение критериев для определения уровня минимальной заработной платы;

b) ставка или ставки минимальной заработной платы, подлежащие определению;

c) регулирование время от времени ставки или ставок минимальной заработной платы;

d) проблемы, возникающие при проведении в жизнь законодательства о минимальной заработной плате;

e) сбор данных и проведение исследований для информирования органов власти, занимающихся установлением минимальной заработной платы.

<...>

11. Минимальная заработная плата должна время от времени регулироваться с учетом изменений в стоимости жизни и других экономических условиях.

12. С этой целью могут проводиться пересмотры ставок минимальной заработной платы с учетом стоимости жизни и других экономических условий либо регулярно, либо когда такой пересмотр считается необходимым в свете изменений индекса стоимости жизни.»

### Приложение 3. Характеристики механизмов установления минимальной заработной платы в зарубежных странах на основе коллективных переговоров<sup>55</sup>

Страна	Характеристики
Австрия	<p>В Австрии действует двойная система определения минимальной заработной платы, в ее установлении доминируют коллективные договоры. Минимальные ставки заработной платы фиксируются в отраслевых коллективных договорах. Уровень заработной платы, согласованный социальными партнерами для наименее квалифицированной группы работников, де-факто определяет минимальную заработную плату для отрасли, охватываемой применяемым коллективным договором.</p> <p>В целях сокращения существующих различий в оплате труда между секторами, полами и категориями работников и установления минимального размера оплаты труда для всех работников социальные партнеры договорились в 2007 году о введении на национальном уровне минимальной месячной ставки заработной платы в размере 1 000 евро для выплаты 14 раз в год во всех секторах экономики начиная с 2009 года. Эта минимальная ставка оплаты относится к полной занятости продолжительностью 35 часов или более в неделю и не предусматривает какие-либо дополнительные выплаты.</p> <p>Минимальная заработная плата устанавливается для отраслей (розничная торговля, строительство, металлообработка, печать, сфера услуг) и профессий (столяр, маляр).</p> <p>Правительство устанавливает минимальную заработную плату для определенных групп работников (домашние работники, уборщики и помощники по хозяйству), в отношении которых коллективный договор не может быть заключен. МРОТ в данном случае определяется специализированным органом — Федеральным арбитражным советом, состоящим из одного председателя и не менее двух представителей от работников и работодателей. Заработная плата данной группы работников, как правило, ниже, чем подпадающая под действие коллективных договоров.</p> <p>Повышение минимальной заработной платы основано на индексации заработной платы, индексе потребительских цен и (достойном) уровне жизни.</p>

<sup>55</sup> По Австрии приводятся данные ОЭСР по состоянию на 20 августа 2018 г. Источник: <https://www.oecd.org/employment/emp/Minimum%20wages.pdf>; по остальным странам источник: <https://www.investopedia.com/articles/investing/080515/5-developed-countries-without-minimum-wages.asp>



Норвегия	<p>Базовая почасовая оплата зависит от отрасли и уровня квалификации работника. Неквалифицированные рабочие в сельском хозяйстве, строительстве и грузовом транспорте, например, зарабатывают минимально от 16 долларов до 21 доллара в час. Ставка растет в зависимости от опыта и уровня квалификации.</p>
Исландия	<p>Работники в Исландии автоматически вступают в профсоюзы, отвечающие за согласование базовых окладов для отраслей, которые они представляют. Недавний опрос Gallup показал почти единодушную поддержку плана Исландской профессиональной торговой ассоциации по увеличению согласованной минимальной месячной заработной платы до 300 000 исландских крон, или примерно 2 233 долларов, в течение следующих трех лет.</p>
Швеция	<p>Зарплаты и льготы согласовываются национальным профсоюзом и организациями работодателей. Почти все шведские граждане принадлежат к одному из примерно 60 профсоюзов и 50 организаций работодателей, которые согласовывают ставки заработной платы за регулярную почасовую работу, оклады и сверхурочные. Существуют три крупные национальные организации работодателей, и большинство компаний являются членами одной из них. Аналогичным образом, существуют три национальные организации профсоюзов (LO, TCO и SACO), и все профсоюзы являются членами одного из них.</p> <p>- Для людей, работающих в компаниях, являющихся членами организаций, ведущих переговоры с профсоюзами LO (как правило, для работников отраслей промышленности, сферы услуг и государственного сектора), национальные трудовые договоры часто содержат указанную минимальную заработную плату, а разброс зарплат чрезвычайно низок.</p> <p>- Для людей, работающих в компаниях, являющихся членами организаций, ведущих переговоры с профсоюзами TCO (как правило, администраторы, инженеры или менеджеры низкого уровня, люди без университетского образования и пр.), национальные трудовые договоры могут содержать указанную минимальную заработную плату с узким диапазоном распределения заработной платы, но также могут быть индивидуальные зарплаты, согласованные между работником и местным менеджером.</p> <p>- Для людей, работающих в компаниях, являющихся членами организаций, ведущих переговоры с профсоюзами SACO (люди со степенями бакалавра, магистра или доктора философии и пр.), национальные трудовые договоры вообще не содержат цифр, следовательно, минимальная зарплата составляет 0 шведских крон. Вместо этого размеры почти всех зарплат обговариваются непосредственно работником и местным менеджером.</p>

---

- Для компаний, не являющихся членами какой-либо организации, заработная плата оговаривается непосредственно сотрудником и местным менеджером.

SCB (Центральное статистическое бюро) отслеживает среднюю заработную плату в основных областях работы. Профсоюзы SACO собирают статистику от своих членов. Эти цифры используются в качестве руководства при проведении индивидуальных переговоров.

Минимальная заработная плата, как правило, колеблется около 60-70% от средней заработной платы в Швеции.

---

## Приложение 4. Характеристики национального законодательства, регулирующего вопросы минимальной заработной платы в ряде стран ОЭСР<sup>56</sup>

Страна	Характеристики
Австралия	<p>В Австралии вопросы минимальной заработной платы регулируются Законом о справедливом труде (FWA) 2009 года.</p> <p>Согласно FWA, существуют три категории минимальной заработной платы: 1) отраслевые минимальные заработные платы; 2) национальная минимальная заработная плата, которая используется в качестве «страховочной сетки» и применяется во всех отраслях и профессиях; 3) специальная национальная минимальная заработная плата, которая применяется к определенным уязвимым категориям работников, таким как молодые работники, стажеры / ученики и работники с инвалидностью.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой и еженедельной основе. Рабочее время штатных сотрудников не должно превышать 38 часов в неделю. Эта величина может быть меньше для работников, занятых неполный рабочий день.</p> <p>За установление минимальной заработной платы работников в национальной системе отношений на рабочем месте отвечает Австралийская комиссия по минимальной заработной плате. Комиссия состоит из семи человек: четверо — из Комиссии по справедливым трудовым отношениям (Fair Work Australia), остальные трое — эксперты из бизнеса, профсоюзов и научных кругов.</p>
Бельгия	<p>В Бельгии отсутствует специальное законодательство, касающееся минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата определяется Национальным советом труда (National Labour Council), организациями работодателей и профсоюзов и фиксируется в коллективных договорах, имеющих обязательную силу.</p> <p>Впервые минимальная оплата труда была введена в действие в мае 1975 г. и определяла ставки для:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- работников в возрасте 22 лет и старше, имеющих срок работы не менее 12 месяцев с июля 1993 г.;</li></ul>

<sup>56</sup> В таблице приводятся данные ОЭСР по состоянию на 20 августа 2018 г., если не указано иное.  
Источник: <https://www.oecd.org/employment/emp/Minimum%20wages.pdf>

Страна	Характеристики
	<p>- работников в возрасте 21 года и старше, имеющих срок работы не менее 6 месяцев с декабря 1991 года по июнь 1993 г.;</p> <p>- всех работников в возрасте 21 года и старше до декабря 1991 г.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой и ежемесячной основе. Повышение минимальной заработной платы основано на индексе потребительских цен.</p>
Бразилия	<p>Согласно Конституции 1988 года, минимальная заработная плата должна отвечать основным потребностям работника и его семьи (питание, жилье, образование, здравоохранение, отдых, одежда, гигиена, транспорт и социальное обеспечение). Высший закон также определяет периодическую корректировку минимальной заработной платы для сохранения покупательной способности работника.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой, еженедельной и ежемесячной основе. Почасовая минимальная заработная плата применяется к работникам, работающим менее восьми часов или менее сорока четырех часов в неделю в течение неполного рабочего дня. Для домашних работников минимальная заработная плата рассчитывается по отработанным часам. Законы о консолидации труда предусматривают минимальную заработную плату в час для работников с наименьшим стажем работы в течение 30-часовой максимальной рабочей недели в течение неполного рабочего дня.</p> <p>Минимальная заработная плата, определенная Законом 12.382/2011, предусматривает ежегодное повышение величины с учетом накопленного уровня инфляции за прошлый год согласно Национальному индексу потребительских цен (IBGE) и большей чистой прибыли в соответствии с изменением ВВП в предпоследнем году. Ежегодное повышение минимальной заработной платы охватывает месячные, дневные и почасовые ставки.</p> <p>Закон 103/2000 устанавливает региональную минимальную заработную плату для работников, на которых не распространяются нормы федерального закона или коллективных соглашений. Каждый штат может самостоятельно определять минимальную заработную плату в соответствии с продолжительностью и сложностью работы.</p>

Страна	Характеристики
	<p>Основы трудового законодательства CLT/1943 предусматривают возможность установления минимальной заработной платы в рамках коллективных договоров для секторов экономики с учетом национальной минимальной заработной платы. Домашним работникам выплачивается специальная минимальная заработная плата, основанная на почасовой заработной плате.</p> <p>Минимальная заработная плата в стране устанавливается и обновляется федеральным правительством Бразилии. Минимальная заработная плата Бразилии имеет только фиксированный компонент.</p>
Великобритания	<p>Закон о национальной минимальной заработной плате (NMW) Великобритании вступил в силу в апреле 1999 г. Размер минимальной заработной платы корректируется каждый апрель<sup>57</sup>. NMW применяется к работникам (например, работникам временных агентств и тем, кто работает не по найму в целях налогообложения, но не ведет собственный бизнес). Относительно немного исключений: вооруженные силы, религиозные служители, волонтеры, а также слуги и помощники по хозяйству, которые живут в доме работодателя как часть семьи, и другие.</p> <p>В соответствии с законом о NMW правительство не может устанавливать разные ставки для разных географических районов или разных отраслей. Отдельно устанавливается минимальная ставка для стажеров в возрасте до 19 лет или в первый год стажировки. Другие вариации по навыкам не допускаются. Используются разные уровни минимальной заработной платы в зависимости от возраста работника: для лиц в возрасте 21 года и старше, 18–20 лет, 16–17 лет (16-летние работники должны быть старше установленного законом возраста окончания школы, который приходится на лето, следующее после достижения 16 лет).</p> <p>Ставки NMW в Великобритании являются почасовыми.</p> <p>Комиссия по заработной плате (LPC) консультирует правительство по всем аспектам NMW. Этот орган состоит из 9 членов комиссии (председателя, 3 представителей работников, 3 представителей работодателей и 2 независимых академических специалистов). Правительство обычно принимает рекомендации LPC по увеличению NMW.</p> <p>LPC рекомендует правительству, в каком размере установить ставки минимальной заработной платы, и правительство обычно их принимает. Фиксированный компонент минимальной заработной платы ежегодно обновляется. LPC рассматривает доходы, инфляцию, производительность</p>

<sup>57</sup> Информация по состоянию на 8 декабря 2020 г. Источник: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

Страна	Характеристики
Венгрия	<p>труда, занятость и безработицу, а также ряд менее ощутимых факторов. Комиссия пытается определить, каким должен быть рост минимальной заработной платы, чтобы его можно было достигнуть без негативных побочных эффектов для экономики.</p> <p>В Венгрии существует два типа минимальной заработной платы: национальная минимальная заработная плата и гарантированная минимальная заработная плата. Обе устанавливаются на национальном уровне, только вторая касается работников, являющихся профессиональными работниками и выполняющими профессиональную работу. Например, если профессиональный работник выполняет работу, являющуюся вспомогательной, он имеет право на получение только национальной минимальной заработной платы, которая ниже гарантированной минимальной заработной платы.</p> <p>Национальная минимальная заработная плата предназначена для работников без профессий, то есть выплачивается неквалифицированным работникам или работникам, которые являются квалифицированными, но работают на должности, которая не требует их сертификата или квалификации.</p> <p>Гарантированная минимальная заработная плата устанавливается для профессиональных работников. Она устанавливается в соответствии с уровнем образования / профессиональной подготовки, необходимыми для конкретной работы или должности.</p> <p>Минимальная заработная плата — почасовая, ежедневная, еженедельная и ежемесячная — устанавливается постановлением правительства.</p> <p>Сторонами, которые участвуют в определении размера минимальной заработной платы на основе консенсуса являются: Министерство национальной экономики, Государственный департамент, ответственный за занятость, организации работодателей (AFEOSZ-Coop, MGYOSZ, VOSZ) и профсоюзы / профсоюзные конфедерации (Liga, MSZOSZ, Workers Councils).</p> <p>Фиксированный компонент минимальной заработной платы обновляется в конце каждого года.</p>
Германия	<p>Минимальная заработная плата в размере 8,50 евро в час введена в Германии с января 2015 г. Существуют различные ставки в зависимости от региона, сектора и уровня квалификации. При этом существующая, как правило, обязательная минимальная заработная плата в отрасли, которая превышает 8,50 евро (как в сфере строительства и гражданского строительства), останется в силе. В тех случаях, когда работодатели</p>

Страна	Характеристики
	<p>и работники заключают договорные соглашения по ставкам, превышающим 8,50 евро в час, применяется заработная плата, установленная в рамках коллективных договоров.</p> <p>Люди, проходящие добровольную стажировку (предварительное обучение или учебные курсы), имеют право требовать минимальную заработную плату, если их практическая подготовка занимает более трех месяцев, начиная с первого дня стажировки. Минимальная ставка заработной платы не применяется к добровольным стажировкам до трех месяцев или к обязательным стажировкам в контексте учебных курсов. Долгосрочные безработные, зарегистрированные Федеральным агентством по трудоустройству или Центром занятости в течение более одного года, имеют право на получение минимальной заработной платы только через шесть месяцев после перехода на новую работу.</p>
Испания	<p>Королевский указ, обычно выпускаемый в Испании в декабре каждого года, устанавливает размер минимальной заработной платы на предстоящий год. Минимальная заработная плата — это сумма, которую работникам выплачивают за рабочий день в сфере сельского хозяйства, промышленности или сфере услуг независимо от их пола или возраста, будь то постоянные, временные или сезонные, или другие домашние работники.</p> <p>Официальная минимальная заработная плата устанавливается правительством после консультаций с наиболее представительными профсоюзами и ассоциациями работодателей с учетом индекса потребительских цен, средней национальной производительности труда, увеличения доли труда в национальном доходе и общих экономических условий. При этом устанавливаются только фиксированные компоненты, а переменные не регулируются. Возможен пересмотр размера минимальной заработной платы раз в полгода в случае превышения индекса потребительских цен над прогнозным уровнем инфляции.</p> <p>Сумма устанавливается в размере заработной платы в день/месяц, а в случае домашних работников также в почасовом измерении.</p> <p>В 1998 году минимальная заработная плата для лиц младше 18 лет была приравнена к установленной для лиц старше 18 лет, то есть введена единая минимальная заработная плата. В Королевском указе особо оговариваются домашние работники (фиксированная заработная плата в час), а также контингентные и временные работники, чтобы установить, что при минимальной заработной плате они наряду с дневной минимальной заработной платой будут получать также вознаграждение за работу в воскресные и праздничные дни, а также две неординарные надбавки, соответствующие 30-дневной заработной плате каждая.</p>

Страна	Характеристики
Канада	<p>Сумма рассчитана на полный рабочий день — максимум 40 часов в неделю. 8 часов в день является наиболее распространенным рабочим временем, когда нет коллективного договора, регулирующего его продолжительность.</p> <p>Ставка минимальной заработной платы, применяемая в отношении работников, находящихся под федеральной юрисдикцией, представляет собой общую минимальную ставку для взрослого населения провинции или территории, где человек обычно работает. Каждая провинция и территория имеют свое собственное законодательство о минимальной заработной плате.</p> <p>В случае еженедельной/ежемесячной минимальной заработной платы они основаны на стандартной 40-часовой рабочей неделе в Британской Колумбии, Манитобе, Ньюфаундленде и Лабрадоре, Северо-Западных территориях, Нунавуте, Квебеке, Саскачеване и Юконе.</p> <p>Несколько провинций обязаны в соответствии с законом пересматривать стандарт минимальной заработной платы каждый год или два, но ни одна из них не обязана его изменять. В Ньюфаундленде и Лабрадоре обзор должен производиться не реже одного раза в два года. В Саскачеване действует Совет по минимальной заработной плате, который выдает рекомендации не реже одного раза в два года.</p> <p>В провинции Альберта минимальная заработная плата корректируется ежегодно (1 сентября) относительно среднего еженедельного дохода и индекса потребительских цен (ИПЦ).</p> <p>Ежегодно относительно ИПЦ минимальная заработная плата корректируется в Британской Колумбии (15 сентября), Манитобе (1 октября), Ньюфаундленде и Лабрадоре (1 октября), Северо-Западных территориях, Онтарио (1 октября).</p> <p>Новая Шотландия: 1 апреля каждого года ставка корректируется на процентное изменение прогнозируемого годового ИПЦ для Канады в предыдущем календарном году, округленное до ближайших 0,05 доллара США.</p> <p>Саскачеван: 1 октября каждого года минимальная заработная плата корректируется относительно ИПЦ и средней почасовой заработной платы.</p> <p>Юкон: 1 апреля каждого года ставка увеличивается на величину, соответствующую годовому росту ИПЦ за предыдущий год для города Уайтхорс.</p>
Латвия	<p>Национальная минимальная заработная плата относится к стандартной рабочей неделе продолжительностью 40 часов (полный рабочий день) и распространяется на всех работников. Обычно работники, работающие полный рабочий день, работают 8 часов в день в течение пяти дней.</p>



Страна	Характеристики
	<p>Правовые нормы минимальной месячной заработной платы в Латвии закреплены в нескольких нормативных актах. Минимальная месячная заработная плата устанавливается постановлением Кабинета министров. Работодатели не могут платить меньше величины установленной минимальной заработной платы. Единственным исключением являются осужденные, лишенные свободы.</p> <p>Министерство благосостояния вместе с другими партнерами, такими как Министерство финансов, Министерство экономики, Департамент координации государственной канцелярской политики, Союз местных и региональных органов власти Латвии, Конфедерация свободных профсоюзов Латвии и Конфедерация работодателей Латвии, оценивают экономическую ситуацию в стране и согласовывают размер минимальной месячной заработной платы. Национальный совет сотрудничества координирует и организует трехсторонний социальный диалог между организациями работодателей, профсоюзами и органами государственной власти с целью примирения интересов организаций по социальным и экономическим вопросам, обеспечивая тем самым социальную стабильность в стране. Размер согласованной минимальной месячной заработной платы и дата внесения изменений должны быть утверждены на заседании Национального совета трехстороннего сотрудничества.</p> <p>Ежегодно Министерство благосостояния совместно с Министерством финансов и Министерством экономики оценивают экономическую ситуацию в государстве и разрабатывают предложения относительно размера минимальной месячной заработной платы (с точностью до одного евро) для последующего периода, принимая во внимание макроэкономические прогнозы, подготовленные Министерством экономики и изменения экономической ситуации в предыдущем году, запланированные изменения в налоговой системе, а также изменения в минимальной месячной заработной плате в других странах Балтии (в Эстонии и Литве) и среднегодовую стоимость минимальной потребительской корзины на душу населения в месяц, рассчитанную Центральным статистическим бюро.</p> <p>В Латвии есть только фиксированная составляющая минимальной заработной платы, и она ежегодно пересматривается.</p>
Нидерланды	<p>В Нидерландах существует специальное законодательство, касающееся минимальной заработной платы. Валовая минимальная заработная плата указана в положениях Закона о минимальной заработной плате и минимальном выходном пособии. В Нидерландах существует более одной минимальной заработной платы.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на ежедневной, еженедельной и ежемесячной основе.</p>

Страна	Характеристики
	<p>Ставки установленной законом минимальной заработной платы, основаны на полной рабочей неделе. Обычно это 36, 38 или 40 часов в неделю в зависимости от сектора экономики. Редко это 36 часов (такая рабочая неделя оговаривается в коллективных договорах). В большинстве случаев, когда выплачивается установленная законом минимальная заработная плата, рабочая неделя составляет 40 часов, а иногда даже больше.</p> <p>Министерство социальных дел и занятости участвует в установлении минимальной заработной платы. О корректировке минимальной заработной платы решение в одностороннем порядке принимается правительством на основе изменения средней заработной платы в коллективных договорах. Ежегодная минимальная заработная плата включает в себя все, в том числе установленное законом выходное пособие (8%). Фиксированный компонент минимальной заработной платы обновляется каждые полгода (1 января и 1 июля) на основе индексации заработной платы.</p>
Словакия	<p>Минимальная заработная плата в Словакии регулируется законом. Законодательство определяет один нормативный уровень минимальной заработной платы, который умножается на коэффициенты в зависимости от степени сложности работы. Шкала сложности работы варьируется от уровня 1 (равного базовой минимальной заработной плате) до уровня 6 (двойная минимальная заработная плата). Классификация работ приведена в приложении к Трудовому кодексу.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой и ежемесячной основе. Сотрудники имеют право на минимальную месячную заработную плату, если их согласованное рабочее время составляет 40 часов в неделю (42,5 часа до мая 2002 г.).</p> <p>Представители различных министерств, Национального союза работодателей и Федерации ассоциаций работодателей, Конфедерации профсоюзов, а также Ассоциации городов и деревень участвуют в установлении минимальной заработной платы.</p> <p>Установление минимальной заработной платы все еще является предметом трехстороннего социального диалога, но трехсторонние предложения не имеют юридической силы.</p> <p>Существует только фиксированный компонент минимальной заработной платы, который обновляется ежегодно. Минимальная заработная плата определяется с учетом потребностей работников и их семей (прожиточный минимум), стоимости жизни (потребительские цены), уровня</p>

Страна	Характеристики
Словения	<p>заработной платы и доходов в стране (средняя заработная плата), экономического развития (социально-экономическое положение) и уровня занятости за последние два года.</p> <p>В Словении существует отдельный закон — Закон о минимальной заработной плате — регулирующий минимальную заработную плату в стране, и только один уровень национальной минимальной заработной платы без региональных или отраслевых различий, рассчитываемый ежемесячно.</p> <p>Минимальная заработная плата устанавливается для занятых полный рабочий день (8 часов в день). Работник, работающий неполный рабочий день, имеет право на пропорциональную часть минимальной заработной платы.</p> <p>Размер минимальной заработной платы определяется Министерством труда после предварительной консультации с социальными партнерами. Основой является трехстороннее заседание под эгидой Экономического и Социального Совета (ESS). Организации работодателей и профсоюзы являются только консультационными партнерами. Правительство представлено в ESS пятью министрами (труда, семьи и социальных дел; финансов; экономики; государственного управления; развития и европейских дел), директором Института макроэкономического анализа и развития и государственным секретарем по социальному диалогу в канцелярии премьер-министра. Группа ассоциаций работников и работодателей состоит по большей части из председателей соответствующих организаций или других высокопоставленных лиц.</p> <p>Решение о корректировке минимальной заработной платы принимается после консультации с представителями работодателей и профсоюзов. Есть только фиксированный компонент, который обновляется ежегодно. В соответствии с Законом о минимальной заработной плате следует учитывать четыре переменные: 1) рост потребительских цен; 2) динамика заработной платы; 3) экономические условия или экономический рост; 4) динамика занятости. В действительности, однако, увеличение минимальной заработной платы более или менее коррелирует с инфляцией.</p>
Франция	<p>Французский трудовой закон (Code du travail) содержит нормы о минимальной заработной плате (статья L3231). Во Франции ни один работник в возрасте 18 лет и старше не может получать заработную плату ниже минимальной (за исключением несовершеннолетних работников, стажеров и инвалидов). Минимальная заработная плата (SMIC) учитывает покупательную способность, а также вклад работника в экономический рост в стране за счет потребления разнообразных товаров и услуг.</p> <p>Работники, занятые неполный рабочий день, не могут получать заработную плату ниже почасовой SMIC.</p>

Страна	Характеристики
	<p>С февраля 2000 г. французские работники работают 35 часов в неделю (рабочее время сверх указанного считается сверхурочным).</p> <p>Многие работники охвачены коллективными соглашениями. Представители профсоюзов и работодатели по закону обязаны встречаться не реже одного раза в год для переговоров о заработной плате. Переговоры могут привести (не обязательно) к согласованной минимальной заработной плате, которая будет применяться только в том случае, если она превышает SMIC. В некоторых случаях может применяться пониженная ставка, особенно для учеников.</p> <p>SMIC автоматически увеличивается 1 января каждого года с учетом инфляции и половины средней заработной платы работников за прошедший год. Автоматическое увеличение происходит, если инфляция становится выше 2% посреди года.</p> <p>Существует три ключевых компонента: индексация к прошлому годовому изменению индекса потребительских цен; индексация к половине реального годового увеличения базовой почасовой ставки заработной платы «синих воротничков» (SHBO); правительство также может принять решение о дискреционном увеличении.</p> <p>Высшая комиссия по коллективным договорам, состоящая из представителей правительства, работников, работодателей и семейных ассоциаций, собирается ежегодно для вынесения заключения об определении минимальной заработной платы.</p> <p>Обычная минимальная заработная плата может быть установлена в каждом секторе и отрасли в процессе переговоров между работниками, представленными профсоюзами, и работодателями. Размер согласованной минимальной заработной платы записан в коллективном договоре. Если согласованная минимальная заработная плата меньше, чем SMIC, работодатели по закону обязаны платить минимальную заработную плату, равную SMIC. Если договорная заработная плата превышает SMIC, работодатели, подпадающие под действие коллективного договора, обязаны платить согласованную минимальную заработную плату. Коллективные переговоры являются обязательными по закону, когда компания включает в себя одного представителя профсоюза. В этом случае представители работников и работодатели обязаны собираться ежегодно для обсуждения заработной платы, при этом они не обязаны договариваться о согласованной минимальной заработной плате.</p>
Чехия	Минимальная заработная плата в Чехии регулируется Трудовым кодексом № 262/2006 (§111) и постановлением правительства № 567/2006, устанавливающим уровень минимальной заработной платы. Существует несколько ставок минимальной заработной платы.

Страна	Характеристики
	<p>Законодательством выделены восемь групп работников, каждой из которых в зависимости от сложности рабочих задач и ответственности работника определены размеры минимальной заработной платы.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой или ежемесячной основе.</p> <p>Работники имеют право на месячную минимальную заработную плату, если их рабочее время составляет 40 часов в неделю.</p> <p>Представители министерств, Конфедерации промышленности, Конфедерации работодателей и деловых ассоциаций, Чешско-Моравской конфедерации профсоюзов и Ассоциации независимых профсоюзов участвуют в установлении минимальной заработной платы.</p> <p>Вопрос повышения минимальной заработной платы решается после консультации с представителями работодателей и профсоюзов.</p>
Чили	<p>Согласно статье 22 Трудового кодекса вознаграждение за работу не должно быть меньше минимальной заработной платы (Ingreso Minimo Mensual). В Чили отсутствует специальное законодательство о минимальной заработной плате, однако в Трудовом кодексе говорится, что базовая заработная плата работника не должна быть меньше минимального месячного дохода.</p> <p>Минимальная заработная плата определяется на национальном уровне, не дифференцирована в региональном разрезе.</p> <p>Минимальная заработная плата рассчитывается на месячной основе.</p> <p>В определении минимальной заработной платы участвуют Министерство финансов, Министерство труда и социального обеспечения, объединения профсоюзов (CUT, UNT), Центр общественных исследований и Университет Чили. Их предложения учитываются конгрессом при установлении минимальной заработной платы.</p> <p>Министерство труда и социального обеспечения объявило о создании в перспективе Технического комитета по минимальной заработной плате / Консультативной комиссии по минимальной заработной плате, в состав которого (которой) войдут представители работников и работодателей, а также экономисты и ученые.</p> <p>Ставки минимальной заработной платы устанавливаются как единый фиксированный компонент. Минимальная заработная плата пересматривается в июле каждого года.</p>

Страна	Характеристики
Эстония	<p>Предложения о размере минимальной заработной платы подготавливаются Конфедерацией профсоюзов Эстонии и Конфедерацией работодателей Эстонии, а затем утверждаются правительством. Минимальная заработная плата, которая подпадает под действие Закона о трудовом договоре (действует с 01.07.2009), обновляется каждые 1-2 года.</p> <p>Месячная минимальная заработная плата определяется для работников, занятых полный рабочий день. Статья 43 Закона о трудовом договоре гласит, что штатные сотрудники работают 40 часов в течение 7 дней и 8 часов в день. Работники, занятые полный рабочий день, обычно работают по 8 часов в день в течение пяти дней и имеют два выходных, однако это также зависит от конкретной работы.</p> <p>Существует общая минимальная заработная плата и минимальная заработная плата для учителей средних и старших классов.</p> <p>Устанавливается как месячная минимальная заработная плата для работников, занятых полный рабочий день, так и минимальная почасовая заработная плата.</p>

---

## Приложение 5. Формулы определения МРОТ

Формула № 1 (предложена экспертами МОТ)<sup>58</sup>:

$$\begin{array}{l} \text{Минимальная заработная} \\ \text{плата, обеспечивающая} \\ \text{прожиточный минимум} \\ \text{(Minimum living wage)} \end{array} = \frac{\text{Черта бедности} \times \text{Размер домохозяйства}}{\text{Число работников в домохозяйстве}}$$

Пример:

Национальная черта бедности: 300 долларов США/месяц.

Средний размер домохозяйств: 2 взрослых + 2,5 ребенка = 2,9 человека в эквиваленте взрослых<sup>59</sup>.

Число работников в эквиваленте полного рабочего дня: 1,5 человека.

Минимальная заработная плата, обеспечивающая прожиточный минимум =  $(300 \times 2,9) / 1,5 = 580$  долларов США/месяц.

При этом отмечается, что минимальная заработная плата (minimum wages) должна быть выше, чем минимальная заработная плата, обеспечивающая прожиточный минимум (minimum living wages), но оставаться нацеленной на наиболее низкооплачиваемых работников.

Формула № 2 (Франция)<sup>60</sup>. Величина ежегодного пересмотра МРОТ зависит от динамики ИПЦ и роста покупательной способности базовой почасовой заработной платы рабочих. Пересмотр происходит в январе с учетом 12-месячной динамики ИПЦ (ноябрь t-2 – ноябрь t-1).

При ежегодном пересмотре также учитывается рост базовой почасовой заработной платы по рабочим профессиям за год (сентябрь t-2 – сентябрь t-1). Соответствующие данные берутся из специального обследования, ежеквартально проводимого Министерством труда.

Формула имеет следующий вид:

$$\text{МРОТ} = \text{ИПЦ ноябрь } t-2 / \text{ноябрь } t-1 + 0.50 \times \text{Почасовая з/п рабочих сентябрь } t-2 / \text{сентябрь } t-1$$

<sup>58</sup> At What Level Should Minimum Wages Be Set? Источник: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms\\_210608.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_210608.pdf)

<sup>59</sup> Средний размер домохозяйства рассчитывается с использованием стандартной «шкалы ОЭСР» для учета эффекта масштаба и более низких потребностей детей: первый взрослый считается как 1 взрослый, второй взрослый — как 0,7 взрослого, а ребенок — как 0,5 взрослого.

<sup>60</sup> Источник: [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS\\_548519/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_548519/lang--ru/index.htm)

Во Франции действует автоматическая гарантия повышения МРОТ с учетом динамики цен. Коррекция происходит всякий раз при росте индекса цен на 2% или более с момента последнего пересмотра.

Помимо математического определения величины коррекции МРОТ, во Франции также есть произвольный компонент, могущий увеличить итоговый размер на определенный дополнительный процент. С 2009 года комиссия независимых экспертов рекомендует повысить МРОТ на дополнительную величину (*сour de pouse*), если для этого есть основания с учетом экономической ситуации.

*Формула № 3 (Бразилия)*<sup>61</sup>. В Бразилии пересмотр МРОТ по закону происходит по формуле, учитывающей инфляцию за прошлый период и темпы роста ВВП. Что касается первого фактора, то в формуле используется совокупная инфляция за предыдущий год (t-1), тогда как для ВВП в связи с задержкой в расчетах его окончательной величины применяется темп роста в году t-2.

Таким образом, формула имеет следующий вид:  $МРОТ\ t = ИПЦ\ t-1 + ВВП\ t-2$ .

По закону данная формула, введенная в 2008 году, подлежит пересмотру каждые четыре года (это происходило в 2012 и 2016 годах).

---

<sup>61</sup> Источник: [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS\\_548519/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_548519/lang--ru/index.htm)



**Над выпуском работали: В.Трубин, Н.Николаева, Т.Санишвили**