



Международная
организация
труда

Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда

Обзор



Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда (МРОТ)

Обзор

См. полный текст по адресу:
www.ilo.org/minimumwage



© Международная организация труда, 2018

Первое издание, 2018

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org

Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда (МРОТ). Обзор / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2018.

ISBN: 978-92-2-030852-3 (print), 978-92-2-030853-0 (web pdf)

Также доступно на английском языке: Minimum wage policy guide. A summary. ILO, 2018

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Для получения полной информации посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВИСИТ ОТ:



стран – членов МОТ имеют одну или несколько ставок МРОТ, которые устанавливаются в законодательном порядке или путем коллективных переговоров.

Установление МРОТ должно происходить при исчерпывающих консультациях и, по возможности, прямом участии социальных партнеров.

УСТАНОВЛЕНИЕ И ИНДЕКСАЦИЯ МРОТ ДОЛЖНЫ ПРОИСХОДИТЬ ПУТЕМ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА, ПРОВОДИМОГО НА ОСНОВЕ ДАННЫХ МОНИТОРИНГА.

КРИТЕРИИ



Потребности работников



Экономические факторы

ИНДИКАТОРЫ



Затраты на базовые потребности



Инфляция



Производительность труда



Занятость



Средняя заработная плата

Содержание

Страница

06

ВВЕДЕНИЕ

Страница

08

ЧТО ТАКОЕ МРОТ?

Страница

09

КАКИЕ КОНВЕНЦИИ
МОТ РЕГУЛИРУЮТ
МРОТ?

Страница

11

СКОЛЬКО РАЗНЫХ
МРОТ ДОЛЖНО БЫТЬ?

Страница

13

**КТО ДОЛЖЕН
УСТАНОВЛИВАТЬ
МРОТ?**

Страница

15

**КТО ДОЛЖЕН
ПОЛУЧАТЬ МРОТ?**

Страница

18

**КАКОВА ДОЛЖНА
БЫТЬ ВЕЛИЧИНА
МРОТ И КАК ЕГО
ИНДЕКСИРОВАТЬ?**

Страница

23

**МОНИТОРИНГ
ВЛИЯНИЯ МРОТ**

Страница

25

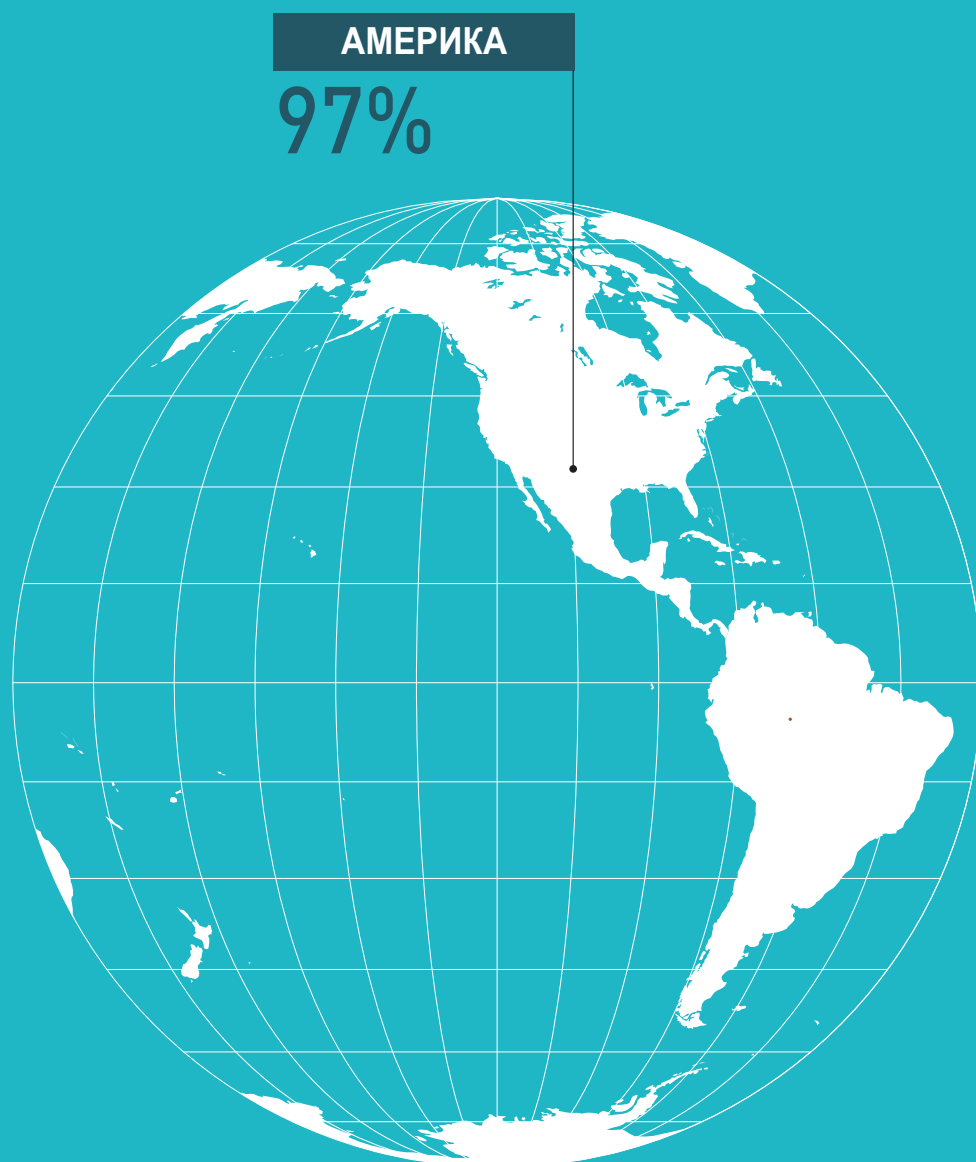
**КАК ДОБИТЬСЯ
СОБЛЮДЕНИЯ МРОТ?**

Введение

В последнее время во многих странах мира происходит процесс создания или укрепления систем минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) с целью предотвратить необоснованное занижение заработной платы и сократить неравенство в оплате труда. С начала 1990-х годов минимальный размер оплаты труда был официально введен в восьми европейских странах¹. При этом системы такого рода также создавались или укреплялись в различных странах с переходной экономикой, в том числе в Бразилии, Китае и ЮАР.

В соответствии с определением, указанным на странице 4, минимальный размер оплаты труда сейчас применяется в более чем 90% государств – членов Международной организации труда. Во всех европейских странах она устанавливается законодательно или по коллективным договорам и, как минимум, частично охватывает частный сектор. В Северной и Южной Америке минимальная заработная плата отсутствует лишь в отдельных странах. Подобные примеры есть также в Африке, Азии и особенно среди арабских стран.

Ниже в региональном разрезе приводится доля стран, имеющих минимальный размер оплаты труда.

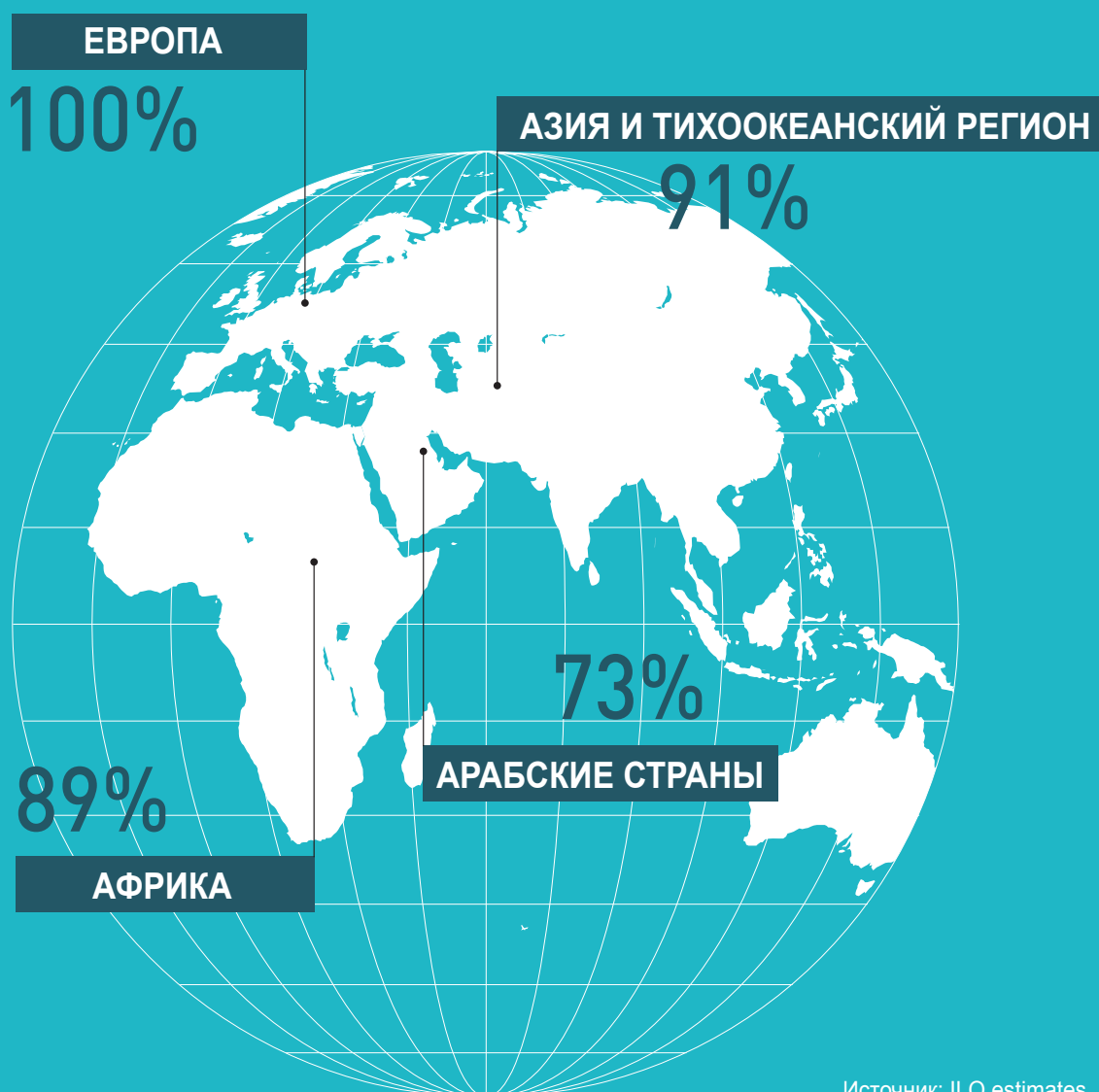


¹ Это Чехия, Словакия, Польша, Эстония, Словения, Ирландия, Великобритания и, с недавних пор, Германия.

На практике эффективность минимального размера оплаты труда (МРОТ) зависит от многих факторов, в том числе следующих:

- степени распространения такой защиты на всех трудящихся, состоящих в трудовых отношениях независимо от их типа, включая женщин, молодежь и мигрантов, а также на все виды деятельности и профессии;
- адекватности МРОТ и регулярности ее индексации в свете потребностей трудящихся и их семей и экономических факторов;
- соблюдения соответствующих норм работодателями.

При этом системы минимальных размеров оплаты труда должны быть устроены таким образом, чтобы дополнять и укреплять механизмы коллективных переговоров, а также другие меры социальной политики, в том числе в сфере занятости.



Источник: ILO estimates.

Что такое МРОТ?

МРОТ – это минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за работу, выполненную в течение указанного периода времени, и который не может быть сокращен по коллективному или индивидуальному трудовому договору.

Это определение указывает на обязательный характер выплаты МРОТ вне зависимости от способа его установления. Он может устанавливаться законом, решением компетентного органа, совета или комиссии по заработной плате, а также трудового суда или арбитража. МРОТ также можно устанавливать путем придания силы закона положениям коллективного договора.

При установлении МРОТ необходимо четко определить, какие компоненты заработной платы входят в этот минимум, в каком размере и при каких условиях допускаются выплаты в натуральном выражении, каков порядок расчета МРОТ сдельных работников, а также на какой основе – почасовой и (или) месячной – он рассчитывается.

Например, по законодательству различных стран оплата труда сдельных работников не может быть ниже действующей минимальной заработной платы.

Почасовой МРОТ способствует равенству обращения в отношении работающих

полный и неполный рабочий день, давая работникам и работодателям дополнительную информацию.

Это особенно актуально для отдельных категорий работающих, на которых трудовое право распространяется лишь частично – например, распространяются положения о МРОТ, но не о продолжительности рабочего времени.

Это нередко касается домашних работников, 56,6% которых работают во всем мире в условиях отсутствия нормирования рабочего времени². Это означает отсутствие защиты от избыточной продолжительности рабочего времени или права на оплату сверхурочной работы, имеющегося у работников, на которых распространяется трудовое законодательство.

² MOT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Geneva, 2013).

Какие конвенции МОТ регулируют МРОТ?

Минимальный размер оплаты труда был в центре внимания МОТ с самого момента ее создания в 1919 году. Утверждая, что «всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости», Преамбула к Уставу МОТ указывает на неотложную необходимость улучшить условия труда, в том числе путем гарантии «зарботной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни».

В 1944 году на важность «предоставления возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите», было указано в Филадельфийской декларации, а затем в 2008 году подтверждено в Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

В конвенциях и рекомендациях МОТ прослеживается эволюция минимальной заработной платы из меры, выборочно применяемой в отдельных секторах с низкой оплатой труда, в инструмент с гораздо более широким охватом.

- В 1928 году МОТ приняла Конвенцию о создании процедуры установления минимальной заработной платы (№ 26). В соответствии с представлениями того времени в ней содержался призыв к странам-членам устанавливать «минимальные ставки заработной платы трудящихся, занятых в определенных отраслях или

секторах промышленности (и, в частности, в домашнем производстве), в которых не существует установленной процедуры эффективного регулирования заработной платы посредством коллективного договора или иным путем и где заработная плата исключительно низка». Сельское хозяйство при этом исключалось. Конвенция № 26, ратифицированная более 100 странами (по состоянию на 2017 г.), на сегодняшний день является одной из самых распространенных конвенций МОТ. Ее дополняет Рекомендация № 30, призывающая обеспечить участие женщин в органах регулирования оплаты труда и принять меры защиты законопослушных работодателей от несправедливой конкуренции.

Во второй половине XX века МОТ стала заниматься распространением минимальной заработной платы на ранее исключенные категории трудящихся.

- В 1951 году была принята Конвенция о процедуре установления минимальной

заработной платы в сельском хозяйстве (№ 99), которое было исключено из Конвенции № 26. К концу 2017 года Конвенцию № 99, дополняемую Рекомендацией № 89, ратифицировали 54 страны.

- В 1946 году в МОТ впервые состоялись переговоры о минимальном размере оплаты труда моряков – эта традиция продолжается по сей день. По Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве труд моряков подлежит оплате в размере, не меньшем периодически устанавливаемого Совместной морской комиссией, заседания которой проходят в МОТ.

В 1970 году принята Конвенция об установлении минимальной заработной платы (№ 131), предполагающая более значительную степень защиты, чем это предусмотрено Конвенцией № 26³. Цель, заключающаяся в установлении нижнего порога оплаты труда, отражает представление о том, что все работники вправе иметь защиту от «чрезмерно низкой оплаты труда».

В Конвенции № 131 содержится призыв установить такую систему МРОТ⁴, которая:

³ МОТ: *Общий обзор систем установления минимальной заработной платы*, п. 406.

⁴ Выводы Комитета, касающиеся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охраны труда), Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015.

1) охватывает как можно больше категорий работников при минимуме исключений;

2) предполагает механизм установления и периодического пересмотра МРОТ;

3) опирается на принцип исчерпывающих консультаций с социальными партнерами и по мере возможности обеспечивает равноправное участие социальных партнеров в разработке и функционировании системы наряду с лицами, признанными правомочными представлять интересы населения страны;

4) устанавливает МРОТ с учетом потребностей работников и их семей, а также экономических факторов;

5) содержит меры, обеспечивающие эффективность применения МРОТ.

К 2017 году Конвенцию № 131 ратифицировали 53 страны, в том числе 12 стран – после 2000 года.

Стоит отметить, что Конвенция № 131 не требует устанавливать единый МРОТ.

В Рекомендации 1970 года (№ 135), дополняющей эту Конвенцию, ясно указывается, что широта охвата МРОТ достигается «либо путем установления единой общеприменимой минимальной заработной платы, либо путем установления ряда минимальных заработных плат для определенных групп работников». То, что Конвенция № 131 не предполагает универсальную модель МРОТ, отражает признание различия условий, в которых находятся страны-члены МОТ, и уровня их социально-экономического развития⁵.

⁵ См. МОТ: *Доклад Комитета по применению норм, Международная конференция труда, 103-я сессия, Предварительный протокол 13, часть первая, Женева, 2015.*

Сколько разных МРОТ должно быть?

С учетом условий и приоритетов той или иной страны рекомендуется, чтобы системы установления МРОТ были «настолько сложными, насколько это представляется целесообразным, но как можно проще», и избегать дифференциации в оплате труда между различными группами работников, если это не обусловлено вескими объективными причинами, такими как проходление подготовки, опыт работы или уровень квалификации. Кроме того, системы установления МРОТ должны оставлять место для установления заработной платы путем коллективных переговоров.

Чем проще, тем лучше

В мире наблюдается многообразие систем установления МРОТ, а возможные подходы зависят от потребностей и приоритетов той или иной страны. При этом такие системы могут быть как совсем простыми (единая ставка для всей страны), так и очень сложными (разные ставки для каждой отрасли, профессии и (или) региона).

Простота или сложность не делает систему хорошей или плохой. Простыми системами проще управлять, разъяснять их сущность и обеспечивать их соблюдение, но они не позволяют учитывать условия тех или иных регионов или отраслей. Более сложные системы лучше адаптируются к условиям тех или иных регионов или отраслей, но требуют большего объема институциональных ресурсов.

При любой системе МРОТ нужно следить за тем, чтобы ее сложность не превышала институциональные возможности страны и соответствовала качеству статистики заработной платы и возможностям органов

управления вопросами труда контролировать соблюдение МРОТ. Слишком сложные системы имеют свойство терять свою эффективность, а в некоторых случаях могут подрывать коллективные переговоры работников с работодателями.

Пониженный МРОТ

В ряде стран действует пониженный минимум для определенных категорий работников, таких как молодежь, мигранты или инвалиды. Установление МРОТ в зависимости от отрасли или профессии может также вызвать сокращение минимальной заработной платы работников с разными характеристиками, например, если его величина ниже в тех профессиях или отраслях, где преобладают женщины или мигранты.

Хотя иногда пониженная ставка устанавливается с целью облегчить этим категориям выход на рынок труда, критики указывают, главным образом, на возможную дискриминацию тех групп, для которых не всегда характерна низкая



© Stefan Boness, Panos



© GMB Akash, Panos



© Justin Jin, Panos

производительность труда. Поэтому значительное число стран в последнее время упразднили или ограничили применение положений, устанавливающих пониженный МРОТ для молодежи, при этом разрешая устанавливать его для принимаемых на работу на испытательный срок. Такая ставка может заменять собой дифференциацию МРОТ для молодежи, учитывая потенциально более низкую производительность новых работников. В других странах действует специальный МРОТ для учеников. При такой системе труд лиц, работающих по ученическому или стажерскому договору, может оплачиваться лишь по дифференцированной ставке, если они проходят подготовку фактически в рабочее время.

В некоторых странах пониженные ставки устанавливаются для определенных категорий работников-инвалидов. Как правило, это делается в целях содействовать занятости работников с более низкой производительностью труда. Однако сам факт наличия у работника инвалидности

не должен оправдывать применение пониженного МРОТ в том случае, если он не влияет на производительность труда. Например, в Новой Зеландии работодатели могут обратиться в инспекцию труда за соответствующим разрешением, если работник согласен с работодателем, что оплата его труда на уровне меньше МРОТ является обоснованной. Инспектор труда может выдать такое разрешение, если считает его обоснованным и соответствующим закону и если инвалидность не позволяет работнику получать заработок на уровне МРОТ. Во Франции инвалиды могут получить освидетельствование степени утраты своей трудоспособности, что дает работодателю права получать от государства субсидию на оплату труда.

Кто должен устанавливать МРОТ?

МРОТ можно устанавливать разными способами, в том числе путем придания силы закона положениям коллективных договоров. При этом в мире такой способ является единственным всего в нескольких странах.

Как правило, это те страны, где коллективные договоры охватывают большую часть работающих (см. вставку 1).

Вставка 1: МРОТ в скандинавских странах

В Дании и Швеции коллективные договоры – единственный механизм установления МРОТ, тогда как в Финляндии, Исландии и Норвегии теперь применяется механизм, распространяющий действие договора на всех работников той или иной отрасли. Во всех этих странах часто отмечается дифференциация МРОТ с учетом возраста, выслуги лет или квалификации. На уровне предприятия допускается повышение МРОТ путем переговоров. В Дании и Швеции коллективные договоры имеют обязательную силу лишь для сторон, которые подписали их. Эта система охватывает около 89% работающих в Швеции и около 84% в Дании. В Норвегии в связи с расширением ЕС в 2004 году такая практика была заменена тем, что договорные ставки МРОТ стали действовать в отраслях, принимающих на работу большое количество мигрантов из новых стран-членов. Наконец в Финляндии и Исландии коллективные договоры охватывают около 90% работающих. Если в первой силу закона имеют все договоры, охватывающие свыше 50% работников, то в Исландии договорные МРОТ распространяются на всех работников, занятых аналогичным трудом.

Источники: L. Eldring and K. Alsos: *European minimum wage: A Nordic outlook* (Fafo, Norway, 2012), adapted from pp. 71–73 and 78; ILO: *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Issue Brief No. 1 – Labour Relations and Collective Bargaining (Geneva, 2015).

В большинстве стран охват коллективных договоров не является достаточным, чтобы распространить

защиту на большинство работников. В этом случае договорные МРОТ дополняются законодательно



© Espen Rasumussen, Panos



© Robin Hammond, Panos



© Espen Rasumussen, Panos

установленным минимумом⁶. Коллективные договоры могут определять минимальный размер оплаты труда при условии, что он не ниже установленного по закону. Это означает, что если такой минимум становится выше порога, определенного тем или иным коллективным договором, то применяется законодательно установленный минимум.

Принцип исчерпывающих консультаций

В случае законодательного установления МРОТ государство должно сделать все возможное для того, чтобы провести исчерпывающие консультации с социальными партнерами и по возможности обеспечить им прямое участие на равноправной основе в установлении МРОТ и функционировании соответствующих систем.

В целом, участие социальных партнеров позволяет более эффективно учесть требования и приоритеты тех, кого политика МРОТ затрагивает больше всего. В свою очередь, это может обеспечить МРОТ

большую степень легитимности и поддержки, что способствует его эффективной реализации.

В системах законодательно устанавливаемого МРОТ участие социальных партнеров чаще всего обеспечивается при помощи таких институтов, как трехсторонние комиссии, советы по заработной плате или другие органы, наделенные общей компетенцией в социально-экономической сфере. При этом консультации могут принимать другие формы, такие как переписка или двухсторонние консультации, проводимые в рабочем порядке. Хотя в большинстве случаев комиссии по заработной плате наделены лишь совещательным голосом, в некоторых странах – к примеру, в Южной Корее – они уполномочены принимать решения.

Роль независимых экспертов

Независимые эксперты, обладающие компетенцией представлять интересы населения в целом, и национальные агентства статистики играют ключевую роль. На сбор статистики заработной платы и других необходимых данных следует выделять достаточный объем средств, так как для принятия обоснованных решений государство, организации работодателей и трудящихся должны своевременно получить доступ к актуальной информации.

⁶ Как обычно бывает в экономической литературе, в данном случае термин «законодательно установленный МРОТ» означает любой механизм установления МРОТ, кроме коллективных переговоров. Это может быть решение компетентного органа, совета или комитета по заработной плате, суда или арбитража по трудовым вопросам. Этим он отличается от более узкого юридического определения термина «законодательный», который относится к законодательному процессу.

Кто должен получать МРОТ?

Для того, чтобы МРОТ был максимально эффективным, он должен обеспечивать адекватную защиту всех работников, состоящих в трудовых отношениях, в том числе женщин, молодежи и мигрантов, независимо от характера трудового договора. Исключения должны быть при этом минимальными, особенно в отношении уязвимых категорий работающих.

Сегодня МРОТ чаще всего не распространяется на домашних работников и на работников сельского хозяйства. Кроме того, МРОТ часто не распространяется на работников семейных и малых предприятий, учеников и стажеров, а также работников-инвалидов. При этом все больше внимания уделяется работникам с нестандартными формами занятости. В последнее время принимаются юридические и практические меры по распространению МРОТ на работников неформальной экономики путем формализации трудовых отношений.

Домашние работники

Домашние работники являются одной из наиболее уязвимых и низкооплачиваемых категорий наемных работников. По оценкам МОТ, во всем мире 22,3 млн таких работников (42,5% их общей численности) по-прежнему лишены защиты от необоснованно низкой оплаты труда, а МРОТ не распространяется на них⁷.

⁷ МОТ: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Geneva, 2013), стр. 75–76.

На домашних работников должны распространяться те же меры защиты минимальной оплаты труда, что и на других работников. В Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) прямо сказано следующее: «Каждое государство-член принимает меры для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате там, где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола» (статья 11). МРОТ является признанием базового вклада таких работников, выступая главной гарантией реализации принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

В целом ряде стран, включая ЮАР, Бразилию, Швейцарию и США, несмотря на огромную разницу в ситуации, были приняты меры, направленные на распространение МРОТ на домашних работников.

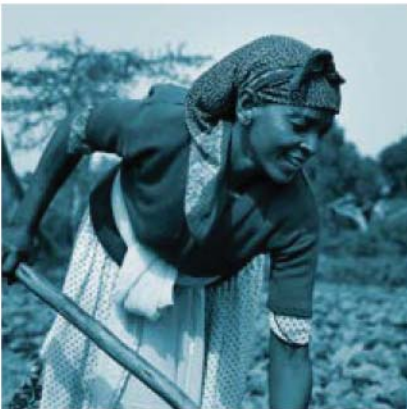
При этом некоторые страны с единым МРОТ пошли по пути постепенного уравнивания



© Atul Loke, Panos



© Piotr Malecki, Panos



© Abbie Trayler-Smith, Panos

домашних работников в правах с остальными работниками.

Такой поэтапный подход – например, в Чили – имел место в тех случаях, когда МРОТ домашних работников первоначально был ниже действующей единой ставки и постепенно повышался до ее уровня.

Эффективный МРОТ также должен учитывать рабочее время домашних работников и преобладающие условия их проживания (наличие или отсутствие бесплатного жилья). Также следует ограничить выплаты натурой. В целях эффективной защиты в ряде стран одновременно действуют почасовые и ежемесячные ставки МРОТ.

В полном тексте руководства имеется целая глава о МРОТ для домашних работников.

Работники с нестандартными формами занятости

К нестандартным формам занятости относятся срочные договоры и другие формы временного труда, заемный труд и другие договоренности с участием нескольких сторон, скрытые трудовые отношения, зависимая самозанятость и неполная занятость⁸.

⁸ ILO: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015* (Geneva, 2015). See also ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016).

Некоторые из работников с такими формами занятости считаются в правовых системах своих стран наемными работниками. Таковыми, в частности, являются – при некоторых значительных исключениях, применяемых в тех или иных странах – работающие по срочному договору, временные заемные работники и частично занятые работники. Законодательство о МРОТ должно распространяться на них при отсутствии явных исключений.

В ряде стран защитные нормы были частично распространены на категории работников, не считающихся наемными в соответствующей правовой системе. Одна из таких категорий – это «зависимые самозанятые» работники (их определение может варьировать в зависимости от страны). Хотя положения о минимальной заработной плате автоматически не охватывают таких работников, защита может распространяться и на них. Так, в Великобритании была введена категория «работники», охватывающая как работающих по найму, так и других работников, лично выполняющих работы или оказывающих услуги⁹, и нормы трудового права частично распространяются на них.

⁹ См. Employment Rights Act 1996, Section 230 (3).

Формализация неформальной экономики

Сосуществование формальной и неформальной занятости – характерная черта экономики развивающихся стран. В ряде стран положения о МРОТ не распространяются на некоторых неформально занятых работников, как, например, в случае предприятий с численностью работающих менее десяти человек. Однако в других странах складывается более двусмысленная ситуация. Так, в Пакистане, где работники предприятий неформального сектора или занимающие неформальные рабочие места не считаются исключенными из сферы регулирования МРОТ или трудовых отношений, заинтересованные стороны традиционно истолковывают соответствующие нормы как действующие лишь в отношении работников предприятий формального сектора.

В соответствии с недавно принятой Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204), страны должны поэтапно распространять действие МРОТ, по закону и на практике, на работников неформальной экономики путем формализации трудовых отношений.

В Рекомендации содержатся предложения о том, как способствовать переходу работников и экономических

единиц в формальную экономику, обеспечивая в период перехода сохранение и повышение их дохода. Она призывает использовать комплекс мер стимулирующего и дисциплинарного характера, включая, например, повышение доступности деловых услуг или финансирования в результате такого перехода, сокращение затрат микро- и малых предприятий в связи с соблюдением требований законодательства путем упрощения порядка уплаты налогов и сборов, а также активизации инспекции труда в неформальном секторе.

Государственный сектор

Во многих странах работники государственного сектора исключаются – полностью или частично – из сферы применения трудового права, включая положения о МРОТ. Но это не означает, что МРОТ вообще не касается их, так как на них могут распространяться административные акты или правила, подразумевающие наличие тарифной сетки. Для того чтобы обеспечить согласованность, сетки окладов низкооплачиваемых служащих следует индексировать с тем, чтобы они были не ниже МРОТ.

Какова должна быть величина МРОТ и как его индексировать?

Установление и пересмотр МРОТ, возможно, являются самыми сложными элементами этого механизма. При чрезмерно низкой величине МРОТ работники и их семьи практически лишаются защиты от необоснованно низкой оплаты труда или бедности, а при слишком большой возникает серьезная опасность несоблюдения МРОТ и (или) неблагоприятного влияния на занятость.

Отсюда необходимость в сбалансированном подходе, подчеркнутом в Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131), в статье 3 которой говорится следующее:

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

- (a) 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;
- (b) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.»

Разумеется, эти критерии не являются исчерпывающими.

Хотя экономические факторы в одних случаях могут оказывать сдерживающее влияние на рост МРОТ, в других случаях они могут давать возможность повысить его сверх уровня, необходимого для выживания работников и их семей.

Необходимость в регулярном пересмотре

Регулярный пересмотр МРОТ необходим в свете изменений стоимости жизни и других экономических условий, иначе под действием роста цен на товары и услуги происходит эрозия покупательной способности работников, получающих минимальную заработную плату, или вследствие общего роста заработной платы усугубляется неравенство в оплате труда.

Государство и социальные партнеры могут в принципе договориться осуществлять пересмотр МРОТ по мере необходимости. Однако при отсутствии установленной периодичности как работники, так и работодатели будут находиться в состоянии неопределенности. Как было замечено, в тех странах, где нет фиксированного периода пересмотра, индексация происходит с большими перерывами – внезапно и на значительную величину – не только подрывая актуальность МРОТ, но и усугубляя для предприятий проблему компенсации роста затрат.

Чаще всего пересмотр МРОТ происходит один раз в год. В одних странах это случается каждые полгода, в других – с 2-летним интервалом. Ежегодный пересмотр целесообразен при низких или умеренных темпах инфляции, так как обеспечивает трудящимся и работодателям предсказуемость, позволяя корректировать размер оплаты труда с учетом меняющейся экономической конъюнктуры.

Научная основа социального диалога

Научный подход означает наличие четких критериев, направляющих дискуссии о величине МРОТ, а также достоверных статистических показателей, подкрепляющих выводы государственных органов и социальных партнеров. Если государство и социальные партнеры согласовали между собой базовые критерии пересмотра МРОТ, дискуссия может проходить в едином русле.

Ниже рассматриваются некоторые из общепринятых критериев:

- **Оценки потребностей работников и их семей**

Для того, чтобы МРОТ был действенным, его величина должна быть достаточной для удовлетворения потребностей работников и их семей с учетом экономических факторов.

Оценить достаточность МРОТ для удовлетворения

таких потребностей может оказаться непростой задачей. Во-первых, их нельзя рассматривать в вакууме – эти потребности следует изучать в свете уровня социально-экономического развития страны с учетом мнения социальных партнеров. Во-вторых, достаточность МРОТ для удовлетворения потребностей семьи зависит от ее размера, а у работников разные семьи. Кроме того, это зависит от того, сколько членов семьи получают минимальную заработную плату, а также от стоимости жизни в той или иной местности.

Потребности работников и их семей можно рассчитать, например, путем оценки средней стоимости жизни работника и его семьи на базовом, но достойном уровне, складывая затраты на продукты питания, жилье и другие жизненно важные цели, такие как здравоохранение, образование детей и участие в социальной жизни. Этот подход обычно применяется для расчета минимального потребительского бюджета. Относительные потребности (относительная черта бедности) могут быть определены как доля медианного дохода домохозяйства, иногда составляющая 60%.

- **Рост цен и стоимости жизни**

Наиболее частой причиной пересмотра МРОТ является общий рост цен и стоимости жизни, так как инфляция

с течением времени подрывает его реальную стоимость. Одним из индикаторов изменения цен является индекс потребительских цен (ИПЦ), который описывает динамику цен корзины товаров и услуг, покупаемых потребителями. ИПЦ развит в большинстве стран мира. Месячные данные обычно можно получить достаточно оперативно.

В ряде случаев публикуются разные ИПЦ. Иногда ИПЦ рассчитывается для беднейших домохозяйств, на которые МРОТ оказывает наибольшее влияние. В частности, такой ИПЦ особенно актуален, если динамика цен на продукты питания опережает средний рост цен, так как малоимущие домохозяйства обычно тратят на питание большую часть своих доходов.

Так как инфляция прошлых периодов не обязательно повторится в будущем, в качестве альтернативы можно использовать инфляционные ожидания. Однако, как и в случае большинства других прогнозов, оценки будущих темпов инфляции обычно отличаются от фактических. Поэтому, если такие оценки значительно выше, можно применить ретроспективную коррекцию.

Автоматическая индексация при этом чревата рисками и в условиях ускорения темпов инфляции может породить инфляционные спирали зарплат и цен.



© Eduardo Martino, Panos



© Jason Larkin, Panos



© GMB Akash, Panos

• **Экономический рост и производительность труда**

Директивные органы должны устанавливать МРОТ с учетом экономических факторов. При этом нередко берут в расчет производительность труда. Она дает контекстную информацию о рыночной стоимости того, что производит средний работник при существующем уровне инвестиций и технологий¹⁰. Учет производительности труда при регулярном пересмотре МРОТ также обеспечивает получение работниками справедливой части плодов экономического прогресса.

Средняя производительность труда в стране обычно измеряется как величина ВВП в расчете на одного работника или на час работы. Данные об отраслевой производительности труда также актуальны в том случае, если в каждой отрасли действует свой МРОТ.

Однако в некоторых отраслях измерить производительность труда проблематично. Так, крайне сложно рассчитать добавленную стоимость в сфере образования или домашнего труда¹¹.

¹⁰ OECD: *Measuring Productivity – OECD Manual. Measurement of aggregate and industry-level productivity growth* (Paris, 2001)

¹¹ A. Atkinson: *Atkinson Review: Final Report. Measurement of government output and productivity and the national accounts* (New York, Palgrave Macmillan, 2005).

На практике во многих странах в целях периодического пересмотра МРОТ используются условные показатели, такие как темпы роста ВВП или темпы роста ВВП на душу населения. В Бразилии для расчета величины индексации МРОТ используют инфляцию и темпы роста ВВП. В других странах – например, в Коста-Рике – МРОТ повышают на величину инфляции с поправкой на прошлые темпы экономического роста.

• **Возможное влияние МРОТ на трудовые затраты и занятость**

Другим важным показателем является доля работников, охваченных введением или индексацией МРОТ, что отражает его вероятное влияние на общую структуру заработной платы и совокупный фонд оплаты труда.

Долю охваченных работников можно рассчитывать на национальном, региональном или отраслевом уровнях, а также для определенных категорий (с учетом пола, этнического происхождения работников и т.д.). Такой дифференцированный анализ позволяет лучше понять распределение заработной платы, свойственное каждой из этих категорий, и определить, какие категории, регионы или отрасли будут больше всего или несоразмерно затронуты МРОТ.

Слишком высокий МРОТ может резко и непредсказуемо повысить уровень трудовых

затрат работодателей. В свою очередь, это может подстегнуть инфляцию, подорвать экспорт и сократить уровень занятости. Поэтому крайне важно контролировать влияние МРОТ на занятость. Долгое время этот вопрос оставался в центре внимания исследователей, вызывая бурные дискуссии о том, как МРОТ влияет на рабочие места, численность работающих и количество отработанных часов. Как отмечалось в одном из исследований, «поддержка минимальной заработной платы зависит от того, способствует ли она росту уровня жизни уязвимых категорий участников рынка труда. Если из-за нее многие из этих людей теряют свою работу, это заставляет всерьез усомниться в ее целесообразности»¹².

• **Соотношение МРОТ и медианной заработной платы**

Наконец, полезным и широко распространенным индикатором является отношение МРОТ к средней или медианной заработной плате. Так как на среднюю заработную плату влияют крайние значения, медианная является более надежным ориентиром¹³, особенно если

¹² D. Belman and P Wolfson: *What does the minimum wage do?* (W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI, 2014), p.21.

¹³ Медианная заработная плата связана со средней. Например, если у пяти людей месячная заработная плата составляет, соответственно, 5, 6, 7, 9 и 15, медианная заработная плата равна 7.

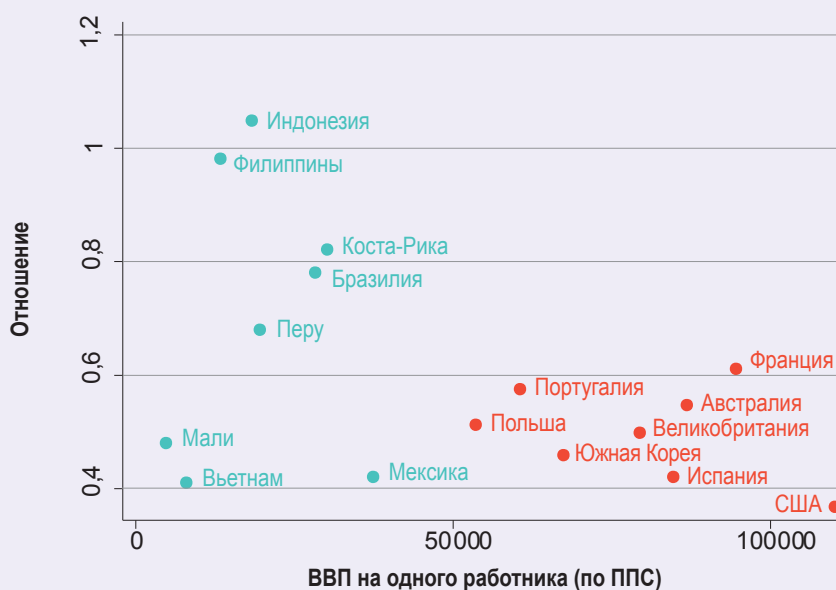
в стране отмечается высокое неравенство в оплате труда.

Как показано на рисунке 1, в развитых странах МРОТ обычно составляет от 40% до 60% медианной заработной платы. В развивающихся странах отношение МРОТ к медианной заработной плате часто бывает бóльшим, что объясняется тем, что там медианную заработную плату получают относительно низкооплачиваемые категории. Тем самым, учет потребностей работников и их семей в развивающихся странах иногда приводит к более высоким соотношениям, чем в развитых. В развивающихся странах также может наблюдаться разрыв между (более высокой) средней заработной платой формальных работников,

которые с большей степенью вероятности попадают в сферу действия МРОТ или получают фактическую выгоду от него, и (более низкой) средней заработной платой остальных работников, в том числе неформальных. Поэтому при слишком буквальном толковании эти соотношения могут вводить в заблуждение.

Следует отметить, что хотя такие показатели удобно использовать для оценки величины МРОТ, их должен дополнять более точный анализ, учитывающий специфику страны. На уровне страны соотношения также необходимо рассчитывать дифференцированно в отраслевом, половом и региональном разрезе для того, чтобы выявить категории

Рисунок 1. Отношение МРОТ к медианной заработной плате и производительности труда в отдельных странах



Источники: OECD: *Earnings: Minimum wages relative to median wages*, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), 2015; U. Rani, P. Belsler, M. Oelz and S. Ranjbar: "Minimum wage coverage and compliance in developing countries", in *International Labour Review*, 2013, Vol. 152, No. 3–4, pp. 4110442.

населения или регионы, с высокой вероятностью затрагиваемые МРОТ.

Как разобраться с цифрами?

Статистические индикаторы, разумеется, не заменяют собой коллективные переговоры или социальный диалог. Их цель – обеспечить ведение такого диалога на информированной основе. Как использовать все эти цифры для определения конечной величины МРОТ?

Прежде всего, значения всех этих индикаторов следует ранжировать в порядке возрастания. Например, исходя из потребностей работников и их семей можно рассчитать несколько величин МРОТ, которые можно ранжировать.

Значения других индикаторов, отражающих экономические факторы, также могут быть ранжированы, что позволит получить для каждого из них совокупность величин МРОТ. Накладывая все индикаторы друг на друга (компилируя их), получим общую совокупность значений, которые могут стать предметом переговоров между государством и социальными партнерами.

Однако эти индикаторы могут также рассматриваться по отдельности, после чего стороны переговорного процесса могут решить, какой вес придать каждому из них. Например, в одних странах больший вес могут иметь потребности работников и их

семей, а в других – динамика производительности труда.

Если регулярная индексация МРОТ осуществляется по математической формуле, это должно быть предметом обсуждения с социальными партнерами и не заменять собой социальный диалог.

Среднесрочная стратегия

Периодический пересмотр МРОТ порождает тенденцию сосредотачивать внимание на кратко- и среднесрочных показателях. При типичном пересмотре МРОТ чрезмерную значимость, как правило, приобретает ограниченная совокупность факторов, таких как инфляция или рост экономики. Хотя такой подход представляется естественным, органы устанавливающие МРОТ, должны также иметь в виду более долгосрочную перспективу. Поэтому им необходимо периодически организовывать подготовку подробных докладов о состоянии минимальной заработной платы в стране.

В перспективе может стоять задача довести МРОТ до уровня, достаточного для удовлетворения насущных потребностей работников и их семей, обеспечить действенное применение соответствующих норм при минимальном уровне нарушений, распространив МРОТ на всех работающих по найму. Также целесообразно рассматривать политику регулирования МРОТ

в контексте более широких целей экономического развития с учетом влияния структурных изменений на экономические факторы.

Во многих странах отмечалось, что задача удовлетворить обоснованные потребности работников и их семей противоречит задаче сохранить жизнеспособность предприятий¹⁴.

Это противоречие нельзя устранить однократным повышением МРОТ или, по крайней мере, без негативных последствий для экономики или занятости. Это означает, что политика регулирования МРОТ должна предполагать наличие средне- или долгосрочной цели – то есть, ликвидацию разрыва путем последовательного, постепенного повышения МРОТ.

¹⁴ О важности жизнеспособных предприятий см.: <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/sustainable-enterprises/lang-en/index.htm>

Мониторинг влияния МРОТ

Мониторинг влияния МРОТ – ключевой элемент любой научно обоснованной системы. Органы власти и социальные партнеры должны ознакомиться с выводами научной оценки влияния МРОТ и учитывать их при последующей модификации или коррекции системы.

Органы власти и социальные партнеры должны иметь доступ к оценкам влияния МРОТ на такие переменные, как заработная плата, занятость, неформальный сектор, рабочее время, гендерный разрыв в оплате труда, неравенство в доходах или уровень бедности. При этом следует изучать влияние МРОТ на цены и те или иные элементы совокупного спроса, в том числе на потребление домохозяйств, инвестиции или конкурентоспособность экспортной продукции. Чтобы избежать ошибок, обусловленных выбором методики, следует применять разные методики, дающие достоверные результаты¹⁵.

Информация, используемая в этих целях, должна быть своевременной, полной и разукрупненной в гендерном разрезе. Для того, чтобы оценить или смоделировать влияние роста МРОТ

на экономику, нужны данные по экономике, которые являются максимально представительными. Во многих странах этим требованиям в целом удовлетворяют данные обследований рабочей силы. В некоторых случаях такое обследование можно модифицировать на основе взаимодействия с органами статистики в целях включения вопросов об оплате труда или формирования расширенной выборки по определенным категориям работников, таких как домашние работники или мигранты, что, например, было недавно сделано в Намибии.

Разумеется, обследования домохозяйств и рабочей силы подвергаются заслуженной критике в силу того, что им свойственны ошибки в измерениях, особенно в том, что касается получаемых от респондентов сведений о доходах, заработной плате и рабочем времени. Анализ, выполняемый с помощью обследований рабочей силы, могут дополнять данные, получаемые, например, путем обследований предприятий. При этом важно обращать внимание на категории, часто исключаемые из обследований предприятий, таких как неформальные работники, самозанятые и работники малых и средних предприятий.

Исключение этих категорий приводит к тому, что они не учитываются в последующем анализе данных в процессе установления и пересмотра МРОТ.

¹⁵ См. D. Belman and P Wolfson: *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Geneva, ILO, 2016). Имеется по адресу: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_463192/lang--en/index.htm



© Chris Stowers, Panos



© Mikkel Ostergaard, Panos



© Christian Als, Panos

Влияние на заработную плату и занятость

Целью мониторинга должно быть выявление позитивных и негативных аспектов влияния МРОТ. Эффективный МРОТ должен приводить к росту оплаты труда определенных категорий работников. Там, где среди низкооплачиваемых работников преобладают женщины, МРОТ также должен приводить к сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Однако совокупное влияние МРОТ на заработную плату зависит от его величины и определенного законодательством охвата, правовой дисциплины и побочного эффекта на работников, чей труд оплачивается выше МРОТ. Последний возникает в том случае, если в результате повышения МРОТ работники с большей выслугой лет или более высокой квалификацией также требуют повысить заработную плату путем переговоров (коллективных или индивидуальных). Побочный эффект также может быть вызван влиянием динамики МРОТ на оплату труда в государственном секторе.

Гораздо большая полемика окружает влияние МРОТ на занятость, которое может зависеть от страны и по-разному оцениваться исследователями. В недавнем обзоре Всемирного Банка сделан вывод о том, что «несмотря на значительную вариативность оценок, предлагаемых в литературе,

общая тенденция в свете этих данных состоит в том, что минимальный размер оплаты труда, как правило, оказывает небольшое или незначимое (в ряде случаев позитивное) влияние на занятость»¹⁶. Тем не менее, разброс оценок указывает на важность учитывать специфику стран в процессе мониторинга влияния МРОТ на занятость, особенно уязвимых категорий работников.

В последнее время МОТ помогала целому ряду стран-членов оценивать влияние МРОТ. Примерами таких стран являются Мексика и Кабо-Верде, где единый МРОТ был впервые введен в 2014 году.

¹⁶ A. Kuddo, D. Robalino and M. Weber: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group, 2015).

Как добиться соблюдения МРОТ?

Высокая частота нарушений негативно влияет на только на работников и их семьи вследствие нарушения их прав, но также на законопослушных работодателей в силу неправомерных преимуществ, которые получают предприятия-нарушители за счет экономии на трудовых затратах.

В странах мира процент нарушений, как правило, значительно колеблется в зависимости от категории населения. Так, правовая дисциплина значительно ниже в сельской местности, чем в городской, а в неформальной экономике – значительно ниже чем в формальной. При этом от нарушений обычно страдают женщины и другие уязвимые этнические и социальные группы. Процент нарушений также зависит от отрасли, а малые предприятия чаще бывают нарушителями, чем крупные.

Для разработки, реализации и применения эффективных стратегий, обеспечивающих соблюдение МРОТ, важное значение имеет максимально подробный анализ количества и характера нарушений в свете имеющихся данных.

Меры воздействия

Соблюдение МРОТ можно укрепить при помощи целого ряда мер, среди которых:

Информационно-просветительская работа

Например, опыт Танзании показывает, что работники, знающие свои права, имеют большую вероятность получить положенное¹⁷. Кампания по введению национального минимума оплаты труда в Коста-Рике в 2010 году сочетала просветительскую работу и меры по упрощению процедуры подачи жалоб. Коренным элементом этой кампании была новая горячая линия, позволяющая работникам сообщать о нарушениях в упрощенном порядке и на условиях анонимности. Стратегии распространения информации и просветительская работа, проводимая государством и социальными партнерами, могут опираться на самые разные каналы, включая Интернет, телевидение и радио.

¹⁷ S. Lee and D. McCann: «The impact of labour regulations: Measuring the effectiveness of legal norms in a developing country», in S. Lee and D. McCann (eds): *Regulating for decent work* (Geneva, ILO, 2011), pp. 291–312.



© Eduardo Martino, Panos



© Kris Pannecoucke, Panos



© Justin Jin, Panos

Укрепление потенциала представительных организаций трудящихся и работодателей

Интерактивный процесс установления МРОТ на основе договоренности с представителями работодателей и трудящихся обеспечивает этому механизму большую легитимность в глазах социальных партнеров, что также укрепляет правовую дисциплину. Помимо участия в процессе разработки МРОТ, организации работодателей и трудящихся могут участвовать в распространении среди своих членов соответствующей информации, давая им рекомендации и оказывая необходимое содействие. Учебные мероприятия для представителей трудящихся и работодателей могут помочь избежать нарушений, которые возникают в силу отсутствия информации или непонимания.

Расширение возможностей работников добиваться соблюдения своих прав путем подачи жалоб и коллективных действий

Согласно законодательству Филиппин, инспектора труда в ходе проверки всегда должен сопровождать представитель профсоюзов или работник, представляющий интересы трудящихся. В других странах организации трудящихся могут в случае невыплаты зарплаты обращаться в суд от имени работника.

Формализация неформальной экономики

Согласно недавно принятой Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204), страны должны постепенно (по закону и на практике) распространять применение МРОТ на работников неформальной экономики посредством формализации трудовых отношений. Распространение информации может укрепить правовую дисциплину даже в неформальной экономике, где столь широко известная норма как МРОТ может за счет так называемого эффекта маяка влиять на уровень заработной платы и изменить ожидания и поведение работодателей и работников.

Адресные проверки силами инспекции труда

Контроль соблюдения МРОТ входит в сферу ответственности инспекций труда и вменяется им в обязанность. В вопросах оплаты труда инспекции чаще реагируют на жалобы, чем активно выявляют объекты проверок в рамках своих программ и стратегий.

Чтобы деятельность инспекций труда направлялась не только жалобами, нужны активные стратегии, включающие в себя просветительскую работу и анализ правовой дисциплины по данным статистики труда.

Меры предупредительного характера

Правовая дисциплина повысится, если работодатели будут знать о неотвратимости проверки и наказания. Для того чтобы предотвращать нарушения, правовой режим должен включать в себя достаточно серьезные меры, способные удерживать от нарушений. Сроки административного разбирательства тоже влияют на то, в какой степени эти меры могут выполнять эту функцию. Оперативные меры лучше предотвращают нарушения, чем длительный порядок разбирательства, особенно если его исход не ясен. В ряде стран органы управления сферой труда могут в упрощенном порядке штрафовать работодателей за нарушение МРОТ.

Взыскание невыплаченных сумм и защита от преследования

Наделение работников возможностью взыскать удержанные и недоплаченные суммы является составной частью контроля соблюдения МРОТ. Во многих странах работники могут сделать это в судебном или административном порядке, однако порядок обращения в суд по вопросам взыскания невыплаченных сумм часто бывает для них сложным, длительным и затратным. Поэтому в ряде стран действует упрощенный порядок административного разбирательства. В других

случаях инспекция труда сама может выдавать распоряжения об уплате задолженности по заработной плате.

Контроль применения ответственной практики закупок в глобальных системах поставок

Хотя условия труда многочисленных работников, участвующих в глобальных системах поставок, иногда лучше, чем на предприятиях, поставляющих товары на внутренний рынок (особенно в неформальном секторе), они по-прежнему страдают от низкой заработной платы и излишне продолжительного рабочего дня¹⁸. Снижение цен на продукцию поставщиков способствовало стагнации, а в ряде случаев – сокращению заработной платы, что осложнило поставщикам задачу не только оплачивать труд на более высоком уровне, но подчас даже соблюдать МРОТ¹⁹. Ответственная практика закупок тем самым также укрепляет правовую дисциплину.

¹⁸ D. Miller and K. Hohenegger: *Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: Tackling low wages through purchasing practices*, Conditions of Work and Employment Series No. 83, INWORK (Geneva, ILO, 2016).

¹⁹ M. Starmanns: *How is value shared within global supply chains? Purchasing practices and low wages in global supply chains*, Conditions of Work and Employment Series No. 86, INWORK (Geneva, ILO, готовится к публикации).

Государственные программы содействия занятости: Одним из позитивных аспектов таких программ с гарантией минимальной заработной платы является то, что они способствуют соблюдению МРОТ в частном секторе. Причина в том, что частные работодатели, которые платят меньше, чем МРОТ, рискуют потерять своих работников, которые могут уйти работать в программы общественных работ или государственных гарантий занятости. Это укрепляет позиции последних в переговорах об оплате труда. Кроме того, с помощью этих программ можно повысить осведомленность работников о базовом размере положенных им выплат. Выступая в роли «работодателя последней надежды», государство может тем самым укрепить правовую дисциплину в частном секторе.

Наконец, правовая дисциплина также зависит от характера политики и количества ставок МРОТ, и, в конечном счете, определяется эффективностью всего процесса разработки и реализации такой политики, прежде всего, касающейся установления адекватной величины и структуры МРОТ посредством исчерпывающих консультаций с организациями работодателей и трудящихся.

МРОТ в отдельных странах

США

Федеральный МРОТ (7,25 долларов в час в 2017 году) дополняется более высоким МРОТ на уровне штатов. Федеральный МРОТ теперь распространяется на домашних работников, ранее не охватываемых этой нормой.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Единый МРОТ введен в 1999 году (7,50 фунтов в час в 2017 году). Работники младше 25 лет и ученики получают сокращенный МРОТ. Величину МРОТ рекомендует Комиссия по низкооплачиваемым категориям работников по итогам мониторинга, который теперь распространяется на домашних работников, ранее не охватываемых этой нормой.

ФРАНЦИЯ

Единый минимум под названием SMIC (9,76 евро в час в 2017 году) ежегодно индексируется по инфляции, затрагивающей 20% беднейших домохозяйств, с учетом общего роста заработных плат рабочих и служащих.

КОСТА-РИКА

По закону 1987 года было установлено 520 ставок МРОТ. В виду сложности управления такой системой количество ставок было сокращено до 23, из которых одна установлена для неквалифицированных работников, не попадающих под другие ставки МРОТ.

БРАЗИЛИЯ

Федеральный МРОТ (937 реалов в месяц в 2017 году) дополняется более высоким МРОТ на уровне штатов. В последние годы индексация проводилась по формуле с учетом прошлой инфляции и темпов роста ВВП.

КАБО-ВЕРДЕ

Единый МРОТ впервые в истории страны введен в действие в 2014 году в размере 11 000 эскудо.

ФИНЛЯНДИЯ

МРОТ определяются коллективными договорами, охватывает большинство работающих (почти 90%), а действие национальных коллективных договоров с отраслевым охватом более 50% распространяется на всех работников отрасли.

ГЕРМАНИЯ

Федеральный МРОТ впервые введен в 2015 году (8,50 евро в час, затем повышен до 8,84 евро в час в 2017 году). Он дополняет МРОТ, устанавливаемый на основе коллективных договоров, охватывающих около 60% работающих.

РОССИЯ

Федеральный МРОТ (7800 рублей в 2017 году) является результатом переговоров между правительством и социальными партнерами в рамках трехсторонней комиссии. С 2007 года его могут дополнять более высокие региональные ставки МРОТ.

ЮЖНАЯ КОРЕЯ

Величину единого МРОТ определяет трехсторонний совет по минимальной заработной плате на основе консенсуса среди 27 своих членов. При отсутствии консенсуса решение принимает правительство.

КИТАЙ

Децентрализованные МРОТ введены в 1994 году. В 2004 году этот механизм был укреплен. В отсутствие единого МРОТ его величину и индексацию определяют местные власти на основе критериев, установленных центральным правительством.

ИНДИЯ

Существует более 1500 ставок МРОТ (так называемых шкал), устанавливаемых в основном на уровне штата для отдельных профессий и отраслей. Центральное правительство определяет необязательный справочный МРОТ (160 рупий в день в 2017 году).

МАЛАЙЗИЯ

Единый МРОТ введен в 2013 году в рамках Новой экономической модели (НЭМ), которая ставит целью достичь к 2020 году высокого уровня дохода. В 2016 году ратифицирована Конвенция № 131.

ЮАР

Система отраслевых МРОТ установлена в 1997 году после отмены апартеида. При этом было объявлено о введении с 2018 года единого МРОТ (в размере 20 рандов в час).

Для заметок

Для заметок

Для заметок

В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятой ООН в 2015 году, одной из главных задач названо сокращение неравенства и содействие достойной занятости всех мужчин и женщин.

Способствовать достижению этих целей может продуманный и эффективный механизм установления минимального размера оплаты труда. Напротив, непродуманный механизм МРОТ может подрывать благосостояние трудящихся и эффективность реализации соответствующей политики и способствовать росту неформальной экономики.

В настоящем Руководстве рассматриваются некоторые из главных принципов регулирования МРОТ, опирающиеся на действующие трудовые нормы и разнообразие имеющегося международного опыта. В нем отражается многообразие возможных механизмов и подходов, выбор которых зависит от национальных приоритетов и ситуации в стране.

С полным изданием Руководства можно ознакомиться по адресу: www.ilo.org/minimumwage.

Международное бюро труда

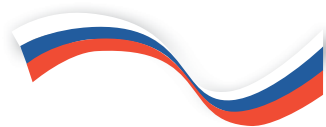
Рут де Морильон, 4
СН – 1211 Женева 22
Швейцария

Отдел по вопросам рынка труда, трудовых отношений и условий труда (INWORK)

Тел.: +41 22 799 67 54
Факс: +41 22 799 84 51

inwork@ilo.org

www.ilo.org/wages



Отпечатано в России