



Международная
организация
труда

Глобальный обзор

ДОКЛАД О ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА 2012 ГОДА

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ
для стран Восточной Европы и Центральной Азии

ДОКЛАД О ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА 2012 ГОДА

Глобальный обзор

© Международная организация труда, 2014
Первое издание 2014

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 Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@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.

Доклад о законодательстве по условиям труда 2012 года. Глобальный обзор / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014.

ISBN 978-92-2-427515-9 (print)

ISBN 978-92-2-427516-6 (web pdf)

Также издано на английском языке Working conditions laws report 2012: A global review / Naj Ghosheh; International Labour Office - Geneva: ILO, 2013. ISBN 978-92-2-127515-2 (print); ISBN 978-92-2-127516-9 (web PDF)

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, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	1	ГРАФИКИ	
ГЛАВА 1: ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК	3	График 1: Нормальная продолжительность рабочей недели по регионам, 2012 г.	6
1. Нормальная продолжительность рабочей недели	5	График 2: Максимальная продолжительность рабочей недели по регионам, 2012 г.	11
Глобальная оценка	5	График 3: Минимальный размер оплаты за сверхурочную работу по регионам, 2012 г. (102 страны)	14
Региональная оценка	6	График 4: Минимальная продолжительность ежегодного отпуска по регионам, 2012 г.	17
Карта мира: Нормальная продолжительность рабочей недели 2012 г.	8	График 5: Минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам, по регионам, 2012 г.	38
2. Ограничение сверхурочного времени	10	График 6: Пособия по беременности и родам по регионам, 2012 г.	43
Глобальная оценка	10	График 7: Источник финансирования пособий по беременности и родам по регионам, 2012 г.	46
Региональная оценка	11	График 8: Минимальный размер месячной заработной платы по регионам, (долл. США), на 31 декабря 2013 г.	60
3. Оплата за сверхурочную работу	13	График 9: Механизм установления минимальной заработной платы по регионам, 2012 г.	65
Глобальная оценка	13	График 10: Уровень установления минимальной заработной платы по регионам, 2012 г.	68
Региональная оценка	14		
4. Ежегодный отпуск	16		
Глобальная оценка	16		
Региональная оценка	17		
<i>Методология: Продолжительность рабочего времени и ежегодный отпуск</i>	19		
Приложение к Главе 1: Законодательство, устанавливающее продолжительность рабочего времени и ежегодного отпуска, 2012 г.	20		
ГЛАВА 2: ОХРАНА МАТЕРИНСТВА	35	ТАБЛИЦЫ	
1. Продолжительность отпуска по беременности и родам	37	Таблица 1: Нормальная продолжительность рабочей недели по странам и регионам, 2012 г.	7
Глобальная оценка	37	Таблица 2: Максимальная продолжительность рабочей недели по странам и регионам, 2012 г.	12
Региональная оценка	38	Таблица 3: Минимальный размер оплаты за сверхурочную работу по странам и регионам, 2012 г.	15
Карта мира: Продолжительность отпуска по беременности и родам, 2012 г.	40	Таблица 4: Минимальная продолжительность ежегодного отпуска по странам и регионам, 2012 г.	18
2. Размер пособий по беременности и родам	42	Таблица 5: Продолжительность отпуска по беременности и родам по странам и регионам, 2012 г.	39
Глобальная оценка	42	Таблица 6: Пособия по беременности и родам по странам и регионам, 2012 г.	44
Региональная оценка	43	Таблица 7: Источник финансирования пособий по беременности и родам по странам и регионам, 2012 г.	47
3. Источник финансирования пособий по беременности и родам	45	Таблица 8: Минимальный размер месячной заработной платы по странам и регионам, 31 декабря 2013 г.	61
Глобальная оценка	45	Таблица 9: Механизм установления минимальной заработной платы по странам и регионам, 2012 г.	66
Региональная оценка	46	Таблица 10: Уровень установления минимальной заработной платы по странам и регионам, 2012 г.	69
<i>Методология: Охрана материнства</i>	48		
Приложение к Главе 2: Законодательство в сфере охраны материнства, 2012 г.	49		
ГЛАВА 3: МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	57		
1. Минимальный размер заработной платы	59		
Глобальная оценка	59		
Региональная оценка	60		
Карта мира: Минимальный размер месячной заработной платы, 2012 г.	62		
2. Механизмы установления минимальной заработной платы	64		
Глобальная оценка	64		
Региональная оценка	65		
3. Уровень установления минимальной заработной платы	67		
Глобальная оценка	67		
Региональная оценка	68		
<i>Методология: Минимальная заработная плата</i>	70		
Приложение к Главе 3: Законодательство по минимальной заработной плате, 2012 г.	71		
Приложение: Взгляд на проблему уязвимых работников: к вопросу о домашнем труде	84		

Выражение признательности

Настоящий доклад подготовлен Наджем Гоше.

Ценные комментарии были получены от Лауры Аддати, Патрика Белсера, Санхёна Ли, Филиппа Маркадана, Джона Мессенджера и Мартина Ёльца. В 2011-2012 гг. при поддержке Димити Лихи, Рауля Мальдонадо, Андре Нунеса, Хелены Перес и Беатрис Суарес Дуке была обновлена База данных МОТ о законодательстве по условиям труда, на основе которой составлен настоящий доклад. Благодарим Клэр Пайпер и Корали Томпсона за поддержку и административную помощь.

Благодарим Ариэля Голана и его коллег из Библиотеки МОТ, а также Хосе А. Гарсиа и Лизу Додсон за верстку обложки и графический дизайн.

ВВЕДЕНИЕ

Законодательство в сфере условий труда охватывает важные элементы трудовых отношений. В общем виде его можно охарактеризовать как законодательство, определяющее положение работника на конкретном рабочем месте. С самого начала своего основания в 1919 году в соответствии с Частью XIII Версальского мирного договора, Международная организация труда (МОТ) уделяет большое значение условиям труда. Уже в то время этим вопросам были посвящены некоторые из ключевых международных норм МОТ. Недаром две из трех первых международных конвенций МОТ в сфере труда были направлены на регулирование рабочего времени [Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1)] и охране материнства [Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3)]. В 1928 году была принята первая конвенция МОТ, касающаяся минимальной заработной платы. Впоследствии нормы МОТ, регулирующие рабочее время, охрану материнства и минимальную заработную плату, неоднократно пересматривались с учетом меняющихся потребностей в сфере труда. Одновременно с этим МОТ и ее трехсторонние участники принимали новые международные нормы по более конкретным вопросам, связанным с условиями труда. Эти конвенции, а также рекомендации МОТ образуют систему международных трудовых норм в сфере труда и занятости. Именно на них базируется Программа достойного труда МОТ (все государства-члены обязаны выработать политику на основе стратегических задач – занятости, социальной защиты, социального диалога и прав в сфере труда), которая была воплощена в жизнь с принятием Декларации МОТ 2008 г. о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.¹

Законодательство в сфере условий труда может охватывать широкий ряд вопросов, влияющих на трудовые отношения и благополучие работников на рабочем месте. Основное внимание в настоящем докладе уделяется законодательству, регулирующему три важных аспекта: рабочее время (Глава 1), охрану материнства (Глава 2) и минимальную заработную плату (Глава 3). Материал для данного исследования взят преимущественно из Базы данных МОТ о законодательстве в сфере условий труда, последнее обновление которой состоялось в 2011-2012 гг. (см. ниже Вставку 1). Учитывая, что эта база данных содержит огромный объем правовой информации более чем по 150 странам, для настоящего доклада выбраны лишь наиболее существенные положения. В данной публикации информация о национальных законодатель-

ствах сгруппирована по такому же принципу, что в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ для каждого предмета, это облегчает восприятие и сопоставление материала.

Настоящий доклад основан на предыдущих изданиях, опубликованных в 2008 и 2010 гг. Доклады 2008 и 2010 гг., где использовался схожий принцип подачи материала, были структурированы в основном по регионам мира. Однако если в докладах 2008 и 2010 гг. отдельные категории выделены промышленно развитые страны, страны СНГ и страны Восточной Европы, то в издании 2012 г. принят другой подход, который лучше согласуется с Базой данных МОТ о законодательстве в сфере условий труда, равно как и с законами об условиях труда, действующими в различных регионах мира. Теперь промышленно развитые страны отнесены к соответствующим регионам мира, а страны Восточной Европы включены в состав категории «Европа и СНГ». Информация по всем остальным регионам сгруппирована по такому же принципу, что и раньше.

Следует отметить, что настоящий доклад, как и предыдущие издания, не предназначен и не может использоваться для оценки качества правовых норм или их формулировок в тех или иных странах. Доклад также не предназначен для оценки соотношения между трудовым законодательством и его применением на практике. Напротив, доклад показывает, что законодательство в сфере условий труда может принимать самые разнообразные формы, обеспечивая экономическую и социальную справедливость, – те принципы, которые лежат в основе международных трудовых норм МОТ.

В связи с этим важно подчеркнуть, что База МОТ о законодательстве в сфере условий труда предназначена не только для информирования трехсторонних участников, директивных органов, исследователей и других лиц, проявляющих интерес к законодательству в сфере условий труда. Эта база была создана специально для того, чтобы продемонстрировать, как с помощью регулирования рынка труда можно содействовать достижению социальных и экономических целей на благо предприятий и всего общества. Трудовое законодательство определяет права и обязанности работодателей и работников, формирует основу для трудовых отношений и направлено на улучшение социально-экономических показателей в интересах всех членов общества.

¹ Данная декларация является только третьей по счету декларацией МОТ за всю 90-летнюю историю организации и выражает современное видение МОТ своего мандата в эпоху глобализации.

Вставка 1: База данных МОТ о законодательстве в сфере условий труда и занятости

В большинстве случаев национальное трудовое законодательство не является чем-то новым, и в ряде стран оно начало развиваться в 20 веке. Однако вплоть до последнего времени не было специальных источников, на основе которых можно было бы изучать отдельные аспекты национальных законов, регулирующих условия труда. Наиболее серьезный пробел в информации традиционно наблюдался в развивающихся странах, что в некоторой степени ограничивало возможность проведения исследований и анализа политики.

Осознавая эту потребность, отдел по условиям труда и занятости Международного бюро труда приступил в 2004 г. к созданию онлайн-базы данных, собирая выдержки из национальных законов и переводя их на другие языки. Цель заключалась не только в том, чтобы упорядочить информацию в одном месте, но и в том, чтобы сделать ее доступной для трехсторонних партнеров МОТ, дав им возможность принимать верные решения при определении своих правовых и политических предпочтений. В последующие годы отдел по условиям труда и занятости выработал принципы представления информации и собрал данные по национальным законодательствам от новых государств-членов МОТ.

На текущем этапе база данных представляет собой самый полный в мире источник информации о национальных нормативно-правовых режимах регулирования минимальной заработной платы, рабочего времени и охраны материнства. Она охватывает национальные законодательства более чем по 150 государствам, позволяет изучать отдельные вопросы по каждой стране, группе стран или регионам, а также предлагает текстовый поиск. В базу данных добавляются также PDF-версии национальных нормативно-правовых актов в сфере труда (по возможности на языке оригинала), что дает более детальную картину для тех пользователей, которых интересуют полные формулировки правовых положений. По избранным вопросам возможны сравнения за определенный период времени. База данных обновляется каждые два года. Последнее обновление завершилось в середине 2012 года.

Эта база данных является практичным инструментом для исследователей, позволяя им детально изучать роль и содержание национальных и международных трудовых норм, а также значение этих стандартов для социальных партнеров. Информация, приведенная в базе данных, облегчает проведение сравнительного анализа, что может быть полезным для государств, стремящихся разработать собственные законы или стратегии.

Примечание: В настоящем докладе используется несколько другой подход к группировке стран по сравнению с двумя предыдущими докладами. Новый подход основан на принципе представления информации в базе данных МОТ о законодательстве по условиям труда. Теперь директивные органы смогут иметь более удобный доступ к базе данных и получать более полное представление о законодательстве на региональном уровне, при этом не упуская из виду глобальную перспективу.

Продолжительность рабочего времени и ежегодный отпуск

С конца 19 столетия сокращение рабочего времени стало неизменным требованием рабочих и всего общества. Во время промышленной революции 14-16-часовой рабочий день не был чем-то исключительным, хотя он постепенно сокращался и перед Первой мировой войной составлял уже 10 часов. После окончания войны требование ввести 8-часовой рабочий день или 48-часовую рабочую неделю со стороны рабочих движений стало еще более настойчивым.

В 1919 году, в соответствии с преамбулой к Части XIII («Труд») Версальского мирного договора, была создана Международная организация труда (МОТ). При этом в соглашениях, на основе которых она была учреждена, специально упоминается о «регламентации часов труда, включая учреждение максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели» наряду со всеми прочими мерами по улучшению условий труда для работников.³

Вставка 2: Понятия рабочего времени

- **Нормальная продолжительность рабочей недели:** В целях настоящего доклада под нормальной (или обычной) продолжительностью рабочей недели понимается количество рабочих часов, установленных действующими законами и нормами. Этот показатель определяется как количество часов в неделю, сверх которых любое отработанное время оплачивается по ставкам за сверхурочную работу. Если законодательством разрешено усреднять нормальную продолжительность рабочего времени за определенный период времени и тем самым увеличивать количество рабочих часов в отдельные недели, то в законе указывается обязательная средняя норма.
- **Сверхурочное время:** В целях настоящего доклада под ограничением сверхурочного времени понимаются часы работы, которые могут быть отработаны сверх нормальной продолжительности рабочего времени и, как правило, дающие работнику право на компенсацию за сверхурочную работу. Ограничение сверхурочного времени может вводиться из расчета на день, неделю, год и/или любой другой учетный период.
- **Максимальная продолжительность рабочей недели:** Под максимальной продолжительностью рабочей недели понимается предел, установленный законом в прямой форме или косвенно, – путем ограничения сверхурочного времени. Если закон предусматривает ограничение сверхурочного времени за различные периоды времени (например, неделю и год), то выбирается более длительный период, и сверхурочные часы усредняются и округляются в расчете на неделю.

³ The Treaty of Peace between the Allied and Associated Powers and Germany, and other Treaty Engagements, signed at Versailles, 28 June 1919 (London, HMSO, 1920) [Мирный договор между союзными и объединившимися державами и Германией, а также другие соглашения, подписанные в г. Версале 28 июня 1919 г.] (London, HMSO, 1920), p. 185.

Принятый в результате этого правовой акт – Конвенция МОТ 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1) – стал первой международной нормой МОТ. Конвенция МОТ № 1 ограничила продолжительность рабочего времени на промышленных предприятиях 8-часовым рабочим днем и 48-часовой рабочей неделей.⁴ Конвенция предусматривала использование среднего рабочего времени за определенный период, а также допускала временные и постоянные исключения из нормы.⁵ Конвенция также предусматривала возможность введения правил после консультаций с организациями работодателей и работников для определения максимума дополнительного рабочего времени и оговаривала, что размер ставки за сверхурочное время не должен быть меньше 25 процентов от обычной ставки заработной платы.⁶ Наконец, она требовала защиты работников от переутомления, предоставления достаточного свободного времени и возможностей для отдыха и общественной деятельности.⁷ Главная идея, лежащая в основе Конвенции МОТ № 1, заключалась в том, что изложенные в ней принципы должны были вводиться в национальное законодательство и применяться национальным правительством.

Важно отметить, что усилия МОТ по разработке международных норм, регулирующих продолжительность рабочего времени, не ограничились Конвенцией № 1. Поскольку она охватывала только промышленных работников, в 1930 году МОТ приняла Конвенцию о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях (№ 30), которая распространила предельные нормы рабочего дня и недели, установленные Конвенцией № 1, на работников торговли и служащих. Фактически, с 1919 по 2004 гг. МОТ приняла 16 конвенций и 11 рекомендаций, регулирующих продолжительность рабочего времени или отдыха для работников. Они охватывают такие вопросы, как еженедельный отдых, организация рабочего времени, ночной труд и, что особенно важно для настоящего доклада, оплачиваемый отпуск.⁸

В течение многих лет МОТ анализировала систему международных правовых норм, регулирующих время рабо-

ты и отдыха, с учетом национального законодательного опыта. Как отметил Комитет экспертов МОТ, «отражение концепции прав человека в международном регулировании продолжительности рабочего времени до сих пор остается актуальной задачей» и «каждому работнику в глобальной экономике должна быть гарантирована максимальная продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность отдыха, и такая правовая защита должна предоставляться ему независимо от места рождения».⁹

Регулирование продолжительности рабочего времени остается важнейшей задачей для МОТ и ее участников трехстороннего соглашения, поскольку она лежит в основе любых трудовых отношений. Кроме того, регулирование продолжительности рабочего времени во многом определяет охрану физического и психического здоровья работников; баланс между трудовой и личной жизнью, который приобретает всё большее значение и оказывает прямое влияние на карьерные возможности мужчин и женщин, а также оплату труда, включая компенсацию за сверхурочную работу.

На основе этих соображений в данной главе будет проведен обзор законодательства в сфере регулирования рабочего времени более чем по 150 странам мира. Основное внимание будет уделено нормальной продолжительности рабочего времени, максимальной продолжительности рабочей недели, компенсации за сверхурочную работу и ежегодному отпуску.¹⁰ В большинстве стран все эти вопросы в той или иной степени закреплены на законодательном уровне, хотя в нескольких странах действующие положения в этой сфере практически отсутствуют. Более подробную информацию о национальном трудовом законодательстве, регулирующем продолжительность рабочего времени (включая, среди всего прочего, еженедельный отдых и ночной труд), можно получить в базе данных МОТ о законодательстве по условиям труда.

⁴ Статья 2 Конвенции № 1.

⁵ Статья 2, параграф (с) и Статья 6, параграф 1 Конвенции № 1.

⁶ Статья 6, параграф 2 Конвенции № 1.

⁷ Доклад по проекту Конвенции, устанавливающей 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю, Доклад I, с. 5 (London, Harrison, & Sons, 1919).

⁸ В связи с масштабностью и сложностью вопросов, регулируемых этими нормами, в настоящем докладе (как и в предыдущих изданиях) рассматриваются только основные аспекты национального законодательства в сфере рабочего времени. При этом важно отметить, что именно данные нормы задают рамки для сбора и представления информации о национальных законах, касающихся рабочего времени, для базы данных МОТ о законодательстве по условиям труда, на основе которой составлен настоящий доклад.

⁹ Параграфы 317 и 321 документа «Hours of work: From fixed to flexible?» [«Продолжительность рабочего времени: от жесткой регламентации к гибкости?»] Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (Статьи 19, 22 и 35 Устава МОТ), Доклад 93 III (Часть 1B) (Женева).

¹⁰ Для более подробной информации см. Вставку 2 и описание методологии в конце этой главы

1. Нормальная продолжительность рабочей недели

Как отмечалось выше, до тех пор, пока в начале 20 века не сложились рабочие движения с их требованиями, продолжительность рабочего дня в промышленно развитых странах нередко доходила до 14-16 часов. После Первой мировой войны в этом вопросе был достигнут прогресс: продолжительность рабочего времени сокращена до 8 часов в день и 48 часов в неделю. Были введены конвенции МОТ № 1 и № 30, которые, при незначительных расхождениях в предмете и сфере применения, преследовали одну и ту же цель – уменьшить негативные воздействия чрезмерного рабочего времени на жизнь работников. Конвенция 1935 года о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю (№ 47) еще более ограничила чрезмерное рабочее время: была предусмотрена возможность 40-часовой рабочей недели при условии, что ее введение не повлечет за собой ухудшение уровня жизни работников.¹¹

Указанные нормы МОТ, которые вводились государствами-членами либо путем ратификации, либо в качестве моделей для развития национального трудового права, оказали глубокое влияние на национальное законодательство и политику в сфере регулирования рабочего времени. Хотя промышленно развитые страны были первыми, кто выиграл от ограничения рабочего времени, правовые положения, ограничивающие чрезмерную продолжительность рабочего дня или недели, стали вскоре нормой национального трудового права в странах по всему миру. В следующем разделе пределы этого регулирования рассматриваются более подробно.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В большинстве случаев трудовое законодательство стран, изученных в настоящем докладе, устанавливает предельную норму рабочей недели. В мировом масштабе наиболее высока доля стран, где продолжительность рабочего времени законодательно ограничена 40 часами (36%). Однако в еще более значительной группе стран продолжительность рабочего времени превышает 40 часов в неделю (52%), причем в составе этой группы наиболее высока доля стран с 48-часовой рабочей неделей (31%). Лишь немногие страны установили верхний предел ниже 40 часов (3%), и еще меньше стран, где он превышает 49 часов (1%).

Различия между странами в подходе к этому вопросу неизбежны. Например, в таких странах, как Кения и Сейшельские Острова, предел продолжительности рабочей недели установлен выше 49 часов, а в таких странах, как Бельгия, Франция и Республика Чад, нормальная продолжительность рабочей недели составляет менее 40 часов. Следует также отметить, что в некоторых государствах, отнесенных к категории «не имеющие всеобщего ограничения рабочего времени», регулирование может осуществляться на уровне отдельных секторов или отраслей, как, например, в Индии и Пакистане.

¹¹ Статья 1 Конвенции № 47. Конвенция утвердила также целый ряд мер, которые могут применяться для достижения этих ориентиров по продолжительности рабочего времени и оплате труда.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В **Африке** продолжительность рабочей недели во многих странах законодательно ограничена 40 часами (35%). Менее чем в трети стран продолжительность рабочего времени составляет от 42 до 45 часов в неделю (27%). Чуть выше доля стран с 48-часовой рабочей неделей (29%). Как отмечалось выше, только в Кении и на Сейшельских Островах предельная норма превышает 49 часов. Следует также отметить, что лишь несколько стран в этом регионе не имеют всеобщего ограничения (Нигерия и Зимбабве), при этом неясно, применяются ли там другие нормы для ограничения продолжительности рабочего времени.

В **Азиатско-Тихоокеанском** регионе 48-часовая рабочая неделя установлена национальным законодательством только в одной трети стран (32%). В большинстве стран этого региона продолжительность рабочей недели ограничена 40-45 часами (46%). Примечательно, что в данном регионе нет ни одной страны, где установленный законом верхний предел превышал бы 48 часов, хотя в некоторых странах отсутствует всеобщее ограничение на продолжительность рабочего времени (Индия, Пакистан и Шри-Ланка). Продолжительность рабочего дня и недели в этих странах нормирована только на уровне отдельных секторов и отраслей национальной экономики.

В **Европе** и **СНГ** преобладающее количество стран (69%) перешло на 40-часовую рабочую неделю. Менее чем в четверти (16%) стран региона законодательно установ-

ленная продолжительность рабочей недели составляет более 40 часов, но при этом ни в одной из этих стран она не превышает 48 часов. В данном регионе есть несколько стран (включая Германию), где отсутствует всеобщее ограничение на продолжительность рабочего времени, и предельные нормы вводятся в отдельных секторах и отраслях путем коллективных переговоров на национальном уровне. Такие коллективные договоры, а также организации, ответственные за ведение коллективных переговоров, находятся под правовой защитой и задают социальным партнерам четкие рамки для согласования продолжительности рабочего дня и недели.

Ограничение продолжительности рабочей недели до 48 часов действует более чем в трети стран **Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна** (38%). Однако в целом более высока доля стран, где установленная законом продолжительность рабочей недели находится в пределах 40-45 часов (56%). Среди изученных стран нет ни одной, где ограниченное законодательством число рабочих часов превышало бы 48 в неделю.

Среди стран **Ближнего Востока (арабских государств)** отмечается наиболее высокая степень единообразия в национальных законах, ограничивающих продолжительность рабочей недели. 48-часовое ограничение рабочей недели введено почти по всему региону (90%). Сирия – единственная страна в этом регионе, национальное законодательство которой ограничивает рабочее время 40 часами в неделю.

График 1: Нормальная продолжительность рабочей недели по регионам, 2012 г.

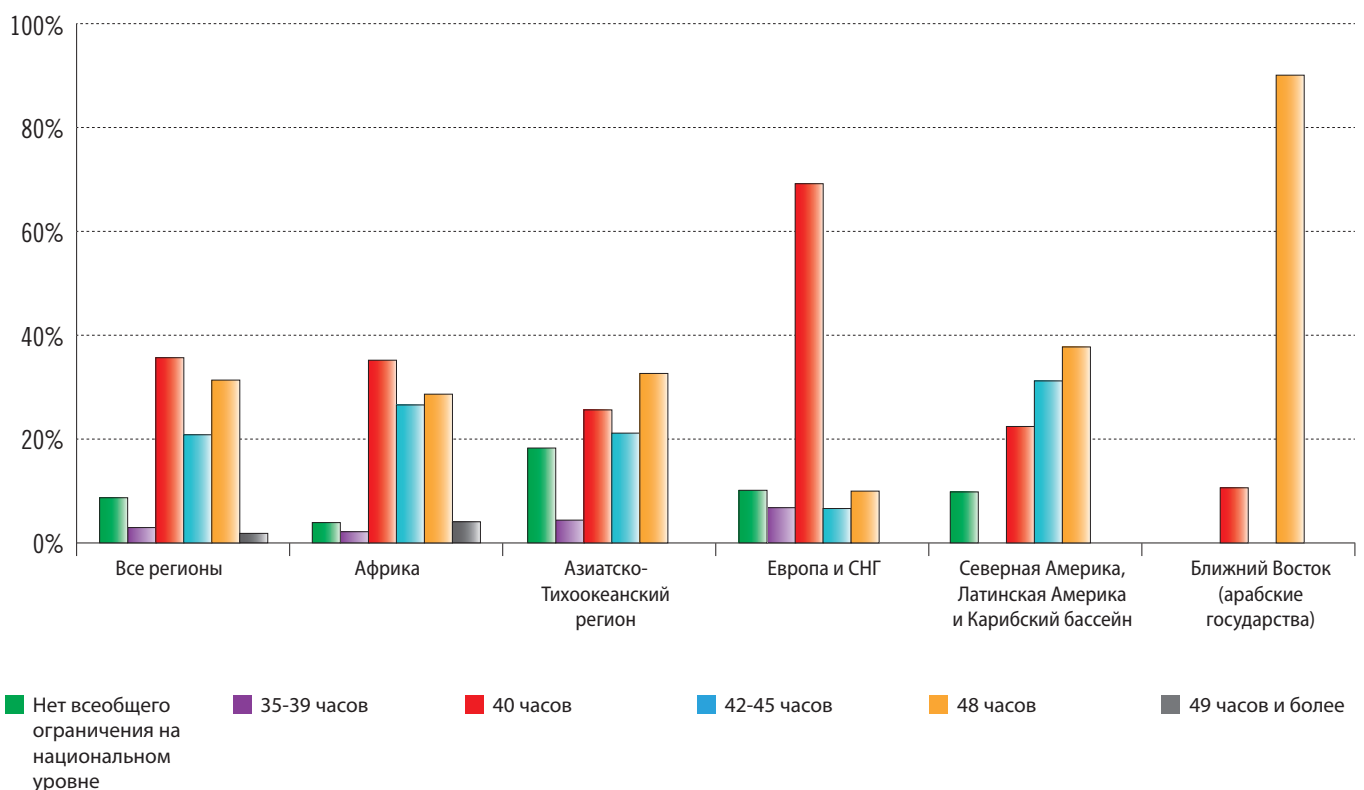
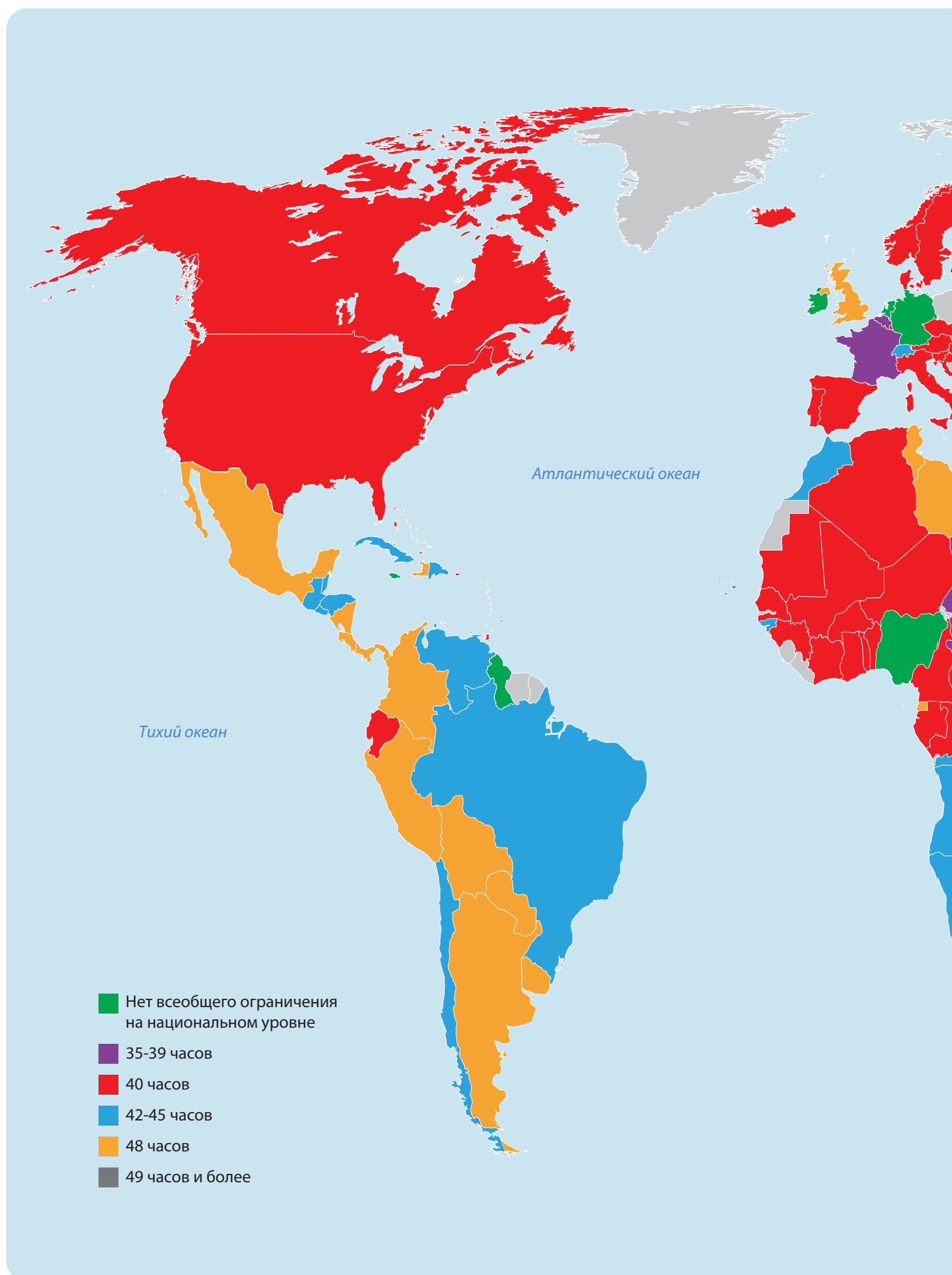


Таблица 1: Нормальная продолжительность рабочего времени по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	35-39 часов	40 часов	42-45 часов	48 часов	49 часов и более
Африка	Нигерия, Зимбабве	Республика Чад	Алжир, Бенин, Буркина-Фасо, Камерун, Центральноафриканская Республика, Коморские острова, Конго, Габон, Гана, Гвинея, Кот-д'Ивуар, Мадагаскар, Мали, Мавритания, Нигер, Сенегал, Того	Ангола, Ботсвана, Бурунди, Кабо-Верде, Демократическая Республика Конго, Гвинея-Бисау, Лесото, Марокко, Намибия, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, ЮАР, Танзания	Джибути, Египет, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эфиопия, Ливия, Малави, Мозамбик, Сомали, Судан, Тунис, Уганда, Замбия	Кения, Сейшельские Острова
Азиатско-Тихоокеанский регион	Индия, Кирибати, Мьянма, Пакистан, Шри-Ланка	Австралия	Афганистан, Китай, Индонезия, Япония, Республика Корея, Монголия, Новая Зеландия	Бруней, Иран, Папуа-Новая Гвинея, Сингапур, Соломоновы Острова, Вануату	Бангладеш, Камбоджа, Фиджи, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Малайзия, Непал, Филиппины, Таиланд, Вьетнам	
Европа и СНГ	Ирландия, Германия, Нидерланды	Бельгия, Франция	Армения, Австрия, Болгария, Хорватия, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Венгрия, Исландия, Италия, Литва, Люксембург, Республика Молдова, Норвегия, Португалия, Румыния, Российская Федерация, Сербия, Словакия, Словения, Испания, Швеция	Швейцария, Турция	Мальта, Сан-Марино, Великобритания	
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	Барбадос, Ямайка, Гайана		Багамские Острова, Канада, Доминика, Эквадор, Сент-Китс и Невис, Тринидад и Тобаго, США	Белиз, Бразилия, Чили, Куба, Доминиканская Республика, Сальвадор, Гренада, Гватемала, Гондурас, Венесуэла	Антигуа и Барбуда, Аргентина, Боливия, Колумбия, Коста-Рика, Гаити, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Уругвай	
Ближний Восток (арабские государства)			Сирия		Бахрейн, Ирак, Иордания, Кувейт, Ливан, Катар, Саудовская Аравия, ОАЭ, Йемен	

Карта мира: Нормальная продолжительность рабочей недели, 2012 г.





2. Ограничение сверхурочного времени

Без разумного ограничения сверхурочного времени регулирование нормальной продолжительности рабочего времени оказывало бы незначительное влияние на фактическое рабочее время. Сверхурочные работы могут быть важны для предприятий, давая им возможность реагировать на колебания спроса, потребность в сезонных работах или непредвиденные обстоятельства. При надлежащем регулировании они могут быть выгодны и самим работникам, если сверхурочная работа компенсируется в форме доплаты или дополнительного времени отдыха в счет отработанного времени. Однако важно ограничивать применение этой меры во избежание злоупотреблений. Периодические, постоянные или чрезмерные сверхурочные работы не только сводят на нет действие законодательства, устанавливающего нормальную продолжительность рабочей недели, но также могут повлечь за собой крайне негативные последствия для физического и психического здоровья работников, равно как и для безопасности на рабочем месте. Сверхурочные работы, не предусмотренные планом или объявляемые без предварительного предупреждения, могут также влиять на личную или семейную жизнь работников, создавая для них дополнительную нагрузку. При этом компенсация за сверхурочную работу может быть недостаточной для покрытия расходов за пределами рабочего места (например, дополнительных затрат на уход за ребенком и т.д.).

Сверхурочные работы могут определяться и регулироваться различными способами, что приводит порой к путанице. Важный принцип законодательства, регулирующего продолжительность рабочего времени, заключается в том, чтобы обеспечить возможность применения сверхурочных работ, но не допустить злоупотребления этой мерой. Путем ограничения сверхурочного времени с введением дневного и недельного лимита можно исключить чрезмерную продолжительность рабочего времени. Такие ограничения могут быть введены в форме максимальной продолжительности рабочей недели, включая сверхурочное время, или установлены отдельно в виде максимально допустимого количества сверхурочных часов в день, неделю, месяц и т.д. Как определено в Рекомендации 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (№ 116), под сверхурочными часами понимаются все часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы. Для более подробной информации о понятиях «сверхурочное время» и «максимальная продолжительность рабочей недели», используемых в настоящем докладе, см. Вставку 2 в предыдущем разделе.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В масштабе всего мира доля стран, где национальным законодательством не установлена всеобщая максимальная продолжительность рабочей недели, весьма ограничена (16%). В подавляющем большинстве стран законодательно введены те или иные формы ограничения максимальной продолжительности рабочей недели (75%). В зависимости от типа ограничения можно выделить две группы. В первую группу входят страны (42%), где разрешенная законом рабочая неделя составляет 49 часов и более (33%), а вторую группу образуют страны, в которых максимальная продолжительность рабочей недели ограничена 48 часами (33%). В составе первой группы наиболее высока доля стран, в которых законом разрешено работать 49-59 часов в неделю (22%). В этой группе велика также доля стран, где рабочая неделя может составлять более 60 часов (21%).

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В **Африке** в значительной доле стран (55%) максимальное рабочее время, установленное законом, составляет менее 59 часов в неделю. В составе этой группы большинство стран ограничило максимальную продолжительность рабочей недели 48 часами (30%). При этом в каждой пятой стране этого региона (20%) максимальный предел составляет 60 и более часов, а менее чем в десятой части (8%) отсутствует всеобщее ограничение максимальной продолжительности рабочего времени.

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе** максимальная продолжительность рабочего времени, согласно имеющимся данным, находится в основном в верхней части диапазона. Менее чем в десятой части (4%) стран этого региона установленный законом максимум составляет 48 часов и менее. Среди стран, где действуют законодательные лимиты, чаще всего максимальная продолжительность рабочей недели, закреплённая в законодательстве, составляет 60 часов и более (29%). Однако наибольшая доля стран в этом регионе до сих пор не ввела всеобщее ограничение на максимальную продолжительность рабочей недели (32%). Как уже отмечалось, некоторые страны в этой последней группе устанавливают пределы с помощью других средств (например, отраслевого законодательства, коллективных договоров, системы вознаграждения и т.д.), в то время как другие страны, судя по имеющимся данным, оставляют этот вопрос без регулирования (например Папуа-Новая Гвинея). Однако с точки зрения формальной статистики наибольшая доля стран в этом регионе не применяет всеобщее ограничение на национальном уровне.

Для **Европы и СНГ** наиболее примечателен тот факт, что во всех странах этого региона, изученных в рамках настоящего доклада, максимальная продолжительность рабочей недели составляет менее 59 часов. Более двух третей (70%) стран в этой группе ограничило максимальное рабочее время 48 часами в неделю. Вторую по величине группу (21%) составляют страны, где максимальная продолжительность рабочей недели, установленная законом, равна 47 часам и менее. В наименьшей группе стран (9%) максимальная рабочая неделя ограничена 49-59 часами.

В изученных странах **Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна** максимальная продолжительность рабочей недели, установленная законом, судя по имеющимся данным, находится на более высоком уровне. Чуть более чем в десятой части стран (12%) максимальная рабочая неделя составляет 48 часов и менее. Почти в каждой третьей стране этого региона максимальная продолжительность рабочего времени ограничена 49-59 часами в неделю (31%). При этом в регионе наиболее высока доля стран, где до сих пор не введен всеобщий национальный лимит (34%). Данный регион занимает второе место после Азиатско-Тихоокеанского региона по доле стран, в которых отсутствует всеобщее ограничение на продолжительность рабочей недели.

В большинстве стран (80%) **Ближнего Востока (арабские государства)** разрешено работать более 60 часов в неделю. Десятая часть стран в этом регионе ограничила максимальную продолжительность рабочего времени 49-59 часами в неделю (10%).

График 2: Максимальная продолжительность рабочей недели по регионам, 2012 г.

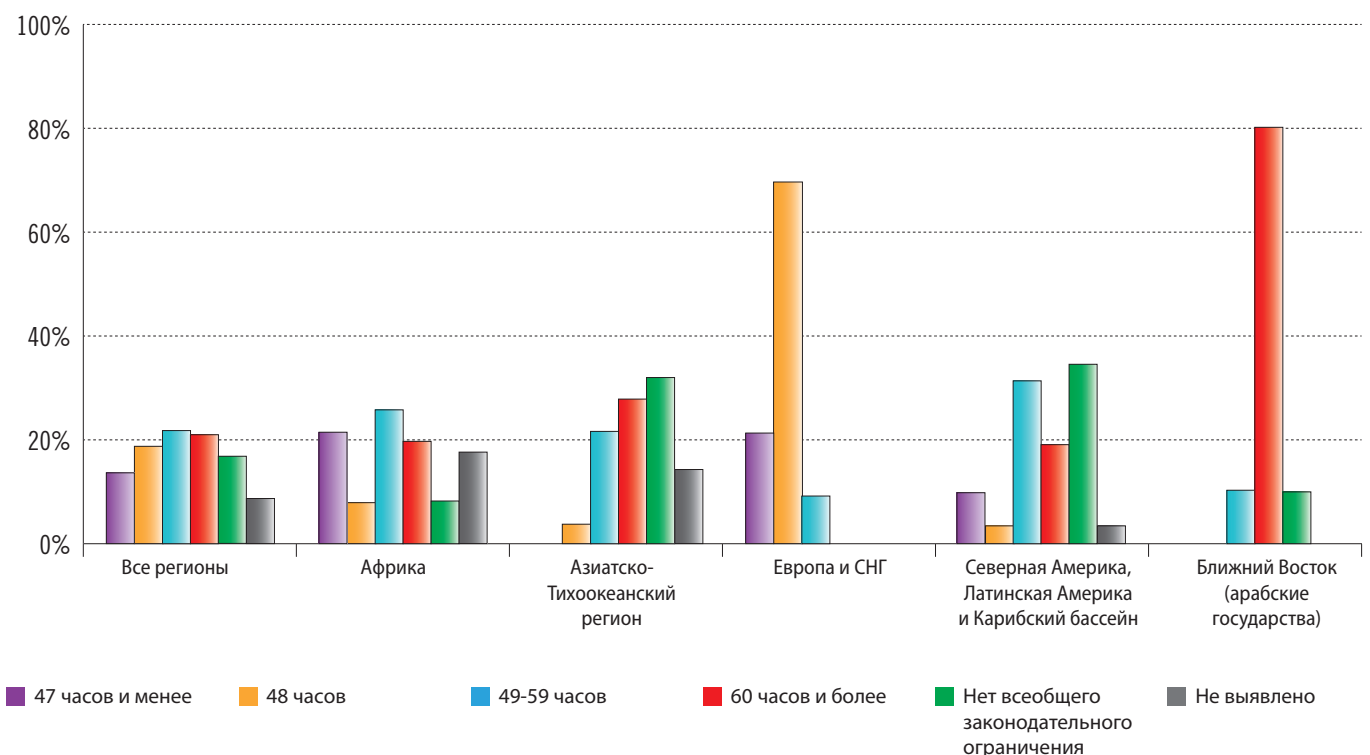


Таблица 2: Максимальная продолжительность рабочей недели по странам и регионам, 2012 г.

Регион	47 часов и менее	48 часов	49-59 часов	60 часов и более	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Не выявлено
Африка	Бенин, Кабо-Верде, Центральноафриканская республика, Республика Чад, Демократическая Республика Конго, Гана, Гвинея, Гвинея-Бисау, Кот-д'Ивуар, Марокко, Сенегал	Алжир, Эфиопия, Ливия	Ангола, Ботсвана, Буркина-Фасо ¹² , Бурунди, Джибути, Экваториальная Гвинея, Кения, Лесото, Мозамбик, Намибия, Сан-Томе и Принсипи, ЮАР, Танзания	Камерун, Коморские Острова, Египет, Эритрея, Габон, Мали, Сейшельские Острова, Сомали, Судан, Тунис	Конго, Маврикий ¹³ , Нигерия, Зимбабве	Малави, Мадагаскар, Мавритания, Нигер ¹⁴ , Свазиленд, Того, Руанда, Уганда, Замбия
Азиатско-Тихоокеанский регион		Китай	Индонезия, Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Соломоновы Острова, Вануату, Вьетнам	Бангладеш, Бруней, Камбоджа, Иран, Малайзия, Непал, Сингапур, Таиланд	Австралия, Индия, Япония, Монголия, Мьянма ¹⁵ , Новая Зеландия, Пакистан, Филиппины, Шри-Ланка ¹⁶	Афганистан, Фиджи, Кирибати ¹⁷ , Папуа-Новая Гвинея ¹⁸
Европа и СНГ	Болгария, Чехия, Финляндия, Франция, Венгрия, Республика Молдова, Российская Федерация, Испания, Швеция	Армения, Австрия, Хорватия, Дания, Эстония, Германия, Исландия, Ирландия, Италия, Литва, Люксембург Мальта, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Сан-Марино, Сербия, Словакия, Словения, Швейцария ¹⁹ , Великобритания	Бельгия, Турция			
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	Бразилия, Куба, Венесуэла	Канада ²⁰	Аргентина, Чили, Доминиканская Республика, Эквадор, Гаити, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Уругвай	Багамские Острова, Боливия, Колумбия, Коста-Рика, Гватемала, Гондурас	Барбадос, Белиз, Доминика ²¹ , Сальвадор, Гренада, Гайана ²² , Ямайка ²³ , Перу ²⁴ , Сент-Китс и Невис ²⁵ , Тринидад и Тобаго ²⁶ , США ²⁷	Антигуа и Барбуда
Ближний Восток (арабские государства)			Кувейт	Бахрейн, Ирак, Иордания, Ливан, Катар, Саудовская Аравия, Сирия, ОАЭ	Йемен ²⁸	

¹² Общее ограничение составляет 40 часов, но работникам определенных профессий разрешается отработать большее количество часов в неделю.

¹³ Рабочий день ограничен 8 часами (48 часов в расчете на 6-дневную рабочую неделю), однако, согласно имеющимся данным, эта норма не является всеобщим и универсальным ограничением сверхурочного времени.

¹⁴ Рабочая неделя ограничена 40 часами, однако прямое законодательное ограничение сверхурочного времени отсутствует.

¹⁵ Закон устанавливает 48-часовую рабочую неделю для работников розничной торговли, однако на национальном уровне нет единого законодательного ограничения для всех работников.

¹⁶ Указанная выше норма распространяется на работников торговли и офисных работников. Ограничения в других отраслях устанавливаются министром.

¹⁷ Максимум определяется путем переговоров между специальным уполномоченным и представительными организациями работников и работодателей на уровне отдельных отраслей и занятий.

¹⁸ Закон предусматривает возможность выполнения сверхурочных работ в «разумном объеме», но не раскрывает этого термина.

¹⁹ Для офисных работников, работников промышленных предприятий, инженерно-технического персонала и работников торговли продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 48 часов в неделю. Для всех остальных работников ограничение составляет 53 часа в неделю.

²⁰ Это федеральная норма продолжительности рабочего времени, которая может быть увеличена на основании законодательства провинций.

²¹ Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов, но ограничения сверхурочного времени в законодательстве не выявлено.

²² Министр устанавливает продолжительность рабочего времени для отдельных занятий, однако прямое законодательное ограничение сверхурочного времени отсутствует.

²³ Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 44 часа, но ограничения сверхурочного времени в законодательстве не выявлено.

²⁴ Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 48 часов, но ограничения сверхурочного времени в законодательстве не выявлено.

²⁵ Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов, но ограничения сверхурочного времени в законодательстве не выявлено.

²⁶ Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов, но ограничения сверхурочного времени в законодательстве не выявлено.

²⁷ Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов, но ограничения сверхурочного времени в законодательстве не выявлено.

²⁸ Рабочая неделя ограничена 48 часами, но нет указаний на законодательное ограничение сверхурочного времени.

Законодательные положения об оплате за сверхурочную работу преследуют двойную цель. Во-первых, они устанавливают размер компенсации за часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочей недели. В связи с этим положения об оплате за сверхурочную работу не только предусматривают учет сверхурочных часов, отработанных работником в течение нормальной рабочей недели, но также дают основания для более высокой оплаты за работы в ночное время, выходные и праздничные дни или в другое время, работа в которое несовместима с интересами общества.

Во-вторых, повышенная оплата за сверхурочную работу закрепляет ограничение продолжительности рабочей недели. Когда от работодателей требуется оплачивать каждый отработанный сверхурочный час по более высокой ставке, удельные издержки на труд возрастают. Сверхурочные работы могут быть необходимы для удовлетворения краткосрочных потребностей предприятия (например, сезонные работы). Однако из-за повышенных затрат они не могут использоваться предприятиями в качестве долгосрочного решения.²⁹ В этих условиях размер оплаты за сверхурочную работу может быть определяющим фактором для работодателей, принимающих решение о привлечении работников к сверхурочной работе.

Нормы МОТ, регулирующие продолжительность рабочей недели (Конвенции № 1 и № 30), содержат положения об оплате за сверхурочные работы. Согласно Статье 6(2) Конвенции МОТ № 1 и Статье 7(4) Конвенции МОТ № 30, ставки заработной платы за дополнительное рабочее время, предусмотренное в подпунктах (b), (c) и (d) пункта 2, должны быть увеличены по меньшей мере на 25 процентов по сравнению с обычными ставками. Это вознаграждение необходимо для того, чтобы надлежащим образом компенсировать работнику сверхурочные часы и ограничить зависимость предприятий от сверхурочных работ.

Хотя размер доплаты за сверхурочную работу, установленный в национальных законодательствах, часто прогрессивно увеличивается по мере отработки дополнительных часов (или в случае отработки в выходные и праздничные дни), в следующем разделе учитывается только вознаграждение за первый сверхурочный час.³⁰

Установлено, что подавляющее большинство стран не только регулирует порядок вознаграждения за сверхурочную работу в своем национальном законодательстве, но также предусматривает доплату в размере не менее 25% (72%). В целом по миру наиболее высока доля стран (42%), где размер доплаты за сверхурочные часы составляет не менее 50%. Доля стран, установивших доплату в пределах 25%-40%, уступает первой группе, но также значительна (25%). Несколько меньше доля стран, требующих доплаты до 20% (16%), и почти столько же стран в процентном отношении до сих пор не ввели всеобщую доплату за сверхурочные работы (12%). При этом важно понимать, что в некоторых из стран, где не установлен всеобщий размер доплаты, действует законодательство для отдельных секторов и отраслей, которое может предусматривать повышенную компенсацию за сверхурочную работу (например, в Индии), тогда как в других странах такие надбавки определяются путем национальных коллективных переговоров (например, в Дании).

²⁹ Кроме того, нельзя недооценивать физическое утомление работников, выполняющих чрезмерный объем сверхурочных работ.

³⁰ Данный подход дает основу для сравнения таких правовых положений в разных странах.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Большинство стран **Африки** применяют ту или иную форму доплаты за сверхурочную работу в размере до 50% (92%). В большинстве национальных законодательств в этом регионе (35%) размер оплаты за сверхурочные часы составляет до 20%. Чуть меньше доля стран (31%), где размер доплаты установлен на уровне 50% и выше. Лишь несколько стран региона (8%) не имеют всеобщих норм по оплате за сверхурочную работу.

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе**, согласно имеющимся данным, преобладают два полюса в регулировании оплаты за сверхурочную работу. В целом в подавляющем большинстве стран доплата за сверхурочные часы составляет не менее 25% (72%). При этом половина стран этого региона (50%) требует доплаты за сверхурочные часы в размере 50% и более, в то время как в каждой четвертой стране (25%) всеобщая обязательная доплата за сверхурочную работу отсутствует. Лишь в незначительном количестве стран (4%) размер доплаты за сверхурочную работу превышает 75%.

Большинство стран **Европы и СНГ** требует доплаты за сверхурочную работу в пределах 25%-50% (64%). Почти в каждой третьей стране этого региона (32%) размер доплаты составляет 50% и выше. Такую же долю (32%) имеют страны со ставкой 25%-40%. Хотя в этом регионе достаточно велика доля стран, где не установлена всеобщая обязательная доплата (21%), это не означает, что там не предусмотрено вознаграждение за сверхурочные часы.

Фактически многие страны данного региона, в частности в Северной Европе, обладают институциональными структурами, которые определяют ставки за сверхурочные часы через национальные системы коллективных переговоров в отдельных отраслях и секторах. Вследствие этого доплата за сверхурочную работу на том или ином уровне встречается в большинстве стран этого региона, хотя всеобщий размер вознаграждения за сверхурочные часы работы может отсутствовать.

Во всех изученных странах **Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна** (100%) установлена обязательная оплата за сверхурочную работу. Все страны в этом регионе требуют доплаты за сверхурочные часы в размере от 1% до 75%. В подавляющем большинстве стран (63%) размер такой доплаты составляет 50%. Страны со ставками от 25% до 40% и от 75% до 100% распределены в одинаковых пропорциях (по 16%). Этот регион – один из немногих в мире, где в каждой стране предусмотрен всеобщий размер вознаграждения за сверхурочную работу, хотя бы на минимальном уровне.

Во всех изученных странах **Ближнего Востока (арабские государства)** установлено дополнительное вознаграждение за сверхурочную работу в размере от 25% до 50%. В большинстве стран размер доплаты за сверхурочные часы составляет от 25% до 40% (60%), а в остальных странах – 40%-50%. Что касается Латинской Америки и Карибского бассейна, то каждая из изученных стран этого региона имеет всеобщую минимальную ставку оплаты за сверхурочную работу.

График 3: Минимальный размер оплаты за сверхурочную работу по регионам, 2012 г.

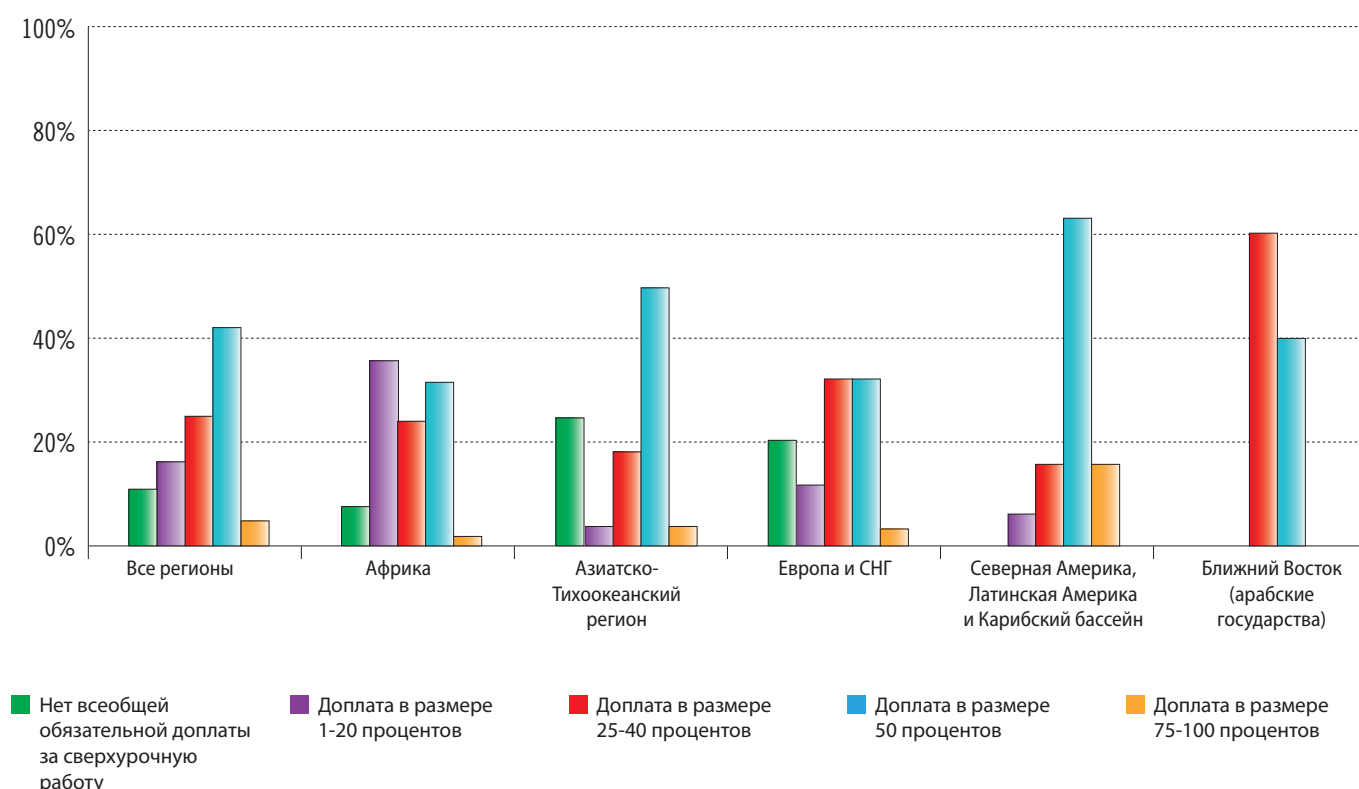


Таблица 3: Минимальный размер оплаты за сверхурочную работу по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Нет всеобщей обязательной доплаты за сверхурочную работу	Доплата в размере 1-20 процентов	Доплата в размере 25-40 процентов	Доплата в размере 50 процентов	Доплата в размере 75-100 процентов
Африка	Джибути, Нигерия, Свазиленд, Зимбабве	Бенин**, Ботсвана**, Буркина-Фасо**, Камерун**, Центрально-африканская Республика***, Республика Чад***, Коморские Острова**, Конго***, Кот д'Ивуар**, Габон***, Гана**, Мали**, Мавритания***, Нигер**, Сенегал**, Того***	Бурунди**, Демократическая Республика Конго**, Египет**, Гвинея**, Эритрея**, Эфиопия**, Гвинея**, Лесото, Мадагаскар**, Марокко**, Сан-Томе и Принсипи**, Сомали**	Алжир, Ангола**, Кабо-Верде, Гвинея-Бисау**, Кения**, Ливия, Малави**, Маврикий***, Мозамбик**, Намибия**, Руанда**, Сейшельские Острова**, ЮАР**, Судан**, Объединенная Республика Танзания, Уганда**, Замбия	Тунис
Азиатско-Тихоокеанский регион	Австралия, Индия, Кирибати, Мьянма, Новая Зеландия, Пакистан, Шри-Ланка	Бруней	Афганистан**, Иран, Япония**, Филиппины*/**, Вануату**	Камбоджа**, Китай, Фиджи**, Индонезия**, Республика Корея*, Лаосская Народно-Демократическая Республика**, Малайзия, Монголия*, Непал, Папуа-Новая Гвинея**, Сингапур, Соломоновы Острова, Таиланд**, Вьетнам*/**	Бангладеш
Европа и СНГ	Дания, Германия, Ирландия, Нидерланды, Испания, Швеция, Великобритания	Хорватия***, Италия*, Португалия*/***, Словения***	Чехия*, Франция**, Исландия**, Люксембург*/**, Норвегия*/**, Португалия, Сан-Марино, Сербия**, Словакия*/**, Швейцария*/**, Турция*/**	Армения, Австрия*, Бельгия*/** Болгария**, Эстония*, Финляндия*/**, Венгрия*/**, Литва, Мальта, Республика Молдова**, Российская Федерация*/**	Румыния*
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн		Куба */***, Гайана	Колумбия**, Доминиканская Республика**, Гондурас**, Панама**, Перу*/**	Антигуа и Барбуда, Аргентина**, Багамские Острова**, Барбадос, Белиз**, Бразилия, Канада**, Чили, Коста-Рика, Доминика, Эквадор**, Гренада, Гватемала, Гаити, Ямайка**, Парагвай**, Сент-Китс и Невис**, Тринидад и Тобаго**, США*, Венесуэла	Боливия, Сальвадор*, Мексика**, Никарагуа, Уругвай
Ближний Восток (арабские государства)			Бахрейн**, Иордания, Кувейт, Катар, Сирия**, ОАЭ**	Ирак, Ливан*, Саудовская Аравия, Йемен */**	

* Возможно предоставление дополнительного времени отдыха в счет отработанного времени. Для дополнительной информации см. приложение в конце главы.

** В этих странах предусмотрена прогрессивная ставка оплаты в зависимости от количества отработанных сверхурочных часов.

***В этих странах предусмотрена повышенная ставка оплаты за сверхурочную работу, но без указания конкретного размера. В связи с этим они включены в категорию с наименьшим размером доплаты (1-19 процентов).

Некоторые страны не внесены в таблицу в связи с отсутствием информации о правовых нормах, регулирующих оплату за сверхурочную работу:

- 1) Согласно законодательству Кубы, сверхурочные часы могут компенсироваться в денежной форме или в форме дополнительного времени отдыха, однако эти положения не конкретизированы. По этой причине Куба не внесена в таблицу.
- 2) Ставки оплаты за сверхурочную работу определяются министром Гайаны.
- 3) В Австралии закон разрешает устанавливать размер оплаты за сверхурочную работу в рамках системы вознаграждения на отраслевом уровне.
- 4) В Брунее размер оплаты за сверхурочную работу рассчитывается на основе нормальной продолжительности рабочей недели, количества недель в году и базовой почасовой ставки заработной платы.
- 5) В Индии оплата за сверхурочную работу для промышленных рабочих установлена в размере не менее двойной обычной часовой ставки, а во всех других случаях определяется отраслевым законодательством.
- 6) В соответствии с законодательством Новой Зеландии, регулирование осуществляется на основании коллективных или индивидуальных договоров.
- 7) В Пакистане оплата за сверхурочную работу для промышленных рабочих установлена в размере не менее двойной обычной часовой ставки, а во всех других случаях определяется отраслевым законодательством.
- 8) В Шри-Ланке оплата за сверхурочную работу для промышленных рабочих установлена в размере не менее двойной обычной часовой ставки, а во всех других случаях определяется отраслевым законодательством.
- 9) Условия труда в Дании, Германии, Ирландии, Словении и Испании, включая оплату за сверхурочную работу, определяются коллективными договорами на национальном уровне.

4. Ежегодный отпуск

Ежегодный оплачиваемый отпуск в целом является относительно недавним нововведением в сфере труда. Вплоть до Второй мировой войны этот вид отпуска не был доступен большинству работников. Однако к настоящему времени он признан директивными органами как важное условие занятости. Значимость всеобщего годового отпуска, устанавливаемого законодательством, объясняется, прежде всего, тем, что он направлен на поддержание здоровья и благополучия работников, предоставляя им время отдыха от стрессов и напряжений на рабочем месте. В конечном счете, эта мера призвана помочь работникам сохранять высокую производительность и мотивацию в своей трудовой деятельности.

Один из актов МОТ, регулирующий этот вопрос, является Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132). Этот международный акт устанавливает для каждого лица, на которое распространяется его действие, право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих недель.³¹ Период, на который предоставляется отпуск, определяется работодателем после консультаций с заинтересованным лицом, работающим по найму. Работники должны получать (до начала отпуска) по крайней мере свою нормальную или среднюю заработную плату за соответствующий период.

Хотя значение ежегодного отпуска для благополучия работников сложно переоценить, его доступность и степень предоставления (измеряемая в количестве оплачиваемых дней) различаются по странам мира.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В мировом масштабе подавляющее большинство изученных стран ввели в своих законодательствах право на минимальную продолжительность ежегодного отпуска (96%). Во многих странах законом закреплен более длительный период оплачиваемого ежегодного отпуска, чем три недели, предписанные Конвенцией (пересмотренной) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132).³² В значительном количестве стран (43%) установленный законом отпуск составляет 20 рабочих дней и более, и лишь очень немногие из изученных стран не ввели всеобщей минимальной продолжительности ежегодного отпуска (4%).

³¹ Статья 3(3) Конвенции МОТ № 132.

³⁰ В целях настоящего доклада, в котором сравнительные оценки проводятся на основе пятидневной рабочей недели, этот период должен быть увеличен по меньшей мере на 15 рабочих дней. Для дополнительной информации см. описание методологии в конце этой главы.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Изучение законодательств стран **Африки** показало, что две трети стран установили продолжительность обязательного ежегодного отпуска от 15 до 23 дней (68%). В следующую по размеру группу (22%) входят страны с продолжительностью ежегодного отпуска менее 14 дней, а за ними следуют страны, где обязательный отпуск составляет более 24 дней (8%). Доля стран этого региона, где законом не регламентируется ни одна из форм ежегодного отпуска, исключительно низка (2%).

В большинстве стран **Азиатско-Тихоокеанском регионе** (54%) ежегодный отпуск составляет менее 14 дней. Чуть более чем в одной десятой части стран (11%) законом закреплено 20-23 дней отпуска. Несколько выше доля стран, где минимальная продолжительность ежегодного отпуска не установлена (14%). Ни в одной из стран, изученных в этом регионе, ежегодный отпуск не превышает 23 дней.

Если страны Азиатско-Тихоокеанского региона занимают нижнюю часть шкалы по продолжительности ежегодного отпуска, то **Европа и СНГ** находятся в верхней части. Подавляющее большинство стран, изученных в этом регионе (94%), гарантируют более 20 дней ежегодного отпуска. Самую большую группу составляют страны, где продол-

жительность ежегодного отпуска находится в пределах 20-23 дней (71%). В нескольких странах законом установлено 10-14 дней отпуска в год (6%), но ни в одной из стран этого региона продолжительность ежегодного отпуска не опускается ниже 10 дней.

В Северной Америке, Латинской Америке и Карибском бассейне большинство стран (88%) установили в своих законодательствах продолжительность отпуска в пределах 10-23 дней в год. В составе этой группы преобладают страны (66%), где продолжительность ежегодного отпуска составляет 10-14 дней, в то время как доля стран с отпуском менее 10 дней в год невысока (6%). При этом следует отметить, что ни одна из изученных стран этого региона не гарантирует более 23 дней ежегодного отпуска.

На **Ближнем Востоке (арабские государства)** наблюдается более равномерное распределение стран по продолжительности ежегодного отпуска, закрепленного в национальных законодательствах. В большинстве стран этого региона гарантируется 20-25 дней (40%) или 10-19 дней отпуска в год (40%). Страны, где период отпуска составляет более 26 дней, составляют меньшую группу (20%). При этом ни в одной из изученных стран этого региона продолжительность ежегодного отпуска не опускается ниже 10 дней.

График 4: Минимальная продолжительность ежегодного отпуска по регионам, 2012 г.

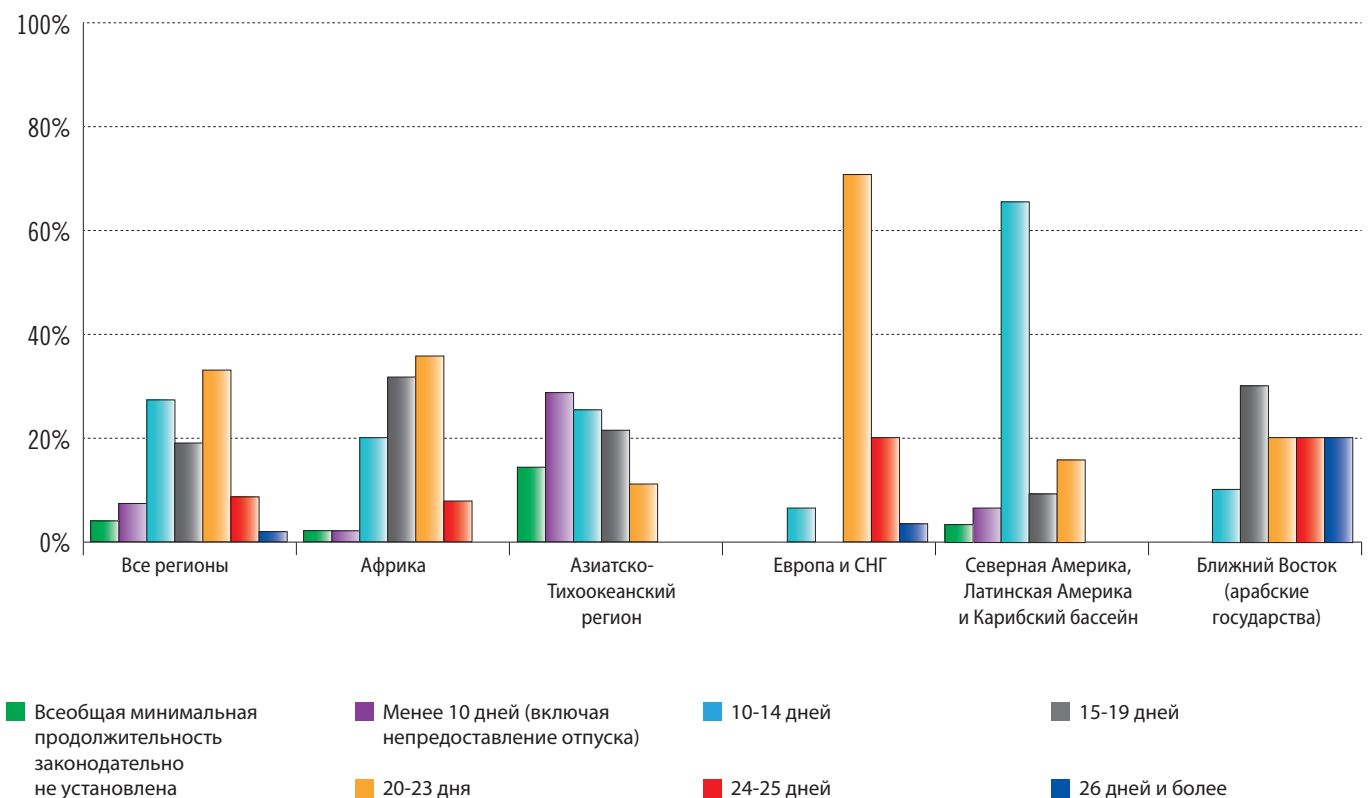


Таблица 4: Минимальная продолжительность ежегодного отпуска по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Всеобщая минимальная продолжительность не установлена	Менее 10 дней	10-14 дней	15-19 дней	20-23 дня	24-25 дней	26 дней и более
Африка	Гамбия	Нигерия	Ботсвана, Демократическая Республика Конго, Эритрея, Эфиопия, Гана, Лесото, Мозамбик, Сомали, Свазиленд, Тунис	Ангола, Бурунди, Камерун, Кабо-Верде, Египет, Кения, Малави, Мавритания, Маврикий, Марокко, Руанда, Сейшельские Острова, ЮАР, Судан, Уганда, Замбия	Алжир, Бенин, Буркина-Фасо, Центрально-африканская Республика, Республика Чад, Конго, Экваториальная Гвинея, Габон, Гвинея, Гвинея-Бисау, Кот'д Ивуар, Мали, Намибия, Нигер, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Объединенная Республика Танзания, Того, Зимбабве	Коморские Острова, Джибути, Ливия, Мадагаскар	
Азиатско-Тихоокеанский регион	Индия, Кирибати, Пакистан, Шри-Ланка	Бруней, Китай, Япония, Малайзия, Мьянма, Филиппины, Сингапур, Таиланд	Бангладеш, Фиджи, Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Непал, Папуа-Новая Гвинея, Вьетнам	Афганистан, Камбоджа, Республика Корея, Монголия, Соломоновы Острова, Вануату	Австралия, Иран, Новая Зеландия		
Европа и СНГ			Турция, Сан-Марино		Армения, Бельгия, Болгария, Хорватия, Чехия, Эстония, Финляндия, Германия, Венгрия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Республика Молдова, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Российская Федерация, Сербия, Словакия, Словения, Испания, Швейцария	Австрия, Дания, Франция, Исландия, Люксембург, Мальта, Швеция	Великобритания
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	США	Гондурас, Мексика	Антигуа и Барбуда, Аргентина, Багамские Острова, Белиз, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Доминика, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гренада, Гватемала, Гайана, Гаити, Ямайка, Никарагуа, Парагвай, Сент-Китс и Невис, Тринидад и Тобаго, Венесуэла	Барбадос, Боливия, Чили	Бразилия, Куба, Панама, Перу, Уругвай		
Ближний Восток (арабские государства)			Иордания	Ирак, Ливан, Катар	Бахрейн, Саудовская Аравия	Кувейт, Сирия	ОАЭ, Йемен

МЕТОДОЛОГИЯ: Продолжительность рабочего времени и ежегодного отпуска

Общие положения

В данной главе изложены основные правовые положения, регулирующие продолжительность рабочей недели, сверхурочные работы и предоставление ежегодного отпуска. Рассматривается только законодательство на национальном уровне. В обзор включены законы, применяемые по отношению ко всем работникам. При этом не упоминаются многочисленные исключения, оговоренные в этих законах для особых категорий работников, секторов или обстоятельств.

Для объяснения понятий «нормальная продолжительность рабочей недели», «максимальная продолжительность рабочей недели» и «сверхурочное время» см. Вставку 2 на стр. 3 (в настоящей версии доклада).

Сверхурочное время

Во многих случаях национальное законодательство оговаривает условия, при которых работник может отработать сверхурочные часы или максимальное количество часов рабочего времени. К этим условиям обычно относятся неотложные потребности, такие как предоставление услуг населению, обеспечение своевременной поставки продукции и непредвиденные обстоятельства, которые, без отработки дополнительных часов, могли бы повлечь за собой потерю или повреждение товаров или имущества. Часто требуется предварительное разрешение или последующее уведомление компетентных органов власти, либо согласование сверхурочных работ в коллективном договоре или договоре с отдельным работником. В случае форс-мажора (например, стихийных бедствий) правовые ограничения могут быть отменены или установлены более высокие пределы. Эти условия не могут быть рассмотрены в рамках настоящего доклада.

Оплата за сверхурочную работу

Графики по минимальному размеру оплаты за сверхурочную работу, приведенные в Главе 1, показывают коэффициент, на который увеличивается обычная почасовая ставка заработной платы в случае сверхурочных работ. Такая доплата применяется к сверхурочным работам, выполненным в дневное время сверх нормальной про-

должительности рабочего дня, и установлена за первые отработанные сверхурочные часы. В многочисленных странах этот коэффициент варьируется в зависимости от периода выполнения сверхурочных работ (например, в ночное время), сектора экономики или категорий работников. Указано также, предусматривает ли закон возможность предоставления дополнительного времени отдыха вместо оплаты, хотя этот вопрос не рассматривался в настоящем докладе.

Ежегодный отпуск

Данные о ежегодном отпуске приведены на основе минимальной продолжительности ежегодного отпуска в соответствующей стране для работника, отработавшего первый год на предприятии. Во многих странах предусмотрено увеличение количества дней отпуска, на которые имеет право работник, в зависимости от его стажа работы, но в настоящем отчете этот вопрос не рассматривался. В целях сравнения установленная законом продолжительность отпуска переводилась в округленное количество дней в расчете на 5-дневную рабочую неделю:

- В тех случаях, когда закон предусматривает определенное количество «последовательных дней» или «календарных дней», продолжительность отпуска переводилась в эквивалентное количество рабочих дней, т.е. в расчете на принятую 5-дневную рабочую неделю в таблице указывалось 5/7 периода, установленного законом.
- В тех случаях, когда ежегодный отпуск, предусмотренный законом, выражен в «рабочих днях», предполагается, что этот период приведен для 6-дневной рабочей недели, если закон не предусматривает иное или не ограничивает рабочую неделю 5 днями. Например, 30 рабочих дней отпуска, установленных законодательством Австрии при минимальной продолжительности еженедельного отдыха в один день, эквивалентны 25 рабочим дням для 5-дневной рабочей недели.
- В тех случаях, когда закон устанавливает ежегодный отпуск в «днях» без дополнительных указаний, предполагается, что этот период приведен в расчете на 5-дневную рабочую неделю. Например, 20 «дней» эквивалентны 20 дням отпуска для 5-часовой рабочей недели.

ПРИЛОЖЕНИЕ К ГЛАВЕ 1: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, УСТАНОВЛИВАЮЩЕЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА, 2012 г.

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
АФРИКА					
Алжир	40 часов	Всего 12 часов в день, включая сверхурочное время, но не более 20% сверх нормальной продолжительности рабочего времени	48 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	21 день
Ангола	44 часа	2 часа в день, 40 часов в месяц и 200 часов в год	48 часов	Доплата 50% (за первые 30 часов в месяц); 75% (за 31-й и последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	18 дней
Бенин	40 часов	240 часов за календарный год	45 часов	Доплата 12% (за первые 2 сверхурочных часа); 35% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Ботсвана	45 часов	14 часов в неделю	48 часов	Месячная ставка заработной платы, деленная на следующие числа: 22 (для 5-дневной рабочей недели); 24 (для 5,5-дневной рабочей недели); 26 (для 6-дневной рабочей недели);	13 дней
Буркина-Фасо	40 часов	Сверхурочные работы разрешены законом только в случае крайней необходимости или для сезонных потребностей	40 часов (больше количество часов может быть предусмотрено нормативно-правовыми актами для каждой отдельной отрасли)	Часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочей недели; 15% от размера оплаты труда за каждый из первых 8 часов, отработанных после 40-го часа, или эквивалентное время; 35% от размера оплаты труда за каждый час, отработанный после 48-го часа, или эквивалентное время	21 день
Бурунди	45 часов	15 часов в неделю и 150 часов в год	48 часов	Доплата: 35% (за первые 2 сверхурочных часа); 60% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	17 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Габон	40 часов	20 часов в неделю.	60 часов	Доплата (размер определяется коллективными договорами или постановлениями правительства); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Гана	48 часов	Не определено	Более 48 часов (не определено)	Не определено (сверхурочные работы предусмотрены в основном в случае чрезвычайных ситуаций, угрожающих жизни людей или существованию предприятия)	13 дней
Гвинея	40 часов	До 100 часов в год	42 часа	Доплата 30% за первые 4 часа и 60% за последующие часы	21 день
Гвинея-Бисау	45 часов	2 часа в день и 120 часов в год	47 часов	Доплата 50% (за первый час) 75% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	21 день
Демократическая Республика Конго	45 часов	12 часов в неделю и 144 часа в год	48 часов	Доплата 30% (за первые 6 часов); 60% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	12 дней
Джибути	48 часов	5 часов в неделю.	53 часа	Доплата (определяется коллективным договором); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	25 дней
Египет	48 часов	2 часа в день (всего 10 часов в день, включая сверхурочное время)	60 часов	Доплата 35%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	18 дней
Замбия	48 часов	Не определено	Не определено	Почасовая ставка заработной платы, умноженная на коэффициент 1,5	17 дней
Зимбабве	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	21 день

¹⁵ Для объяснения понятий «нормальная продолжительность рабочей недели», «ограничение сверхурочного времени» и «максимальная продолжительность рабочей недели», используемых в настоящем докладе, см. Вставку 2.

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Кабо-Верде	44 часа	2 часа в день и 160 часов в год	47 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	18 дней
Камерун	40 часов	20 часов в неделю.	60 часов	Доплата 20% (за первые 8 часов); 30% (за последующие 8 часов), 40% (за последующие 4 часа); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней
Кения	52 часа	Верхний предел – 116 часов (включая сверхурочное время) за 2 недели	58 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	18 дней
Коморские Острова	40 часов	20 часов	60 часов	Первые 8 часов сверх нормальной продолжительности рабочей недели (40 часов): не менее 15% от размера заработной платы; последующие 8 часов: не менее 30% от размера заработной платы; последующие часы (до 60 часа, включительно): 40% от размера заработной платы	25 дней
Конго	40 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата (размер не определен); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	22 дня
Лесото	45 часов	Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам не более 11 часов в течение одной недели	56 часов	Доплата в размере не менее обычной почасовой ставки, умноженной на коэффициент 1/4 (1.25)	10 дней
Ливия	48 часов	3 часа в день	60 часов	Доплата не менее 50% от обычной ставки заработной платы	25 дней
Маврикий	40 часов	До 90 часов за две недели (четырнадцать дней)	45 часов	Часовая ставка, умноженная на коэффициент 1,5	17 дней
Мавритания	40 часов	Не выявлено	Не выявлено	Доплата (размер определяется коллективными договорами или постановлениями правительства); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Мадагаскар	40 часов	Не выявлено	Не выявлено	Доплата 30% (за первые 8 часов); 50% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	25 дней
Малави	48 часов	Не выявлено	48 часов	Не менее обычной почасовой ставки, умноженной на коэффициент 1/2 (1.5), за один час	15 дней
Мали	40 часов	75 часов в год (при крайней загруженности предприятия), 18 часов в неделю (для сохранения и увеличения объема производства)	На национальном уровне нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 10% (за 41-48-е часы); 25% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не выявлено	21 день
Марокко	44 часа	80 часов в год	46 часов	Доплата 25%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	18 дней
Мозамбик	48 часов	8 часов в неделю, 96 часов в квартал и 200 часов в год	52 часа	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	12 дней
Намибия	45 часов	3 часа в день и 10 часов в неделю	55 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Нигер	40 часов	Не выявлено	Не выявлено	10% за сверхурочную работу, выполненную с 41-го по 48-й часы. 35% за сверхурочные работы, выполненные сверх 48-го часа; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	21 день
Нигерия	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Всеобщее право законодательно не установлено.	5 дней
Объединенная Республика Танзания	45 часов (материковая часть)	12 часов (включая сверхурочное время) в день, 50 часов за 4-недельный период (материковая часть)	57 часов (материковая часть)	Доплата 50% (материковая часть); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней (материковая часть)
Республика Чад	39 часов	94 часа в год	41 час	Доплата (размер не определен); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Руанда	45 часов	Не выявлено	Не выявлено	Доплата 50% за работы, выполненные с 46-го по 55-й часы; 70% за работы, выполненные сверх 55-го часа.	18 дней
Сан-Томе и Принсипи	45 часов	10% от максимального количества рабочих часов, которые могут быть отработаны в течение каждой недели и года	50 часов	25% от обычной ставки заработной платы за первый час сверхурочной работы 50% от обычной ставки заработной платы за последующие часы или неполные часы сверхурочной работы	21 день
Свазиленд	Не определено	Не определено	Не определено	Не определено	10 дней
Сейшельские Острова	60 часов	60 дополнительных часов в месяц или всего 15 дополнительных часов в неделю	74 часа	Обычная почасовая ставка, умноженная на коэффициент 1 ½ за 1 сверхурочный час, отработанный в рабочий день недели	18 дней
Сенегал	40 часов	10 часов в неделю, до 100 часов в год	42 часа	Доплата 10 % (за первые 8 часов); 35% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Сомали	48 часов	12 часов в неделю	60 часов	Не менее 25% от обычного размера заработной платы	13 дней
Судан	48 часов	4 часа в день, 12 часов в неделю	60 часов	Каждый сверхурочный час оплачивается как полтора часа по обычной ставке заработной платы	17 дней
Того	40 часов	Не выявлено	Не выявлено	Доплата (определяется коллективным договором); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	21 день
Тунис	48 часов	60 часов в неделю (включая сверхурочное время)	60 часов	Доплата 75% (сверх 48-часовой рабочей недели); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	12 дней
Уганда	48 часов	Не определено	Не определено	Доплата в размере обычной почасовой ставки, умноженной на коэффициент 1,5, если сверхурочная работа выполняется в обычные рабочие дни	15 дней
Центральноафриканская Республика	40	Не определено	40 часов	Количество часов, отработанных сверх установленной законом продолжительности рабочей недели	20 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Экваториальная Гвинея	48 часов	2 часа в день, но не более 200 часов в год	52 часа	Доплата 25% сверх обычной почасовой ставки	21 день
Эритрея	48 часов	2 часа в день	60 часов	Обычная почасовая ставка, умноженная на коэффициент 1/4 (1.25).	12 дней
Эфиопия	48 часов	2 часа в день, 20 часов в месяц или 100 часов в год	50 часов	Обычная почасовая ставка, умноженная на коэффициент 1/4 (1.25)	12 дней
ЮАР	45 часов	3 часа в день и 10 часов в неделю	55 часов	Доплата 50% или обычная ставка заработной платы + 30 минут дополнительного отдыха за каждый сверхурочный час или 90 минут дополнительного отдыха.	15 дней
АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН					
Австралия	38 часов	Количество сверхурочных часов должно быть в разумных пределах	Не определено	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	20 дней (24 дня для сменных работников)
Афганистан	40 часов	Нет всеобщего ограничения	Нет всеобщего ограничения	Доплата 25% от официальной почасовой ставки в обычные рабочие дни	17 дней
Бангладеш	48 часов	2 часа в день и 12 часов в неделю	60 часов	Сверхурочные работы должны оплачиваться в размере не менее двойной обычной базовой ставки работника	10 дней
Бруней	44 часа	12 часов в день и 72 часа в месяц	61 час	12 x месячная базовая ставка заработной платы работника, деленная на 52 x 44 часа	7 дней
Вануату	44 часа	Максимальная продолжительность рабочей недели: 56 часов	56 часов	Доплата 25% за первые 4 часа, 50% за последующие часы	15 дней
Вьетнам	48 часов	4 часа в день и 200 часов в год	52 часа	Доплата 50% или дополнительное время отдыха, оплачиваемое в размере 50% от обычной ставки заработной платы	10 дней
Индия	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщих законодательных норм	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	Нет всеобщих законодательных норм
Индонезия	40 часов	3 часа в день и 14 часов в неделю	54 часа	Доплата 50% (за первый сверхурочный час) и 100% (за последующие часы) плюс дополнительное время отдыха и питание не менее чем на 1400 калорий, если продолжительность сверхурочных работ	12 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Иран	44 часа	4 часа в день	64 часа	Доплата за сверхурочную работу – 40% от стандартной почасовой ставки заработной платы	25 дней
Камбоджа	48 часов	10 часов в день (включая сверхурочное время)	60 часов	Доплата 50 %; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней
Китай	40 часов	3 часа в день и 36 часов в месяц	48 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	5 дней (после 1-го года работы)
Лаосская Народно-Демократическая Республика	48 часов	45 часов в месяц или 3 часа в день	59 часов	Доплата: 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	13 дней
Малайзия	48 часов	Сверхурочное время ограничено 64 часами в месяц	62 часа	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	8 дней
Монголия	40 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 50% или дополнительное время отдыха (продолжительность не определена); возможность выбора дополнительного времени отдыха вместо доплаты	15 дней
Мьянма	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщих законодательных норм	7 дней
Непал	48 часов	4 часа в день, 20 часов в неделю	68 часов	Доплата 50%	12 дней
Новая Зеландия	40 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	20 дней
Пакистан	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщих законодательных норм	Всеобщее право на национальном уровне не установлено. Для нескольких секторов установлена обязательная доплата в размере 100%.	Нет всеобщих законодательных норм
Папуа-Новая Гвинея	44 часа	В разумном объеме	Не определено	Доплата 50%	10 дней
Республика Корея	40 часов	12 часов в неделю	52 часа	Доплата 50% или дополнительное время отдыха, при условии письменного согласования с представителями работников	15 дней
Сингапур	44 часа	Не более 12 часов в день (включая сверхурочное время), 72 сверхурочных часа в месяц	61 час	Доплата 50 %; всеобщие законодательные нормы о дополнительном времени отдыха не установлены	7 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Соломоновы Острова	45 часов	57 часов в неделю, 228 часов в месяц	57 часов	Доплата 50%	15 дней
Таиланд	48 часов	36 часов в неделю.	84 часа	Доплата 50 %; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	6 дней
Фиджи	48 часов	Ограничения сверхурочного времени не выявлены	Ограничения сверхурочного времени не выявлены	Доплата 50% сверх нормальной продолжительности рабочего времени	10 дней
Филиппины	48 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 25%; предоставление дополнительного времени отдыха не освобождает работодателя от дополнительной компенсации.	Нет всеобщих законодательных норм
Шри-Ланка	Нет всеобщих законодательных норм	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщих законодательных норм	Всеобщее право на национальном уровне не установлено; для нескольких секторов установлена обязательная доплата в размере 100%.	Нет всеобщих законодательных норм
Япония	40 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	25-50% сверх нормальной ставки заработной платы за рабочий час или день	8 дней
ЕВРОПА И СНГ					
Австрия	40 часов	5 часов в неделю и дополнительно 60 часов в год при условии, что продолжительность сверхурочного времени не превышает 10 часов в неделю и 48 часов в среднем за период в 17 недель	48 часов	Доплата 50% или дополнительное время отдыха (с увеличением на 50% или с оплатой в размере 50% от обычной ставки заработной платы)	25 дней
Армения	40 часов	12 часов в день	48 часов	Доплата 50%	20 дней
Бельгия	38 часов	12 часов в день и 50 часов в неделю (включая сверхурочное время)	50 часов	Доплата 50%	20 дней
Болгария	40 часов	150 часов за календарный год	43 часа	Доплата 50%	20 дней
Великобритания	48 часов	не более 48 часов в неделю (включая сверхурочное время)	48 часов	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	28 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Венгрия	40 часов	Верхний предел (включая сверхурочное время): 12 часов в день, в среднем 48 часов в неделю за 3 месяца; 200 сверхурочных часов в год	44 часа	Доплата 50%; по соглашению сторон, возможно предоставление отгула такой же продолжительности, что сверхурочные работы, по соглашению сторон; возможно предоставление дополнительного времени отдыха вместо доплаты	20 дней
Германия	Нормальная продолжительность рабочего времени не ограничена	48 часов в неделю (включая сверхурочное время)	48 часов	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	20 дней
Дания	40 часов	48 часов в неделю (включая сверхурочное время) в среднем за период в 4 месяца	48 часов	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	25 дней
Ирландия	Нормальная продолжительность рабочего времени не установлена	В среднем 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за определенный период	48 часов	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	20 дней
Исландия	40 часов	Верхний предел: 48 часов	48 часов	Почасовая ставка в размере 1,0385% от ежемесячной ставки заработной платы для нормальной продолжительности рабочего времени	24 дня
Испания	40 часов	80 часов в год;	42 часа	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	21 день
Италия	40 часов	В среднем 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за определенный период; 250 часов в год	48 часов	Доплата 10% или дополнительное время отдыха, если это предусмотрено коллективными договорами	20 дней
Латвия	40 часов	144 сверхурочных часа за 4 месяца	48 часов	Доплата 100%; всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Литва	40 часов	4 часа за двухдневный период и 120 часов в год; в среднем не более 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за период в 4 месяца	48 часов	Доплата 50%; дополнительное время отдыха не предусмотрено	20 дней
Люксембург	40 часов	2 часа в день	48 часов	Доплата 40% сверх почасовой ставки заработной платы за каждый дополнительный отработанный час или дополнительное время отдыха (1,5 часа за 1 сверхурочный час)	25 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Мальта	48 часов (средний предел)	В среднем 48 часов (включая сверхурочное время) за 17 недель	48 часов	Доплата 50%	24 дня
Нидерланды	Нормальная продолжительность рабочего времени не ограничена. Верхний предел: 60 часов в неделю, в среднем 55 часов за каждый 4-недельный период и 48 часов за 16 недель	(Сверхурочные работы не регулируются)	48 часов	Всеобщее право на национальном уровне не установлено	20 дней
Норвегия	40 часов	10 часов в неделю; 25 часов за 4 последовательные недели; и 200 часов в год, в среднем 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за период в 8 недель	48 часов	Доплата 40% или дополнительное время отдыха по соглашению сторон	21 день
Португалия	40 часов	2 часа в день и 175 часов в год (малые предприятия); 150 часов в год (средние и крупные предприятия), в среднем 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за 4-месячный период	48 часов	Дополнительное время отдыха не менее 25% от отработанного сверхурочного времени или, по соглашению с работником, доплата за сверхурочную работу в размере 100%	22 дня
Республика Молдова	40 часов	Верхний предел (включая сверхурочное время): 12 часов в день, 120 часов за календарный год	42 часа	Доплата 50% (за первые сверхурочных часов), 100% (за последующие часы); всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Российская Федерация	40 часов	4 часа за двухдневный период и 120 часов в год	42 часа	Доплата 50% (за первые 2 часа), 100% (за последующие часы) или дополнительное время отдыха по требованию работника	20 дней
Румыния	40 часов	В среднем 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за период в 3 месяца	48 часов	Оплачиваемое дополнительное время отдыха или, если такая мера невозможна в течение предписанного периода, доплата 75%	20 дней
Сан-Марино	48 часов	2 часа в день	48 часов	Доплата 25%	10 дней
Сербия	40 часов	8 часов в неделю, 4 часа в день	48 часов	Доплата не менее 26%	20 рабочих дней
Словакия	40 часов	8 часов в неделю за 4 последовательных месяца, 150 часов в год	43 часа	Доплата 25% или, по соглашению сторон, дополнительное время отдыха такой же продолжительности, что сверхурочные работы	20 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Словения	40 часов	8 часов в неделю, 20 часов в месяц и 170 часов в год	48 часов	Дополнительная оплата (размер не определен); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Турция	45 часов	270 часов в год	50 часов	Доплата 50% или (по желанию работника) 1,5 часа дополнительного отдыха на каждый сверхурочный час	12 дней
Финляндия	40 часов	138 часов за 4 месяца, но не более 250 часов в год	45 часов	Доплата 50% (за первые два часа), 100% за последующие часы или дополнительное время отдыха, которое должно соответствовать размеру доплаты за сверхурочную работу	20 дней
Франция	35 часов	48 часов в неделю (включая сверхурочное время), 220 часов в год; в среднем 44 часа в неделю (включая сверхурочное время) за 12-недельный период	39 часов	Доплата 25% (за первые 8 сверхурочных часов), 50% (за последующие часы) или дополнительное время отдыха, если это предусмотрено коллективным договором / договором с предприятием	25 дней
Хорватия	40 часов	8 часов в неделю, 32 часа в месяц, 180 часов в год	48 часов	Повышенная оплата труда (размер не определен)	20 дней
Чехия	40 часов	8 часов в неделю и 150 часов в год	43 часа	Доплата 25% или дополнительное время отдыха такой же продолжительности, что и сверхурочные работы	20 дней
Швейцария	45 часов (работники промышленных предприятий, офисные работники и инженерно-технический персонал, а также торговый персонал крупных коммерческих предприятий) 50 часов (все остальные работники)	2 часа в день и 170 часов в год (работники промышленных предприятий, офисные работники и инженерно-технический персонал, а также торговый персонал крупных коммерческих предприятий); 140 часов в год (все остальные работники)	48 часов (работники промышленных предприятий, офисные работники и инженерно-технический персонал, а также торговый персонал крупных коммерческих предприятий) 53 часа (все остальные работники)	Доплата 25% или дополнительное время отдыха такой же продолжительности, что и сверхурочные работы	20 дней
Швеция	40 часов	48 часов в неделю за 4-недельный период, 50 часов за календарный месяц и 200 часов в год	44 часа	Всеобщее право на национальном уровне не установлено; определяется коллективным договором.	25 дней
Эстония	40 часов	4 часа в день; в среднем не более 48 часов в неделю (включая сверхурочное время) за определенный период времени	48 часов	Доплата 50% или дополнительное время отдыха по соглашению сторон	20 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА, ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА И КАРИБСКИЙ БАССЕЙН					
Антигуа и Барбуда	48 часов	Сверхурочными признаются работы сверх 8 часов за любой 24-часовой период или сверх 48 часов за любой 168-часовой период	Не определено	Доплата 50%	12 дней
Аргентина	48 часов	3 часа в день, 30 часов в месяц и 200 часов в год	52 часа	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Багамские Острова	40 часов	Не более 12 часов в день	60 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Барбадос	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней
Белиз	45 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Боливия	48 часов	2 часа в день	60 часов	Доплата: 100%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней
Бразилия	44 часа	2 часа в день	46 часов	Доплата 50%; по соглашению сторон возможно предоставление дополнительного времени отдыха вместо доплаты	21 день
Венесуэла	44 часа	2 часа в неделю, 10 часов в неделю и 100 часов в год	46 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	13 дней
Гаити	48 часов	80 часов за трехмесячный период (промышленные предприятия); 2 часа в день и 320 часов в год (торговые предприятия)	54 часа (промышленные и торговые предприятия)	Доплата 50%; всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	11 дней
Гайана	Нет ограничения на национальном уровне (при 8-часовом рабочем дне должна составлять 48 часов)	Не определено	Не определено	Не определено	12 дней
Гватемала	44 часа	12 часов в день (включая сверхурочное время)	72 часа	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	13 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Гондурас	44 часа	4 часа	60 часов	Доплата 25%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	8 дней
Гренада	Нет всеобщего ограничения	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Доминика	40 часов	Сверх нормальной продолжительности рабочего времени	Не определено	Доплата 50%	10 дней
Доминиканская Республика	44 часа	80 часов за трехмесячный период	50 часов	Доплата 35% (всего до 68 часов работы в неделю); 100% (за последующие часы); на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	12 дней
Канада (федеральное законодательство)	40 часов	8 часов в неделю.	48 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Колумбия	48 часов	2 часа в день и 12 часов в неделю	60 часов	Доплата 25%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Коста-Рика	48 часов	12 часов в день (включая сверхурочное время)	72 часа	Доплата 50 %; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Куба	44 часа	4 часа за 2-дневный период и 160 часов в год	47 часов	Денежные выплаты или дополнительное время отдыха (не определено)	21 день
Мексика	48 часов	3 часа в день, не более 3 раза в неделю;	57 часов	Доплата 100% (до 9 сверхурочных часов в неделю); 200% за последующие часы; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	6 дней
Никарагуа	48 часов	3 часа в день и 9 часов в неделю	57 часов	Доплата 100%; дополнительное время отдыха может быть не предоставлено по одностороннему решению работодателя	10 дней
Панама	48 часов	3 часа в день и 9 часов в неделю	57 часов	Доплата 25%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	21 день

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Парагвай	48 часов	3 часа в день и 57 часов в неделю (включая сверхурочное время)	57 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Перу	48 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 25% (за первые 2 часа); 35% (за последующие часы) или дополнительное время отдыха такой же продолжительности, что сверхурочные работы (по соглашению сторон)	21 день
Сальвадор	44 часа	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 100%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней
Сент-Китс и Невис	40 часов	Не определено	Не определено	Доплата 50%	14 дней
США	40 часов	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 50% или дополнительное время отдыха не менее 1,5 часов за каждый отработанный сверхурочный час	Всеобщее право на национальном уровне не установлено
Тринидад и Тобаго	40 часов	Не определено	Не определено	Доплата 50%, 100% или 200% от обычной почасовой ставки за первые четыре часа, затем до восьми часов и за последующие часы, соответственно	10 дней
Уругвай	48 часов (промышленность) 44 часа (торговля)	8 часов в неделю.	56 часов (промышленность) 52 часа (торговля)	Доплата 100%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	20 дней
Чили	45 часов	2 часа в день	57 часов	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	15 дней
Эквадор	40 часов	4 часа в день и 12 часов в неделю	52 часа	Доплата 50%; на национальном уровне всеобщее право на дополнительное время отдыха не установлено	10 дней
Ямайка	44 часа (этот период не установлен законом, но используется в качестве основы для определения сверхурочного времени)	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Нет всеобщего ограничения на национальном уровне	Доплата 50%	10 дней
БЛИЖНИЙ ВОСТОК (АРАБСКИЕ ГОСУДАРСТВА)					
Бахрейн	48 часов	Продолжительность рабочего времени не более 11 часов в день	66 часов	Доплата 25%	21 день
Иордания	48 часов	10 часов в день	60 часов	Доплата 25%	14 дней
Ирак	48 часов	4 часа в день	72 часа	Доплата 50%	17 дней

Страна	Нормальная продолжительность рабочей недели	Ограничение сверхурочного времени	Максимальная продолжительность рабочей недели	Минимальный обязательный размер доплаты за сверхурочную работу / дополнительное время отдыха вместо оплаты за сверхурочную работу	Минимальный ежегодный отпуск (в рабочих днях, в расчете на пятидневную рабочую неделю)
Йемен	48 часов	Не определена	Не определена	Доплата 50% и право на дополнительное время отдыха	30 дней
Катар	48 часов	10 часов в день	60 часов	Доплата 25%	15 дней
Кувейт	48 часов	2 часа в день и 180 часов в неделю	51 час	Доплата 25%	25 дней
Ливан	48 часов	12 часов в день (включая сверхурочное время)	72 часа	50% доплата или дополнительное время отдыха, соответствующее количеству отработанных сверхурочных часов	15 дней
ОАЭ	48 часов	2 часа в день	60 часов	Доплата 25%	30 дней
Саудовская Аравия	48 часов	10 часов в день и 60 часов в неделю	60 часов	Доплата 50%	21 день
Сирия	40 часов	10 часов в день (2 сверхурочных часа)	60 часов	Доплата 25%	24 дня

Охрана материнства

Материнство – это состояние, требующее дифференцированного подхода для достижения подлинного равенства, и в этом смысле, принцип равенства для него важнее, чем льготный режим. Должны приниматься особые меры для охраны материнства, чтобы женщины имели возможность исполнять свои материнские обязанности, не оказываясь при этом за пределами рынка труда.

– Международное бюро труда, 1996³³

Охрана материнства в интересах работающих женщин всегда была вопросом особой важности для МОТ, начиная с момента ее основания в 1919 году. Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3) стала не только одной из первых принятых международных норм, но также первой нормой, специально посвященной охране материнства. Конвенция была пересмотрена в 1952 году с учетом развития национального законодательства и практики, особенно в области социального обеспечения. В последующие годы также происходили значительные изменения, в частности возросла активность женщин на рынке труда, предпринимались всё более энергичные усилия по искоренению дискриминации в сфере занятости. Все эти годы основная задача МОТ в отношении охраны материнства оставалась прежней: создать для женщин такие условия, в которых они смогли бы эффективно сочетать свои репродуктивные и производственно-трудовые функции, а также исключить неравное обращение в сфере занятости по причине их репродуктивной способности.³⁴

³³ Международное бюро труда (МОТ). 1996. Равенство в области труда и занятий, Доклад III (Часть 4В), Международная конференция труда, 83-я сессия (Женева).

³⁴ Международное бюро труда (МОТ). 2010. Maternity at work. A review of national legislation [Материнство и труд. Обзор национального законодательства], второе издание, (Женева).

Эффективная охрана материнства, учитывающая репродуктивные и производственно-трудовые функции женщины, а также исключение неравного обращения по причинам, связанным с материнством, зависит от ряда факторов. Для защиты беременных женщин и женщин, недавно родивших детей, могут применяться следующие меры: освобождение трудящихся женщин в период беременности или кормления грудного ребенка от работ, представляющих риск для здоровья и безопасности, а также опасных работ; оплачиваемый отпуск по беременности и родам; оплачиваемые перерывы для кормления грудного ребенка; защита от дискриминации и дискриминационного увольнения, а также гарантированное право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы после окончания отпуска по беременности и родам.

Значимость этих мер признается в последней редакции соответствующей конвенции МОТ – Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183). Конвенция МОТ № 183 охватывает целый ряд различных аспектов, которые в совокупности образуют полноценную охрану материнства. Она применяется ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда, и предусматривает охрану здоровья на рабочем месте; отпуск по беременности и родам; отпуск в случае заболевания или осложнений; денежные пособия и медицинскую помощь; сохранение места работы и недопущение дискриминации, в том числе при устройстве на работу, а также защиту в период кормления грудных детей. Конвенция МОТ была дополнена Рекомендацией МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191), которая предлагает увеличить продолжительность отпуска и размера денежных пособий по беременности и родам. Рекомендация также уточняет определения, используемые в Конвенции МОТ № 183, особенно в отношении охраны здоровья и финансирования пособий.

Важно отметить, что свою деятельность в сфере охраны материнства МОТ осуществляет не в одиночку, а в тесном взаимодействии с международными организациями. Охрана материнства, регулируемая нормами и деятельностью МОТ, вносит значительный вклад в достижение Целей развития тысячелетия (№ 4 и № 5), которые были приняты государствами-членами ООН. Указанные цели заключаются в снижении детской смертности и улучшении охраны материнского здоровья. Нормы МОТ, гарантирующие женщинам сохранение рабочего места и заработка в период беременности и после родов, также поддерживают Цель развития тысячелетия № 3 – содействовать равноправию полов и расширению прав женщин.³⁵

Учитывая значимость охраны материнства в рамках национального законодательства, анализ в настоящем разделе доклада ограничивается только тремя ключевыми аспектами, связанными с отпуском по беременности и родам: продолжительностью отпуска; размером пособий, выплачиваемых в связи с ним, и источником финансирования таких пособий. Показано, что действующие законодательства более 170 стран значительно расходятся как по объему предоставляемой защиты, так и по способам решения задач в сфере охраны материнства. Например, во всех странах, рассматриваемых в настоящем разделе отчета, введены те или иные формы правовой или законодательной защиты женщин в связи с рождением ребенка, но несколько стран не гарантируют оплачиваемый отпуск по беременности и родам. В настоящее время национальные законодательства менее трети рассмотренных стран соответствуют всем трем положениям Конвенции МОТ № 183. Однако многие страны ввели в свое национальное право отдельные нормы, удовлетворяющие тем или иным требованиям данной Конвенции МОТ.³⁶

³⁵ Для дополнительной информации по вопросам, связанным с материнством, см. Международное бюро труда (МОТ). 2012. Maternity protection resource package. From inspiration to reality for all [Охрана материнства Комплект пособий – От мечты к реальности для всех] (Женева), доступно по ссылке: www.ilo.org/maternityprotection.

³⁶ Международное бюро труда (МОТ). 2010. Maternity at work. A review of national legislation [Материнство в сфере труда: обзор национального законодательства], второе издание, (Женева).

1. Продолжительность отпуска по беременности и родам

Право матери на освобождение от работы и временное прекращение экономической деятельности в период до и после рождения ребенка, а также гарантированное право вернуться на работу после отпуска по беременности и родам при предоставлении ей и ребенку достаточных средств к существованию – это жизненно необходимые меры по охране здоровья любой работающей по найму женщины и ее ребенка. Поэтому они должны быть ключевыми элементами любого нормативно-правового акта, направленного на согласование репродуктивной функции женщин с потребностями в оплачиваемой работе. Эти принципы воплощены в нормах МОТ в сфере охраны материнства в следующих местах:

«...женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель».
[Конвенция МОТ № 183, Статья 4(1)]

«Государства-члены должны стремиться увеличивать продолжительность отпуска по беременности и родам, предусмотренного в статье 4 Конвенции, по крайней мере до 18 недель». [Рекомендация МОТ № 191, параграф 1(1)]

В настоящем докладе под отпуском по родам и беременности понимается период освобождения от работы с целью охраны здоровья работающей по найму женщины и ее ребенка в течение перинатального периода. В связи с этим основным предметом изучения является продолжительность такого отпуска, установленного в национальном законодательстве.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В мировом масштабе большинство стран (85%) гарантируют не менее 12 недель отпуска по беременности и родам в соответствии с Конвенциями МОТ № 3 и № 103. В более половине стран (53%) этой группы отпуск по беременности и родам составляет более 14 недель, как это предусмотрено Конвенцией МОТ № 183. Немало стран (19%) гарантирует более 18 недель отпуска, что соответствует Рекомендации МОТ № 191. Страны, где отпуск по беременности и родам установлен ниже 12 недель, составляют наименьшую группу (15%).

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В **Африке** законодательство подавляющего большинства стран (80%) предусматривает от 12 до 17 недель отпуска по беременности и родам. Почти в половине стран этой группы (49%) установленный законом отпуск по беременности и родам составляет 14-17 недель. Что касается противоположных концов шкалы, то в этом регионе нет ни одной страны, где законодательство гарантировало бы отпуск более 18 недель, в то время как отпуск продолжительностью менее 12 недель установлен почти в каждой пятой стране (20%).

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе** законодательство значительного количества стран (82%) требует предоставления отпуска по беременности и родам от 12 до более 18 недель. В половине этих стран (50%) установленная законом продолжительность отпуска составляет 12-13 недель, а более чем в четверти стран (29%) – 14-17 недель. Примечательно, что почти в каждой пятой стране этого региона (18%) отпуск по беременности и родам не достигает 12 недель.

Страны, национальное законодательство которых гарантирует наиболее продолжительный отпуск по беремен-

ности и родам, сосредоточены в **Европе и СНГ**. Почти все страны этого региона (98%) требуют предоставления не менее 14 недель отпуска. Почти две трети этих стран (60%) гарантируют отпуск более 18 недель. Этот регион уникален тем, что отпуск продолжительностью 12-13 недель установлен здесь в очень немногих странах (2%), и ни в одной стране он не опускается ниже 12 недель.

В **Северной Америке, Латинской Америке и Карибском бассейне** законодательство подавляющего большинства стран (94%) предусматривает отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 12 недель. В этой группе большинство (68%) стран гарантирует отпуск в 12-13 недель, а чуть более четверти (26%) – 14 недель и более. И лишь в немногих странах этого региона отпуск по беременности и родам составляет менее 12 недель (6%).

На **Ближнем Востоке (арабские государства)** подавляющее большинство стран гарантирует отпуск по беременности и родам продолжительностью менее 12 недель (90%). В оставшейся одной десятой части стран (10%) отпуск составляет 14-17 недель. Отпуск продолжительностью 12-13 недель и более 18 недель не установлен ни в одной из стран этого региона.

График 5: Продолжительность отпуска по беременности и родам по регионам, 2012 г.

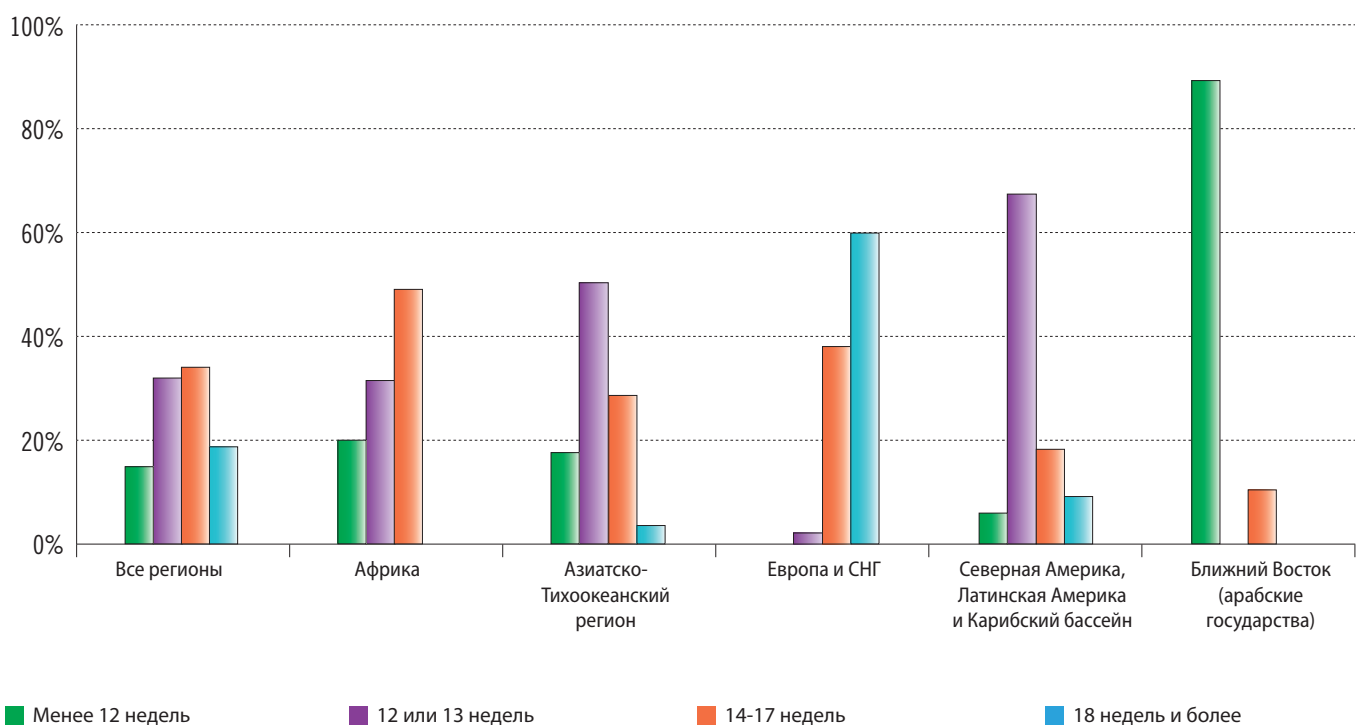


Таблица 5: Продолжительность отпуска по беременности и родам по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Менее 12 недель	12 или 13 недель (в соответствии с конвенциями МОТ № 3 и 103)	14-17 недель (в соответствии с конвенциями МОТ № 3, 103 и 183)	18 недель и более (в соответствии с конвенциями МОТ № 3, 103, 183 и Рекомендацией МОТ № 191)
Африка	Кабо-Верде, Эритрея, Гвинея-Бисау, Лесото, Малави ¹⁰ , Мозамбик, Сан-Томе и Принсипи, Судан, Тунис, Уганда	Ангола, Ботсвана, Бурунди, Египет, Экваториальная Гвинея*, Эфиопия, Гамбия, Гана*, Кения, Маврикий, Намибия, Нигерия, Руанда, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Замбия*	Алжир*, Бенин**, Буркина-Фасо*, Камерун*, Центральноафриканская Республика*, Республика Чад, Коморские Острова, Конго, Демократическая Республика Конго, Джибути, Кот'д Ивуар*, Габон*, Гвинея*, Ливия*, Мадагаскар, Мали**, Мавритания*, Марокко**, Нигер, Сенегал, Сейшельские Острова, Сомали, ЮАР, Того, Зимбабве	
Азиатско-Тихоокеанский регион	Бруней, Малайзия, Непал, Папуа-Новая Гвинея*, Филиппины	Афганистан, Камбоджа, Фиджи, Индия, Индонезия, Иран ¹¹ , Кирибати, Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мьянма, Пакистан, Соломоновы Острова, Шри-Ланка*, Таиланд, Вануату	Бангладеш, Китай, Япония, Монголия*, Новая Зеландия, Сингапур, Вьетнам	Австралия ¹²
Европа и СНГ		Исландия	Австрия**, Республика Беларусь**, Бельгия, Финляндия, Франция*, Германия*, Греция*, Израиль, Латвия**, Люксембург**, Мальта, Нидерланды**, Португалия*, Словения**, Испания*, Швеция, Швейцария, Турция	Албания**, Армения, Азербайджан**, Босния и Герцеговина**, Болгария**, Хорватия*, Кипр**, Чехия, Дания, Эстония, Венгрия**, Ирландия, Италия**, Казахстан**, Кыргызстан*, Литва**, Республика Македония**, Республика Молдова**, Норвегия ¹³ , Польша*, Румыния**, Российская Федерация*, Сан-Марино*, Сербия**, Словакия**, Таджикистан*, Украина*, Великобритания, Узбекистан*
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	Боливия*, Гондурас	Антигуа и Барбуда, Аргентина*, Багамские Острова*, Барбадос, Доминика, Доминиканская Республика, Эквадор*, Сальвадор, Гренада, Гватемала*, Гайана, Гаити, Ямайка, Мексика, Никарагуа*, Парагвай, Перу, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины, Тринидад и Тобаго, США ¹⁴ , Уругвай*	Белиз**, Бразилия*, Канада, Колумбия*, Коста-Рика, Панама*	Чили*, Куба**, Венесуэла
Ближний Восток (арабские государства)	Бахрейн, Ирак, Иордания, Кувейт, Ливан, Катар, Саудовская Аравия, ОАЭ, Йемен		Сирия	

* Государство ратифицировало Конвенцию № 3 или Конвенцию № 103 (отпуск по беременности и родам не менее 12 недель), но не ратифицировало Конвенцию № 183

** Государство ратифицировало Конвенцию № 183 (отпуск по беременности и родам не менее 14 недель)

10) В Малави отпуск по беременности и родам составляет 8 недель и предоставляется один раз в три года.

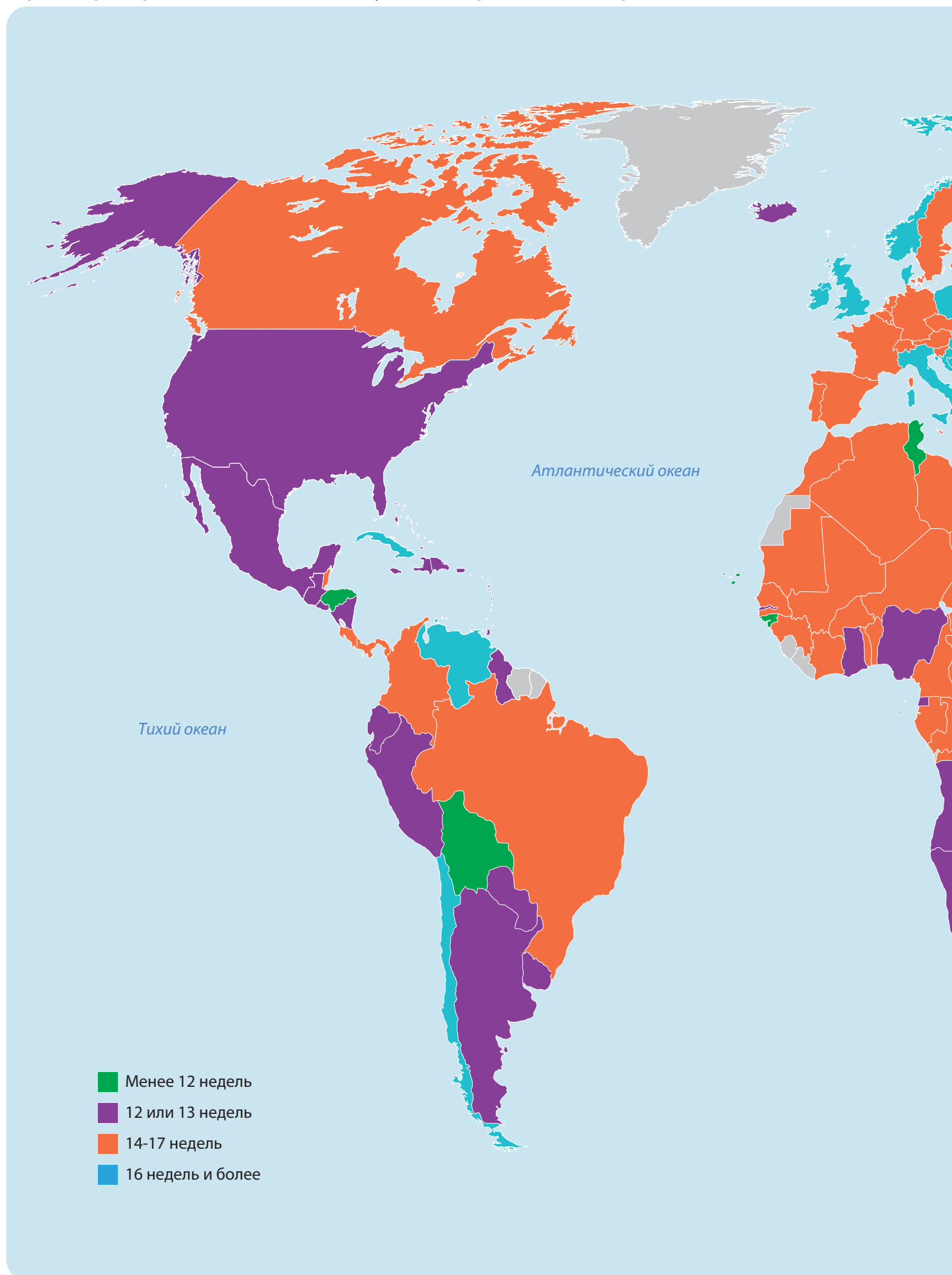
11) В Иране отпуск для кормящей матери может составлять до 16 недель, но выше указана минимальная продолжительность.

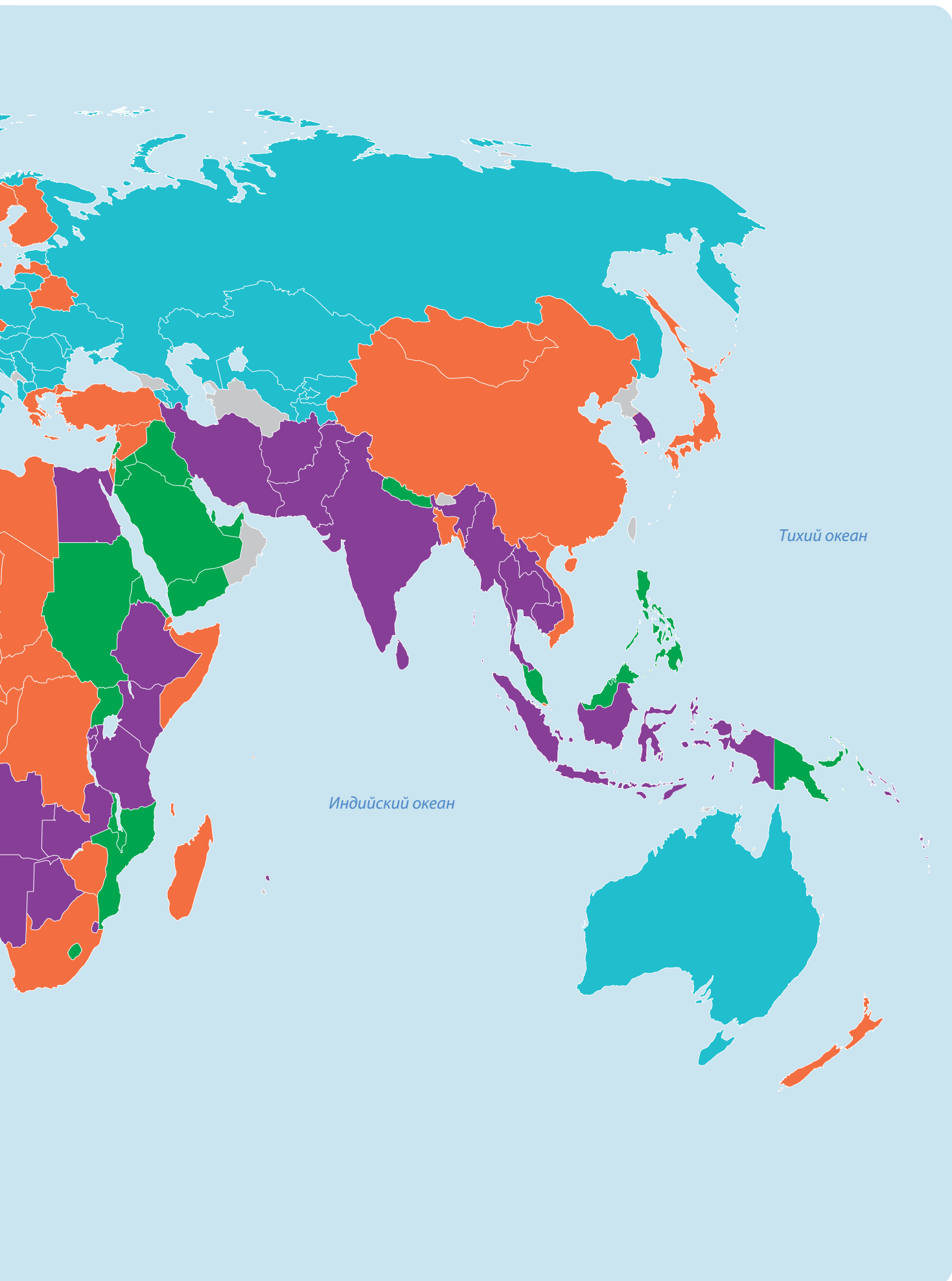
12) В Австралии предоставляется родительский отпуск продолжительностью до 52 недель, причем это время может быть разделено между родителями. Женщина может выйти в отпуск за 6 недель до предполагаемой даты родов.

13) В Норвегии предоставляется родительский отпуск продолжительностью до 57 недель, при этом 18 недель выделено для матери (до и после родов), 10 недель – для отца, а оставшееся время может быть разделено между родителями.

14) Федеральное законодательство США устанавливает право на неоплачиваемый отпуск по беременности и родам, но только для работников, работающих на предприятии с численностью персонала более 50 человек.

Карта мира: Продолжительность отпуска по беременности и родам, 2012 г.





Тихий океан

Индийский океан

2. Размер пособий по беременности и родам

С тех пор, когда в 1919 году государства-члены МОТ приняли первую Конвенцию об охране материнства, был достигнут значительный прогресс в предоставлении работающим по найму женщинам права на оплачиваемый отпуск по беременности и родам. Первоначально только 9 из 29 стран, которые ввели обязательный отпуск по беременности и родам, обеспечивали выплаты пособий через ту или иную программу страхования. К 1952 г. уже около 40 стран приняли законы об обязательном страховании, предусматривающие выплату пособий по беременности и родам.³⁷ Согласно последнему Докладу о законодательстве по условиям труда 2011 г., в 97% стран законом были установлены денежные пособия для женщин в период отпуска по беременности и родам.

Все нормы МОТ в сфере охраны материнства придают особое значение оплачиваемому отпуску по беременности и родам. Важность такого отпуска была также подтверждена и конкретизирована в недавно принятых нормах МОТ – Конвенции об охране материнства (№ 183) и Рекомендации об охране материнства (№ 191).

Денежные пособия устанавливаются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни. [Конвенция МОТ № 183, Статья 6(2)]

...размер таких денежных пособий устанавливается на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков женщины или тех ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий. [Конвенция МОТ № 183, Статья 6(3)]

По мере возможности и после консультаций с представительными организациями работодателей и работников, денежные пособия, на которые женщина имеет право во время отпуска, предусмотренного в статьях 4 и 5 Конвенции, должны повышаться до размера полной суммы ее предыдущих заработков или таких ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий. [Рекомендация МОТ № 191, Параграф 2]

В данном разделе рассматриваются размеры пособий, которые в соответствии с законом должны выплачиваться женщинам в период отпуска по беременности и родам в странах, изученных в настоящем докладе.³⁸

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В масштабе всего мира доля стран, где национальным законодательством не установлена всеобщая максимальная продолжительность рабочей недели, весьма ограничена (16%). В подавляющем большинстве стран законодательно введены те или иные формы ограничения максимальной продолжительности рабочей недели (75%). В зависимости от типа ограничения можно выделить две группы. В первую группу входят страны (42%), где разрешенная законом рабочая неделя составляет 49 часов и более (33%), а вторую группу образуют страны, в которых максимальная продолжительность рабочей недели ограничена 48 часами (33%). В составе первой группы наиболее высока доля стран, в которых законом разрешено работать 49-59 часов в неделю (22%). В этой группе велика также доля стран, где рабочая неделя может составлять более 60 часов (21%).

³⁷ Международное бюро труда (МОТ). 1952. Пересмотр Конвенции 1919 года об охране материнства (№ 3), Международная конференция труда, Тридцать пятая сессия, Женева, 1952, с. 4.

³⁸ Государства, ратифицировавшие только Конвенцию (пересмотренную) 1952 года об охране материнства (№ 103), обязаны гарантировать выплаты женщинам в размере не менее двух третей заработка, который она получала перед выходом в отпуск по беременности и родам, на протяжении обязательного 12-недельного отпуска по беременности и родам.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Страны **Африки** достаточно равномерно распределены по группам в отношении установленного законом уровня пособий во время отпуска по беременности и родам. Более трети (35%) гарантируют пособия по беременности и родам в полном размере предшествовавшего заработка в течение 14-недельного отпуска. Почти каждая третья страна (27%) требует выплаты не менее двух третей заработка при продолжительности отпуска от 12 до 14 недель. Наконец, более одной трети стран (35%) установили пособия в размере менее двух третей заработка или отпуск по беременности и родам продолжительностью менее 12 недель. Только в небольшой доле стран (2%) выплата денежных пособий женщинам во время отпуска по беременности и родам не является обязательной по закону.

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе** подавляющее большинство стран (96%) предусматривает те или иные формы денежных пособий во время отпуска по беременности и родам. Почти половина стран этого региона (46%) гарантирует сохранение не менее двух третей предшествовавшего заработка на протяжении 12-14 недель. Высока также доля стран (32%), где установленные законом пособия составляют не менее двух третей заработка при продолжительности отпуска от 12 до 13 недель. Почти каждая пятая страна (21%) требует выплаты пособий в размере полного предшествовавшего заработка на протяжении не менее 14 недель. На последнем месте находится группа стран, не гарантирующих оплачиваемого отпуска по беременности и родам (4%).

По уровню пособий по беременности и родам с большим отрывом лидируют **Европа и СНГ**, где подавляющее боль-

шинство стран (94%) гарантирует сохранение от двух третей до полного размера предшествовавшего заработка на протяжении не менее 14 недель отпуска. Лишь незначительное меньшинство стран (3%) требует выплаты менее двух третей предшествовавшего заработка в течение 12-13 недель, и в таком же количестве стран (3%) размер пособий составляет менее двух третей заработка при продолжительности отпуска менее 12 недель. Ни в одной стране этого региона отпуск по беременности и родам не остается неоплачиваемым.

В **Северной Америке, Латинской Америке и Карибском бассейне** чуть более половины стран (55%) гарантируют пособия в размере двух третей заработка в течение 12-13 недель отпуска. При этом более чем в одной пятой стран (21%) этого региона размер пособий составляет менее двух третей, а продолжительность отпуска по беременности и родам – менее 12 недель. Такое же количество стран – чуть более одной пятой (21%) – предусматривают выплаты в размере полного предшествовавшего заработка на протяжении 14 недель отпуска. Доля стран, где отпуск по беременности и родам остается неоплаченным, незначительна (3%).

Страны Ближнего Востока (арабские государства) относятся к одним из наиболее поляризованных регионов мира по размеру пособий по беременности и родам. В подавляющем большинстве стран этого региона (89%) работающие женщины могут рассчитывать на пособия в размере двух третей предшествовавшего заработка и 12 недель отпуска по беременности и родам. На другом конце шкалы находится чуть более одной десятой части стран этого региона (11%), где пособия по беременности и родам выплачиваются в размере полного предшествовавшего заработка в течение 14 недель.

График 6: Пособия по беременности и родам по регионам, 2012 г.

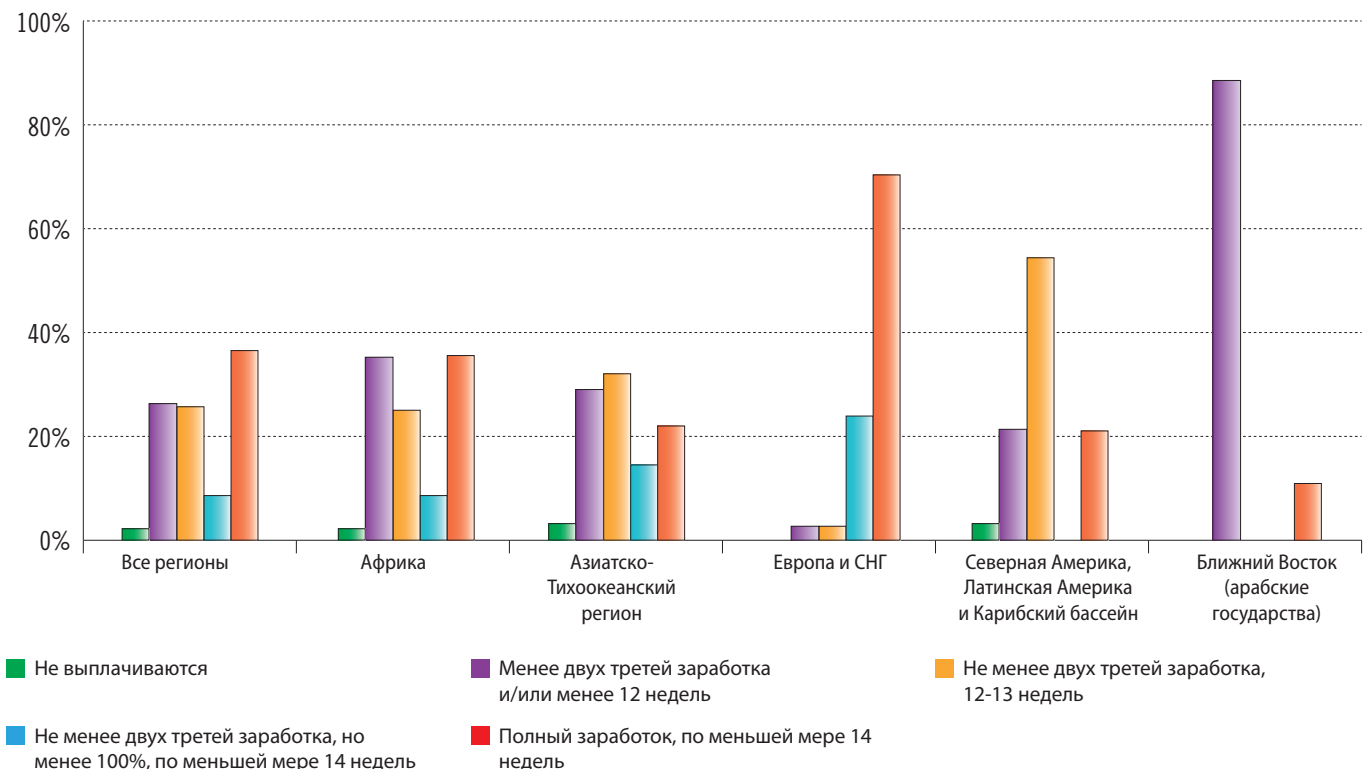


Таблица 6: Пособия по беременности и родам по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Не выплачиваются	Менее двух третей заработка и/или менее 12 недель	Не менее двух третей заработка, 12-13 недель	Не менее двух трети заработка, но менее 100%, по меньшей мере 14 недель	Полный заработок, по меньшей мере 14 недель
Африка	Лесото	Ботсвана, Кабо-Верде, Центральноафриканская Республика, Эритрея, Гвинея-Бисау**, Ливия, Малави**, Мозамбик**, Нигер, Нигерия, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, Сомали, ЮАР, Судан**, Свазиленд ¹ , Тунис, Уганда**	Ангола*, Бурунди**, Египет**, Экваториальная Гвинея, Эфиопия**, Гамбия**, Гана**, Кения**, Маврикий**, Намибия**, Объединенная Республика Танзания**, Замбия**	Демократическая Республика Конго	Алжир, Бенин, Буркина-Фасо, Камерун, Республика Чад, Коморские Острова, Конго, Джибути, Габон, Гвинея, Кот'д Ивуар, Мадагаскар, Мали, Мавритания, Марокко, Сенегал, Того, Зимбабве
Азиатско-Тихоокеанский регион	Папуа-Новая Гвинея	Бруней, Камбоджа, Фиджи*, Кирибати, Малайзия**, Непал**, Филиппины**, Соломоновы Острова	Афганистан**, Индия**, Индонезия**, Республика Корея**, Лаосская Народно-Демократическая Республика**, Мьянма, Пакистан**, Шри-Ланка, Таиланд, Вануату	Австралия*, Япония, Иран**, Монголия	Бангладеш, Китай, Новая Зеландия, Сингапур, Вьетнам
Европа и СНГ		Словакия	Исландия	Албания, Болгария, Кипр, Чехия, Венгрия, Италия, Румыния, Швеция, Турция	Армения, Австрия, Азербайджан, Республика Беларусь, Хорватия, Дания, Эстония, Германия, Греция, Казахстан, Латвия, Литва, Люксембург Мальта, Молдова, Норвегия, Польша, Португалия, Российская Федерация, Сан-Марино, Словения, Сербия, Испания, Таджикистан, Украина, Узбекистан
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	США (на федеральном уровне)	Боливия*, Канада (на федеральном уровне)*, Доминика, Парагвай, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины	Антигуа и Барбуда, Аргентина**, Багамские Острова**, Барбадос**, Доминиканская Республика**, Эквадор**, Сальвадор, Гренада, Гватемала**, Гайана, Гаити**, Ямайка**, Мексика**, Никарагуа**, Перу**, Тринидад и Тобаго, Уругвай**		Белиз, Бразилия, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Панама, Венесуэла
Ближний Восток (арабские государства)		Бахрейн**, Ирак**, Иордания**, Кувейт**, Ливан**, Катар**, ОАЭ, Йемен**			Сирия

* В этих странах установлен предельный или частично фиксированный размер пособий по беременности и родам

** В этих странах выплачивается 100% от предшествовавшего заработка не менее чем в течение 14 недель.

1) В Свазиленде пособия по беременности и родам выплачиваются в полном размере от предшествующего заработка в течение 2 недель.

Согласно законодательству Боснии и Герцеговины, на протяжении отпуска по беременности и родам должно быть выплачено от 50% до 80% от исходной заработной платы в зависимости от законодательства кантонов, входящих в Федерацию Боснии и Герцеговины (не указано в вышеприведенной таблице).

Бельгия, Чили, Финляндия, Франция, Ирландия, Израиль, Кыргызстан, Нидерланды, Российская Федерация, Сейшельские Острова, Словения, Швейцария и Великобритания не включены в таблицу в связи с тем, что не удалось определить точный размер пособий по беременности и родам из-за отсутствия информации о том, как определяется максимальный уровень или фиксированная ставка для расчета размера пособий (что не позволило классифицировать эти страны в вышеприведенной таблице).

3. Источник финансирования пособий по беременности и родам

Существует ряд различных механизмов для финансирования пособий по беременности и родам, выплачиваемых женщинам во время декретного отпуска. Как показывает анализ по странам, включенным в выборку, наиболее распространены следующие источники финансирования: системы социального страхования, прямая выплата пособий работодателем (так называемая ответственность работодателя) или сочетание этих двух источников в той или иной форме (так называемые смешанные системы). Реже пособия по беременности и родам выплачиваются из государственных фондов, которые могут финансировать пособия в рамках отдельной программы или в сочетании с социальным страхованием. Все эти механизмы имеют свои преимущества, и любой из них более предпочтителен, чем вариант с неоплачиваемым отпуском по беременности и родам. Однако источник финансирования пособий по беременности и родам может иметь большое значение для размера и периодичности выплат. В связи с этим важно знать, какой именно источник финансирования используется в той или иной стране, чтобы обеспечить достаточные пособия женщинам во время отпуска по беременности и родам.

Международные нормы, определяющие источники финансирования пособий, исходят из того, что снижение прямых затрат работодателя на оплату отпуска по беременности и родам, а также содействие принципу оплаты пособий из «фондов обязательного социального страхования или из государственных фондов» (как отмечено в Статье 6, Параграфе 8 Конвенции МОТ № 183) поможет искоренить дискриминацию и укрепить положение работающих женщин на рынке труда. В настоящем разделе рассматривается, какие системы предпочитают использовать страны, изученные в настоящем докладе.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В мировом масштабе более половины (56%) стран, изученных в настоящем докладе, требуют выплат пособий по беременности и родам через системы социального страхования или государственные фонды. Однако в четверти стран (25%) всё еще действуют системы, основанные на ответственности работодателя. Почти каждая пятая страна (17%) имеет смешанную систему, сочетающую ответственность работодателя с социальным страхованием или государственными фондами. В смешанной системе работодатель может выплачивать пособия из своих средств, а затем требовать возмещения расходов (частично или до определенной предельной суммы), или работодатель может оплатить разницу между размером пособия, выплачиваемого в рамках социального страхования, и размером предшествовавшего заработка работника. В некоторых системах работодатель обязан платить за работников, которые не охвачены системой социального страхования.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Следует отметить некоторые различия между регионами в отношении источника финансирования пособий по беременности и родам.

Среди изученных стран **Африки** наибольшую группу (39%) составляют страны, где пособия по беременности и родам выплачиваются через систему социального страхования. Немного меньше стран в этом регионе (35%) требуют от работодателя оплаты прямых затрат на предоставление таких пособий. Среди оставшихся стран почти четверть (24%) имеет смешанные системы, большинство из которых основаны на равных долях участия работодателя и системы социального страхования в финансировании пособий.

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе**, напротив, большинство стран (52%) возлагает на работодателей ответственность за финансирование всех пособий по беременности и родам. Чуть более трети стран (34%) в регионе ввели порядок оплаты пособий через систему социального страхования или государственные фонды. Каждая десятая страна этого региона (10%) использует смешанную систему (3%). Страны, где отсутствуют обязательные пособия по беременности и родам в какой бы то ни было форме, составляют незначительное меньшинство (3%).

В странах **Европы и СНГ** пособия по беременности и родам выплачиваются преимущественно через систему социального страхования или государственные фонды

(91%). В процентном отношении это самая большая доля стран, использующих систему одного вида, среди всех регионов, изученных в настоящем докладе. Менее десятой части стран (7%) имеют смешанную систему, и еще меньше возлагают на работодателя единоличную ответственность за финансирование пособий (2%). Ни в одной стране этого региона отпуск по беременности и родам не остается неоплачиваемым.

В **Северной Америке, Латинской Америке и Карибском бассейне** большинство стран требует оплаты отпуска по беременности и родам через систему социального страхования (65%). Следующую по величине группу в этом регионе составляют страны, использующие смешанные системы оплаты (29%). Остальные страны распределены поровну между двумя группами: с ответственностью работодателя за оплату пособий и без обязательного оплачиваемого отпуска по беременности и родам (по 3% в каждой).

Страны **Ближнего Востока (арабские государства)** поляризованы также и в отношении выплаты пособий по беременности и родам. Подавляющее большинство стран (80%) требует выплаты пособий от работодателя. Лишь в пятой части стран этого региона (20%), где предусмотрены пособия по беременности и родам, введены правовые обязательства через систему социального страхования. Ни одна из изученных стран этого региона не использует смешанную систему, равно как и не оставляет отпуск по беременности и родам неоплаченным.

График 7: Источник финансирования пособий по беременности и родам по регионам, 2012 г.

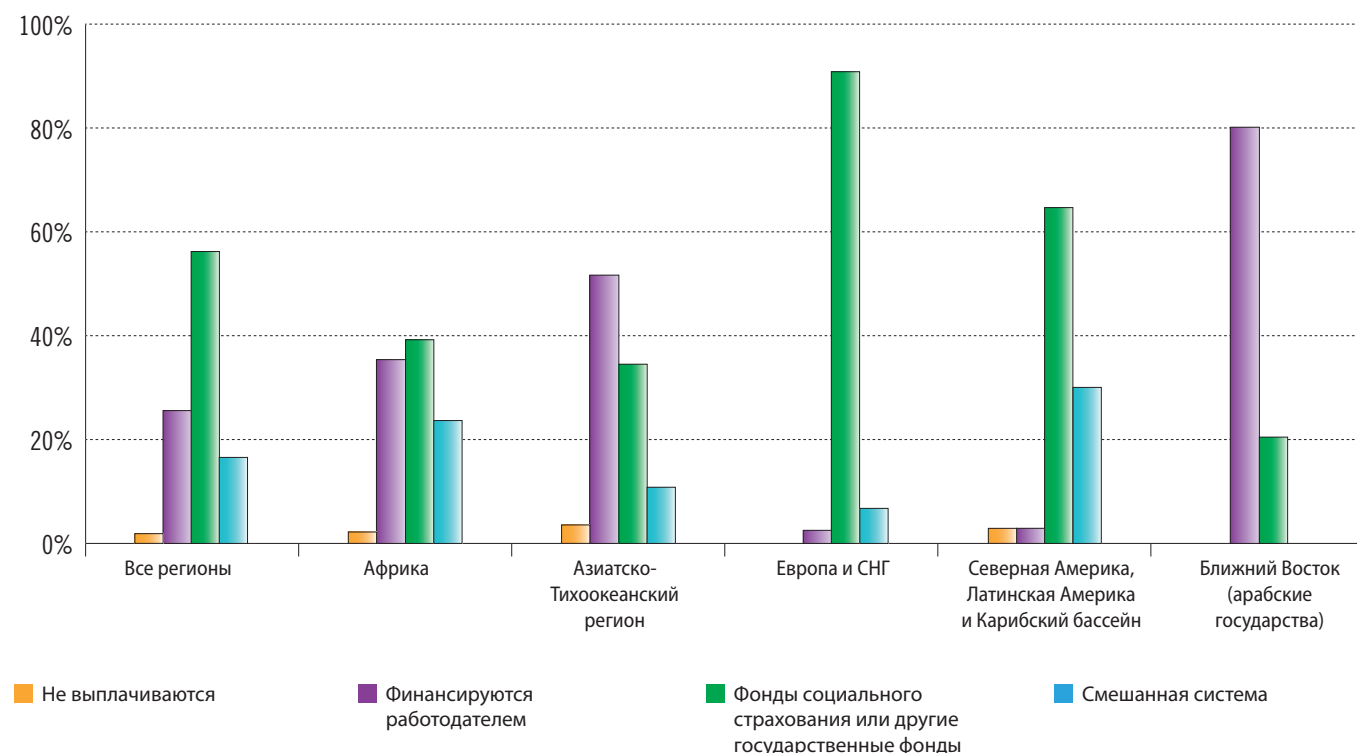


Таблица 7: Источник финансирования пособий по беременности и родам по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Не выплачиваются	Финансируются работодателем	Фонды социального страхования или другие государственные фонды	Смешанная система
Африка	Лесото	Ботсвана, Коморские Острова, Демократическая Республика Конго, Эритрея, Гамбия, Гана, Кения, Ливия, Малави, Маврикий, Нигерия, Руанда, Сомали, Судан, Свазиленд, Уганда, Замбия, Зимбабве	Алжир, Камерун, Центральноафриканская Республика, Республика Чад, Экваториальная Гвинея, Габон, Кот'д Ивуар, Мали, Мавритания, Марокко, Мозамбик, Намибия, Нигер, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Сейшельские Острова, ЮАР, Объединенная Республика Танзания, Тунис	Ангола, Бенин, Буркина-Фасо, Бурунди, Кабо-Верде, Конго, Джибути, Эфиопия, Египет, Гвинея, Гвинея-Бисау, Мадагаскар, Того
Азиатско-Тихоокеанский регион	Папуа-Новая Гвинея	Афганистан, Бангладеш, Бруней, Камбоджа, Фиджи, Индия, Индонезия, Кирибати, Малайзия, Непал, Пакистан, Соломоновы Острова, Шри-Ланка, Вануату	Австралия, Китай, Иран, Япония, Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Монголия, Мьянма, Новая Зеландия, Филиппины, Вьетнам	Сингапур, Таиланд
Европа и СНГ		Казахстан	Албания, Австрия, Азербайджан, Республика Беларусь, Бельгия, Болгария, Хорватия, Кипр, Чехия, Эстония, Финляндия, Франция, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Израиль, Италия, Кыргызстан, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Республика Молдова, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Российская Федерация, Сан-Марино, Сербия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Таджикистан, Турция, Украина, Узбекистан	Дания, Германия, Великобритания
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	США (на федеральном уровне)	Ямайка	Антигуа и Барбуда, Аргентина, Барбадос, Белиз, Боливия, Бразилия, Канада (на федеральном уровне), Чили, Колумбия, Куба, Доминика, Гайана, Гаити, Мексика, Парагвай, Перу, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Венесуэла	Багамские Острова, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гренада, Гватемала, Гондурас, Никарагуа, Панама
Ближний Восток (арабские государства)		Ирак, Кувейт, Ливан, Катар, Саудовская Аравия, Сирия, ОАЭ, Йемен	Бахрейн, Иордан	

В Китае затраты на пособия по беременности и родам, а также медицинские пособия для работника, который не охвачен системой социального страхования, несет работодатель. На момент составления доклада в Ираке велись обсуждения новой редакции трудового кодекса. Поскольку закон еще не был принят, в таблице приведены нормы трудового кодекса, действовавшие на тот момент времени.

МЕТОДОЛОГИЯ: Охрана материнства

Предмет исследования в настоящей главе ограничен нормами национального законодательства в сфере охраны материнства, которые применяются в целом ко всем работникам частного сектора. Многочисленные исключения, обычно предусмотренные этими законами для отдельных категорий работников, секторов или обстоятельств, не упоминаются. Для федеральных государств приведены нормы федерального законодательства.

Продолжительность материнского отдыха

Если в тексте закона продолжительность отпуска по беременности и родам указана в днях, то в целях сравнения она переводилась в недели. В отличие от методологии, используемой при изучении ежегодного отпуска, такой перевод осуществлялся на основе семидневной недели. Например, 126 «последовательных дней» отпуска эквивалентны 18 неделям. Если в законе не указано иное (например «рабочие дни»), считается, что продолжительность выражена в «последовательных» или «календарных» днях, поскольку отпуск по беременности и родам, как правило, указывается за последовательный период. Например, 90 «дней» отпуска по беременности и родам, установленные правовым положением, интерпретируются как 90 последовательных дней, что эквивалентно 13 неделям.

Важно отметить, что в некоторых странах нормы, определяющие отпуск по беременности и родам, могут сочетаться с нормами, регулирующими родительский отпуск. В частности такая картина наблюдается во многих европейских странах, особенно в Северной Европе, где одна часть отпуска предоставляется в связи с беременностью и потребностями, связанными с материнством, а другая часть выделяется в качестве «родительского отпуска». Это означает, что в некоторых случаях правовые нормы включены в состав законов, регулирующих предоставление отпуска по семейным обстоятельствам и охрану семьи, но фактически они могут объединять права и обязанности в отношении обоих видов отпусков – как по беременности и родам, так и по семейным обстоятельствам. Хотя такой подход может обеспечивать эффективный режим охраны материнства и семьи на национальном уровне, он крайне осложняет сравнения с другими странами. В целях настоящего доклада основное внимание уделяется мерам по охране материнства, что облегчает сравнительный анализ как внутри одного региона, так и между несколькими регионами. Именно поэтому, а также по другим, указанным ниже причинам главной темой в настоящем докладе является отпуск по беременности и родам.

Еще одна причина для акцентирования внимания на отпуске по беременности и родам, а также связанных с ним мерах защиты заключается в том, что некоторые страны предусматривают различные периоды отпуска в зависимости от особых квалифицирующих обстоятельств. По причинам статистического характера такие обстоятельства не учитываются в целях настоящего доклада. Например, в некоторых странах (Португалия, Норвегия) женщины могут выбирать между двумя периодами отпуска: более короткий от-

пуск оплачивается в размере полного заработка, а более продолжительный – в меньшем размере. В Исламской Республике Иран матерям, не кормящим детей грудью, предоставляется более короткий отпуск. В Словакии отдельные категории матерей имеют право на отпуск продолжительностью 37 недель вместо стандартных 28 недель. В Сербии продолжительность отпуска по беременности и родам удваивается до 104 недель при рождении третьего и каждого последующего ребенка. Во Вьетнаме предусмотрен более продолжительный отпуск в зависимости от условий и характера работы. В Малави право на отпуск по беременности и родам гарантируется только раз в три года при рождении ребенка. Многие государства предусматривают обязательное продление отпуска в случае многоплодных родов и осложнений. Фактически это означает, что страны можно было бы классифицировать по дополнительным категориям помимо тех, что используются в настоящем докладе. Однако это привело бы к тому, что одна и та же страна попала бы в две или большее количество категорий, и это повлияло бы на статистические расчеты в настоящем докладе. По этой причине страны с дифференцированным или многовариантным режимом регулирования отпуска по беременности и родам классифицировались в настоящем докладе на основе минимальных стандартов, установленных в отношении этого отпуска.

Размер пособий по беременности и родам

Классификация данных в этой части раздела осуществлялась на основе Конвенций МОТ № 103 и № 153, задающих рамки для нормирования продолжительности и размера пособий по беременности и родам. В связи с этим размер пособий по беременности и родам в настоящем докладе выражается в виде процента от заработка работающей по найму женщины, который она получала непосредственно перед выходом в отпуск. Наряду с этим классификация учитывает также продолжительность отпуска по беременности и родам.

В некоторых странах размер пособий, на которые имеет право работник, пропорционально снижается по мере увеличения продолжительности отпуска. Например, в Таиланде пособия по беременности и родам должны выплачиваться на протяжении всего отпуска, однако по истечении половины периода их размер сокращается со 100% до 50%. В других странах установлены фиксированные ежемесячные выплаты независимо от предшествующего заработка (например, в Фиджи). В этих случаях для классификации стран по действующим правовым нормам используется средний размер пособий по беременности и родам и средняя продолжительность отпуска.

Источник финансирования пособий по беременности и родам

По источнику финансирования пособий по беременности и родам страны классифицируются по следующим группам: через систему социального страхования или государственные фонды, за счет работодателя или сочетание этих систем.

ПРИЛОЖЕНИЕ К ГЛАВЕ 2: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ОХРАНЫ МАТЕРИНСТВА, 2012 г.

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
АФРИКА				
Алжир	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Ангола	3 месяца	13 недель	100%	Смешанная система (социальное страхование; в случае необходимости работодатель обязан оплатить разницу между выплатами из фонда социального страхования и размером заработка работника)
Бенин	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Ботсвана	12 недель	12 недель	50% от базовой ставки заработной платы	За счет работодателя
Буркина-Фасо	14 недель	14 недель	100%	Смешанная система (социальное страхование и оплата разницы за счет работодателя) ¹
Бурунди	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Габон	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Гамбия	12 недель	12 недель	100%	За счет работодателя
Гана	12 недель	12 недель	100%	За счет работодателя
Гвинея	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Гвинея-Бисау	60 дней	9 недель	100%	Смешанная система (в случае необходимости работодатель оплачивает разницу между выплатами из фонда социального страхования и размером заработка) ²
Демократическая Республика Конго	14 недель	14 недель	Две трети заработка	За счет работодателя
Джибути	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Египет	3 месяца	13 недель	100%	Смешанная форма (социальное страхование – 75%, работодатель – 25%)
Замбия	12 недель	12 недель	100%	За счет работодателя
Зимбабве	98 дней	14 недель	100%	За счет работодателя
Кабо-Верде	60 дней	9 недель	90%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%); если работник не делал отчислений в систему социального страхования, работодатель выплачивает пособия в полном размере
Камерун	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Кения	3 месяца	13 недель	100%	За счет работодателя
Коморские Острова	14 недель	14 недель	100%	За счет работодателя

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
Конго	15 недель	15 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Кот'д Ивуар	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Лесото	12 недель	12 недель	Не выплачиваются	Не выплачиваются
Ливия	14 недель	14 недель	50% (100% для самозанятых женщин)	За счет работодателя (социальное страхование для самозанятых женщин)
Маврикий	12 недель	12 недель	100%	За счет работодателя
Мавритания	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Мадагаскар	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Малави	8 недель (каждые 3 года)	8 недель (каждые 3 года)	100%	За счет работодателя
Мали	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Марокко	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Мозамбик	60 последовательных дней	9 недель	100%	За счет работодателя
Намибия	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование
Нигер	14 недель	14 недель	50%	Социальное страхование
Нигерия	12 недель	12 недель	50%	За счет работодателя
Объединенная Республика Танзания	84 дня	12 недель	100%	Социальное страхование
Республика Чад	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Руанда	12 недель	12 недель	100% – первые шесть недель, 20% – оставшийся период. ³	За счет работодателя
Сан-Томе и Принсипи	60 дней	9 недель	100%	Социальное страхование (за счет работодателя, если женщина не охвачена системой социального страхования)
Свазиленд	12 недель	12 недель	2 недели	За счет работодателя
Сейшельские Острова	14 недель	14 недель	Фиксированные ежемесячные выплаты за 12 недель	Социальное страхование
Сенегал	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Сомали	14 недель	14 недель	50%	За счет работодателя
Судан	8 недель	8 недель	100%	За счет работодателя
Того	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Тунис	30 дней	4 недели	66,7% от дневной ставки заработной платы	Социальное страхование
Уганда	60 рабочих дней	10 недель	100%	За счет работодателя
Центральноафриканская Республика	14 недель	14 недель	50%	Социальное страхование
Экваториальная Гвинея	12 недель	12 недель	75%	Социальное страхование
Эритрея	60 дней	9 недель	Выплачиваются (размер не определен)	За счет работодателя
Эфиопия	90 последовательных дней	13 недель	100%	Социальное страхование
ЮАР	4 месяца	17 недель	До 60%, в зависимости от уровня заработка (за 17,32 недели)	Социальное страхование

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН				
Австралия	12 месяцев	12 месяцев ⁴	18 недель, оплачиваемые по федеральному минимальному уровню оплаты труда	Социальное страхование
Афганистан	90 дней	13 недель	100%	За счет работодателя
Бангладеш	16 недель	16 недель	100%	За счет работодателя
Бруней	9 недель	9 недель	100%	За счет работодателя
Вануату	12 недель	12 недель	66%	За счет работодателя
Вьетнам	От 4 до 6 месяцев, в зависимости от условий и характера работы	17 недель (до 26 недель, в зависимости от условий и характера работы)	100%	Социальное страхование
Индия	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование (за счет работодателя, если женщина не застрахована)
Индонезия	3 месяца	13 недель	100%	За счет работодателя
Иран	90 дней / 4 месяца при кормлении грудью	13 дней / 17 месяцев при кормлении грудью	Две трети заработка	Социальное страхование
Камбоджа	90 дней	13 недель	50%	За счет работодателя
Кирибати	12 недель	12 недель	25%	За счет работодателя
Китай	98 дней	14 недель ⁵	100%	Социальное страхование
Лаосская Народно-Демократическая Республика	90 дней	13 недель	100%	Социальное страхование (за счет работодателя, если женщина не застрахована)
Малайзия	60 последовательных дня	9 недель	100%	За счет работодателя
Монголия	120 дней	17 недель	70%	Социальное страхование
Мьянма	12 недель	12 недель	66%	Социальное страхование
Непал	52 дня	7 недель	100%	За счет работодателя
Новая Зеландия	14 недель	14 недель	100% до установленного предела	Государственные фонды
Пакистан	12 недель	12 недель	100%	За счет работодателя
Папуа-Новая Гвинея	Для госпитализации до родов (в случае необходимости) и 6 недель после родов	Для госпитализации до родов (в случае необходимости) и 6 недель после родов	Не выплачиваются	Не выплачиваются
Республика Корея	90 дней	13 недель	100%	Социальное страхование и за счет работодателя ⁶
Сингапур	16 недель	16 недель	100%	За счет работодателя; работодатель может требовать от правительства возмещения до установленного предела за последние восемь недель (для первого и второго ребенка) за 16 недель (за третьего и каждого последующего ребенка)
Соломоновы Острова	12 недель	12 недель	25%	За счет работодателя
Таиланд	90 дней	13 недель	100% в течение первых 45 дней; 50% в течение оставшихся 45 дней;	За счет работодателя (100% в течение первых 45 дней); социальное страхование (50% в течение оставшихся 45 дней)

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
Фиджи	84 последовательных дня	12 недель	100%	За счет работодателя
Филиппины	60 дней	9 недель	100%	Социальное страхование
Шри-Ланка	12 недель за первого и второго ребенка, шесть недель за третьего и каждого последующего ребенка	12 недель за первого и второго ребенка, шесть недель за третьего и каждого последующего ребенка	6/7 за работников, на которых распространяется Постановление о пособиях по беременности и родам; 100% за работников, на которых распространяется Закон о торговых и офисных работниках	За счет работодателя
Япония	14 недель	14 недель	66,67%	Социальное страхование (штаты также участвуют в финансировании)
ЕВРОПА И СНГ				
Австрия	16 недель	16 недель	100%	Социальное страхование
Азербайджан	126 календарных дней	18 недель	100%	Социальное страхование
Албания	365 дней	52 недели	80% до родов и в течение 150 дней после родов; 50% в течение оставшегося времени ⁷	Социальное обеспечение
Армения	140 календарных дней	20 недель	100%	За счет работодателя
Бельгия	15 недель	15 недель	79,5% в течение первых 30 дней и 75% в течение оставшегося времени (до установленного предела)	Социальное страхование
Болгария	227 дней ⁸	32 недели	90%	Социальное страхование
Босния и Герцеговина	365 дней	52 недели	100% (Республика Сербская; Округ Брчко); 50-80%, в зависимости от законодательства кантонов Федерации Боснии и Герцеговины	Социальное страхование/ государственные фонды [работодателю возмещается первоначальный платеж]
Великобритания	52 недели	52 недели	6 недель оплачиваются в размере 90%; 7-3 ⁹ недель в размере 90% / по фиксированной ставке (в зависимости от того, что меньше);	Смешанная система (пособия выплачиваются работодателем; 92% от суммы расходов возмещаются из государственных фондов)
Венгрия	24 недели	24 недели	70%	Социальное страхование
Германия	14 недель	14 недель	100%	Смешанная система (социальное страхование до установленного предела / остальная сумма за счет работодателя)
Греция	119 дней	17 недель	100%	Социальное страхование / государственные фонды
Дания	18 недель	18 недель	100%	Государственные фонды (местное и национальное правительство) и за счет работодателя
Израиль	12 недель	12 недель	100% до установленного предела в течение 14 недель	Социальное страхование
Ирландия	42 недели	42 недели	80% (в течение 26 недель) до установленного предела	Социальное страхование

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
Исландия	3 месяца	13 недель	80%	Социальное страхование (всеобщая фиксированная ставка для женщин, не охваченных системой социального страхования)
Испания	16 недель	16 недель	100%	Социальное страхование
Италия	5 месяцев	22 недели	80%	Социальное страхование
Казахстан	126 календарных дней	18 недель	100%	За счет работодателя
Кипр	18 недель	18 недель	75%	Социальное страхование
Кыргызстан	126 дней	18 недель	100% (первые 10 рабочих дней), в размере 7 расчетных показателей (минимальный размер оплаты труда) за оставшийся период	Государственные фонды [выплаты осуществляет работодатель, но государство возмещает ему расходы]
Латвия	112 календарных дней	16 недель	100%	Социальное страхование
Литва	126 календарных дней	18 недель	100%	Социальное страхование
Люксембург	16 недель	16 недель	100%	Социальное страхование
Мальта	14 недель	14 недель	100%	За счет работодателя
Нидерланды	126 календарных дней	16 недель	100% до установленного предела	Социальное страхование
Норвегия	52 недели (из них 18 недель должно быть предоставлено женщине) ⁹	52 недели (из них 18 недель должно быть предоставлено женщине)	100% в течение 47 недель или 80% в течение 57 недель	Социальное страхование
Польша	20 недель	20 недель	100%	Социальное страхование
Португалия	120 или 150 последовательных дней	17 или 21 неделя	100% в течение 120 дней, 80% в течение 150 дней	Социальное страхование
Республика Беларусь	126 календарных дней	18 недель	100%	Социальное страхование
Республика Молдова	126 календарных дней	18 недель	100%	Социальное страхование
Российская Федерация	140 календарных дней	20 недель	100%	Социальное страхование
Румыния	126 календарных дней	18 недель	85%	Социальное страхование
Сан-Марино	5 месяцев	22 недели	100%	Социальное страхование
Сербия	365 дней	52 недели	100% от размера заработка выплачивается не менее 6 последовательных месяцев; 60% – более 3, но менее 6 месяцев; 30% – менее 3 месяцев	Социальное страхование
Словакия	28 недель	28 недель	55%	Социальное страхование
Словения	105 дней	15 недель	100%	Социальное страхование
Таджикистан	140 календарных дней	20 недель	100%	Социальное страхование
Турция	16 недель	16 недель	66,6%	Социальное страхование
Узбекистан	126 календарных дней	18 недель	100%	Социальное страхование
Украина	126 календарных дней	18 недель	100%	Социальное страхование
Финляндия	105 рабочих дней	18 недель	70% до установленного предела плюс дополнительные выплаты в размере 40% до установленного предела, плюс дополнительные выплаты в размере 25%	Социальное страхование
Франция	16 недель	16 недель	100% до установленного предела	Социальное страхование

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
Хорватия	45 дней до родов и 1 год после родов	58 недель	100% от 28 дней до 6 месяцев после родов; фиксированные выплаты в течение оставшегося периода отпуска	Социальное страхование (до 6 месяцев после родов)/ государственные фонды в течение оставшегося периода
Чехия	28 недель	28 недель	60%	Социальное страхование
Швейцария	14 недель	14 недель	80% (до установленного предела)	Социальное страхование
Швеция	14 недель	14 недель	80% ¹⁰	Социальное страхование / обязательное частное страхование
Эстония	140 календарных дней	20 недель	100%	Социальное страхование
СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА, ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА И КАРИБСКИЙ БАССЕЙН				
Антигуа и Барбуда	13 недель	13 недель	60% (в среднем в течение 52 недель)	Социальное страхование
Аргентина	90 дней	13 недель	100%	Социальное страхование
Багамские Острова	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование (66,6% в течение 13 недель) и за счет работодателя (33,4% в течение 12 недель)
Барбадос	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование
Белиз	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование (или за счет работодателя, если женщины не имеют права на получение пособий из фонда социального страхования)
Боливия	60 дней	9 недель	100% от минимального размера оплаты труда; 75% от размера заработной платы, если заработная плата превышает национальный минимальный размер оплаты труда	Социальное страхование
Бразилия	120 дней ¹¹	17 недель	100%	Социальное страхование
Венесуэла	18 недель	18 недель	100%	Социальное страхование
Гаити	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование (при условии, что женщина участвует в системе социального страхования)
Гайана	13 недель	13 недель	70%	Социальное страхование
Гватемала	84 дня	12 недель	100%	Смешанная система (67% – социальное страхование, 33% – за счет работодателя); за незастрахованных работников платит работодатель
Гондурас	10 недель	10 недель	100% в течение 84 дней	Смешанная система (две трети оплачиваются из фонда социального страхования, одна треть – за счет работодателя)

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
Гренада	3 месяца	13 недель	100% в течение 2 месяцев и 65% в течение последнего месяца	Социальное страхование (65% в течение 3 месяцев), за счет работодателя (40% в течение 2 месяцев)
Доминика	12 недель	12 недель	60%	Социальное страхование
Доминиканская Республика	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Канада	17 недель (федеральное законодательство)	17 недель	55% до установленного предела в течение 15 недель	Социальное страхование
Колумбия	14 недель	14 недель	100%	Социальное страхование
Коста-Рика	4 месяца	17 недель	100%	Социальное страхование (50%), работодатель (50%)
Куба	18 недель	18 недель	100%	Социальное страхование
Мексика	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование
Никарагуа	12 недель	12 недель	100%	Смешанная форма (социальное страхование – 60%, работодатель – 40%)
Панама	14 недель	14 недель	100%	Смешанная система (работодатель оплачивает разницу между выплатами из фонда социального страхования / обязательного индивидуального счета и размером заработной платы)
Парагвай	12 недель	12 недель	(50% в течение 9 недель)	Социальное страхование
Перу	90 дней	13 недель	100%	Социальное страхование
Сальвадор	12 недель	12 недель	75%	За счет работодателя (система социального страхования постепенно охватывает риски, связанные с материнством)
Сент-Винсент и Гренадины	13 недель	13 недель	65%	Социальное страхование
Сент-Китс и Невис	13 недель	13 недель	65%	Социальное страхование
Сент-Люсия	3 месяца	13 недель	65%	Социальное страхование
США	12 недель (федеральный уровень)	12 недель (федеральный уровень)	Не выплачиваются	Нет национальной программы
Тринидад и Тобаго	13 недель	13 недель	100% (зависит от размера выплат, осуществляемых работниками в фонд социального страхования)	Социальное страхование
Уругвай	12 недель	12 недель	100%	Социальное страхование
Чили	18 недель	18 недель	100% (до установленного предела)	Социальное страхование
Эквадор	12 недель	12 недель	100%	Смешанная форма (социальное страхование – 75%, работодатель – 25%)
Ямайка	12 недель	12 недель	(100% в течение 8 недель)	За счет работодателя

Страна	Продолжительность отпуска по беременности и родам (в единицах, указанных в национальном законодательстве)	Продолжительность отпуска по беременности и родам (переведенная в недели)	Размер пособий по беременности и родам	Источник финансирования пособий по беременности и родам
БЛИЖНИЙ ВОСТОК (АРАБСКИЕ ГОСУДАРСТВА)				
Бахрейн	60 дней	9 недель	100% в течение 45 дней; оставшееся время не оплачивается	Социальное страхование
Иордания	10 недель	10 недель	100%	Социальное страхование
Ирак	62 дней	9 недель	100%	За счет работодателя
Йемен	60 дней	9 недель	100%	За счет работодателя
Катар	50 дней	7 недель	100%	За счет работодателя
Кувейт	70 дней	10 недель	100%	За счет работодателя
Ливан	7 недель	7 недель	100%	За счет работодателя ¹²
ОАЭ	45 дней	6 недель	50% или 100% (после одного года непрерывного стажа)	За счет работодателя
Саудовская Аравия	10 недель	10 недель	50% или 100% (в зависимости от стажа работы на предприятии)	За счет работодателя
Сирия	120 дней (для первого ребенка)	17 недель	100%	За счет работодателя

1) В Буркина-Фасо размер пособия, выплачиваемого из Фонда социального обеспечения, эквивалентен части заработной платы женщины, из которой делаются отчисления по социальному обеспечению. Работодатель обязан оплачивать разницу между этой суммой и фактической заработной платой женщины.

2) В Гвинеи-Бисау работодатель несет полную ответственность за выплату денежных пособий по беременности и родам в тех случаях, когда женщина не охвачена системой социального страхования, но по остальным критериям имеет право на получение пособия.

3) В Руанде работодатель отвечает за выплату пособий по беременности и родам в тех случаях, когда выплаты не осуществляются через фонд страхования по материнству.

4) В Австралии продолжительность родительского отпуска составляет до 52 недель, причем это время может быть разделено между родителями. Мать может брать дородовой отпуск продолжительностью 6 недель.

5) В 2012 г. Китай увеличил продолжительность отпуска по беременности и родам с 90 дней (13 недель) до 98 дней (14 недель).

6) В Корее отпуск по беременности и родам оплачивает Фонд страхования работников при условии, что предприятие отвечает критериям, предъявляемым этим фондом. Если предприятие не соответствует его критериям, то первые 60 дней отпуска по беременности и родам оплачивает работодатель.

7) В Албании продолжительность отпуска составляет 365 календарных дней, включая не менее 35 дней до и 42 дня после рождения ребенка.

8) В Болгарии этот период рассчитывается путем прибавления 45 дней обязательного отпуска к 6 месяцам (=182 дня) послеродового отпуска.

9) В Норвегии действует система оплачиваемых материнского, отцовского и родительского отпусков общей продолжительностью 57 недель или 47 недель (оплачиваемых в размере 80% или 100%, соответственно). В целях определения продолжительности материнского отпуска, 10 оплачиваемых недель, выделенных исключительно для отца, не учитываются. Мать может взять оставшиеся 47 или 37 недель, девять из которых выделены исключительно для нее.

10) В Швеции родители имеют право на оплачиваемый родительский отпуск продолжительностью 480 дней: 80% заработка в течение 390 дней и фиксированная ставка в течение 90 дней.

11) В Бразилии закон предусматривает для частных компаний возможность предоставления дополнительных 60 дней отпуска. Эти дополнительные дни оплачиваются работодателем.

12) Денежные пособия также предусмотрены Законом о социальном обеспечении. Остается неясным, как право на эти пособия сочетается с правом, предусмотренным Трудовым кодексом.

Минимальная заработная плата

«Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения»

*Всеобщая декларация прав человека,
Статья 23(3)³⁹*

Заработная плата имеет жизненно важное значение для наемных работников и их семей. Заработок влияет на общие условия жизни работников, а их решения о том, как и на что использовать заработанные деньги, оказывает воздействие на экономическую деятельность и на местном, и на национальном уровне. Важное место заработной платы в жизни работников и их семей обуславливает также ее значимость для социальной стабильности и прогресса в стране.

Члены-учредители Международной организации труда с самого начала ее основания были убеждены в том, что одним из предметов регулирования должна стать заработная плата, обеспечивающая работникам «удовлетворительный уровень жизни в соответствии с тем, как он понимается в данное время в данной стране».⁴⁰

Это было реакцией на потребности, выраженные государствами-членами, которые подписали Версальский договор. Одной из своих приоритетных задач они считали обеспечение достаточного прожиточного минимума. Данные принципы были закреплены в Преамбуле к Части XIII и Статье 427 Версальского договора, которые, в свою очередь, стали частью Устава МОТ. Ряд поправок в Устав МОТ еще более укрепил положения по заработной плате по сравнению с тем, как они были изложены в Преамбуле и Статье 41 Устава. В 1944 году в Филадельфийской декларации МОТ в очередной раз подтвердила свою заинтересованность в регулировании заработной платы работников. В этой декларации государства-члены признали, что «торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью... прожиточный минимум заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите».

Помимо вышеприведенных заявлений, признающих значимость прожиточного минимума, МОТ также разработала международные нормы для содействия странам в их усилиях по установлению минимальной заработной платы на национальном уровне. Введение минимальной заработной платы дает возможность для прямого вмешательства государства с целью уменьшения финансовой и социальной несправедливости. Первоначально минимальную заработную плату устанавливали в интересах работников, которые не получали преимуществ от защитного действия коллективных договоров и имели низкий уровень зарплат. Первой значительной между-

³⁹ Всеобщая декларация прав человека была принята и провозглашена резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 217 А (III) 10 декабря 1948 года.

⁴⁰ ILO: Constitution and Rules [МОТ: Устав и нормы], Женева, октябрь 1921 г., с. 4 и 17.

народной нормой, предназначенной для регулирования минимальной заработной платы, стала Конвенцией 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (№ 26). Она была принята в результате исследования, проведенного МОТ в 1921 году с целью оценки национальных систем установления минимальной заработной платы, особенно в тех отраслях, где работодатели или работники были не организованы или организованы недостаточно эффективно.

Конвенция МОТ № 26 обязывала государств-членов ввести или сохранить процедуру, с помощью которой могут устанавливаться минимальные ставки заработной платы работников, занятых в определенных отраслях или секторах промышленности, в которых не существует установленной процедуры эффективного регулирования заработной платы посредством коллективного договора или иным путем, а также там, где заработная плата исключительно низка.

В 1970 году МОТ сделала очередной шаг в развитии международных норм по минимальной заработной плате, введя в действие Конвенцию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) и Рекомендацию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 135). Согласно Конвенции № 131, государства-члены обязаны ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму. Органы власти каждой страны с согласия или после консультации с представительными организациями работодателей и работников должны определить группы работающих по найму лиц, на которых распространяется эта система. Нормы, устанавливающие минимальную заработную плату, имеют силу закона, и нарушение таких норм влечет за собой соответствующие санкции. При установлении размера минимальной заработной платы полностью уважается свобода ведения коллективных переговоров. Определены элементы системы установления минимальной заработной платы, включая общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп. Перечислены экономические факторы, которые необходимо учитывать, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Конвенция также обязывает страны создать и/или сохранять процедуру, учитывающую национальные условия, позволяющую устанавливать и время от времени пересматривать минимальную заработную плату.

Введение минимальной заработной платы преследует несколько целей и в связи с этим может иметь различные последствия. При условии надлежащей подготовки и реализации правовые нормы, устанавливающие минимальную заработную плату, приводят к сокращению

нижней части распределения заработных плат на рынке труда, запрещая чрезмерно низкую оплату труда. Одновременно с этим они могут повышать и стимулировать потребление со стороны работников, находящихся в нижней части распределения зарплат, способствовать сокращению неравенства между различными группами на рынке труда и обеспечивать более справедливое участие работников в доходах от экономического роста. Однако при недостаточно эффективной разработке и реализации минимальная заработная плата может приводить к отрицательным последствиям. Слишком высокий размер минимальной заработной платы может сказаться на уровне занятости, а также отрицательно повлиять на степени соблюдения установленных требований, в то время как слишком низкий размер не имеет смысла для низкооплачиваемых работников. В связи с этим при установлении минимальной заработной платы крайне важно располагать объективной информацией, чтобы добиться поставленных стратегических целей и избежать негативных последствий для рынка труда и экономики в целом.

В большинстве стран, особенно развивающихся, минимальная заработная плата часто оказывает прямое влияние на уровень оплаты труда в неформальном секторе экономики, что, в свою очередь, сказывается на общем уровне зарплат и рынке труда. В целом, минимальная заработная плата призвана способствовать достижению социальных и экономических целей, таких как снижение неравенства доходов, исключение чрезмерно низкой оплаты труда, защита работодателей от демпинга заработной платы со стороны конкурентов, повышение производительности и ограничение бедности среди низкооплачиваемых и неквалифицированных работников. В последние годы, в связи с экономическими кризисами по всему миру, установление минимальной заработной платы могло также служить своего рода стабилизационной мерой, гарантируя работникам достойный уровень доходов. Таким образом, минимальная заработная плата становится важным фактором для экономической политики государства.

Учитывая важность заработной платы, национальная система регулирования оплаты труда приобретает всё большее значение. Такие факторы, как минимальный размер заработной платы, а также механизм и уровень принятия решений для его установления, играют определяющую роль в том, чтобы минимальная заработная плата была функциональным инструментом, работающим на практике. В данной части доклада изучается законодательство, регулирующее порядок установления минимальной заработной платы, более чем в 130 странах. Будет показано, что при различных способах установления минимальной заработной платы значимость этого инструмента признается многими странами по всему миру.

1. Минимальный размер заработной платы

Заработная плата – это ключевая характеристика условий труда. Уровень заработной платы определяет границу между нормальной продолжительностью рабочей недели и сверхурочными часами. Оплата труда оказывает прямое влияние на мотивацию и удовлетворенность работой. Для предприятий заработная плата составляет основную статью расходов, и им важно найти сбалансированный уровень заработной платы, который позволит им привлекать лучших, мотивированных работников. Учитывая значимость заработной платы, порядок ее установления может иметь решающее значение для благополучия отдельных работников, развития организации, а также социально-экономического равновесия в обществе.

Статья 3 Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы № 131) определяет международно признанные критерии для установления и пересмотра минимальной заработной платы. Важно найти баланс между потребностями работников и экономическими условиями, в которых действуют предприятия и вся национальная экономика. С точки зрения труда на минимальный размер заработной платы влияют такие факторы, как потребности работников и их семей, общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп. Для предприятий и национальной экономики основными соображениями являются экономические факторы, включая экономическое развитие, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

В настоящем докладе размеры минимальной заработной платы указываются в абсолютном выражении по состоянию на 31 декабря 2012 г. и переведены в доллары США (долл. США).⁴¹

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В мировом масштабе можно выделить пять категорий по уровню заработной платы, на основе которых построены График 8 и Таблица 8: минимальная месячная заработная плата в размере менее 50 долл. США; от 50 до 149 долл. США; от 150 до 299 долл. США; от 300 до 1000 долл. США и более 1000 долл. США.

В мировом масштабе менее одной десятой части стран (6%) имеют минимальный размер месячной заработной платы менее 50 долл. США. Немного меньше стран (8%), где минимальная заработная плата не установлена. Самую большую группу составляют страны, где минимальная заработная плата находится в пределах от 50 долл. США до 149 долл. США в месяц (28%). В остальных странах она колеблется от 00-999 долл. США (22%) до 1000 долл. США и выше (15%). Большинство стран, где минимальный размер оплаты труда установлен на уровне выше 1000 долл. США, относится к промышленно развитым странам.

Следует отметить, что, несмотря на обязательный минимальный размер месячной заработной платы, установленный законом, реальная заработная плата может значительно варьироваться в зависимости от того, насколько эффективно действуют институты, гарантирующие оплату труда.

⁴¹ Данные приводятся без учета стоимости рабочей силы и паритета покупательной способности (ППС).

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В региональном масштабе картина выглядит более разнообразной.

В **Африке** значительное количество стран (59%) установило минимальный размер месячной заработной платы от 50 до 149 долл. США. За ними следуют страны (18%) с минимальным размером оплаты труда от 150 до 299 долл. США в месяц. Доля стран с минимальной заработной платой менее 50 долл. в месяц составляет 13%. При этом в каждой десятой стране (10%) минимальный уровень заработной платы законом не предусмотрен.

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе** (29%) наиболее высока доля стран, где минимальный размер месячной заработной платы составляет от 50 до 149 долл. США. Следующую по величине группу (21%) образуют страны с минимальной заработной платой от 150 до 299 долл. в месяц. По остальным категориям страны распределены более или менее равномерно. В частности, одинакова доля стран, где минимальный размер месячной заработной платы установлен на уровне 50 долл. США, 300-999 долл. США и 1000 долл. и выше (по 13%). Такую же долю составляют страны, в которых отсутствуют законы о минимальной заработной плате (13%).

Наибольшая доля стран (45%), где минимальный размер месячной заработной платы составляет 1000 долл. США и выше, выявлена в **Европе и СНГ**. В каждой третьей стране этого региона (33%) минимальный размер установлен в пределах 300-999 долл. США. Неудивительно, что в регионе нет ни одной страны, где установленный законом минимум составлял бы менее 50 долл. США в месяц.

В половине стран **Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна** (50%) минимальный размер месячной заработной платы колеблется от 300 до 999 долл. США. Такие страны составляют самую большую группу в регионе. В каждой третьей стране (33%) установленная законом минимальная заработная плата находится в пределах от 150 до 299 долл. США в месяц. Это вторая по величине группа в регионе. Данный регион выделяется тем, что ни в одной стране минимальный размер месячной заработной платы не опускается ниже 50 долл.

На **Ближнем Востоке (арабские государства)** половина стран, согласно имеющейся информации, не имеет законодательно установленного минимума заработной платы. В каждой четвертой стране этого региона (25%) минимальный размер зафиксирован в пределах 150-999 долл. США. Страны, где минимальный размер месячной заработной платы составляет от 50 до 149 долл. США и от 300 до 999 долл. США, представлены в равных долях (по 13%).

График 8: Минимальный размер месячной заработной платы (долл. США) по регионам, 2012 г.

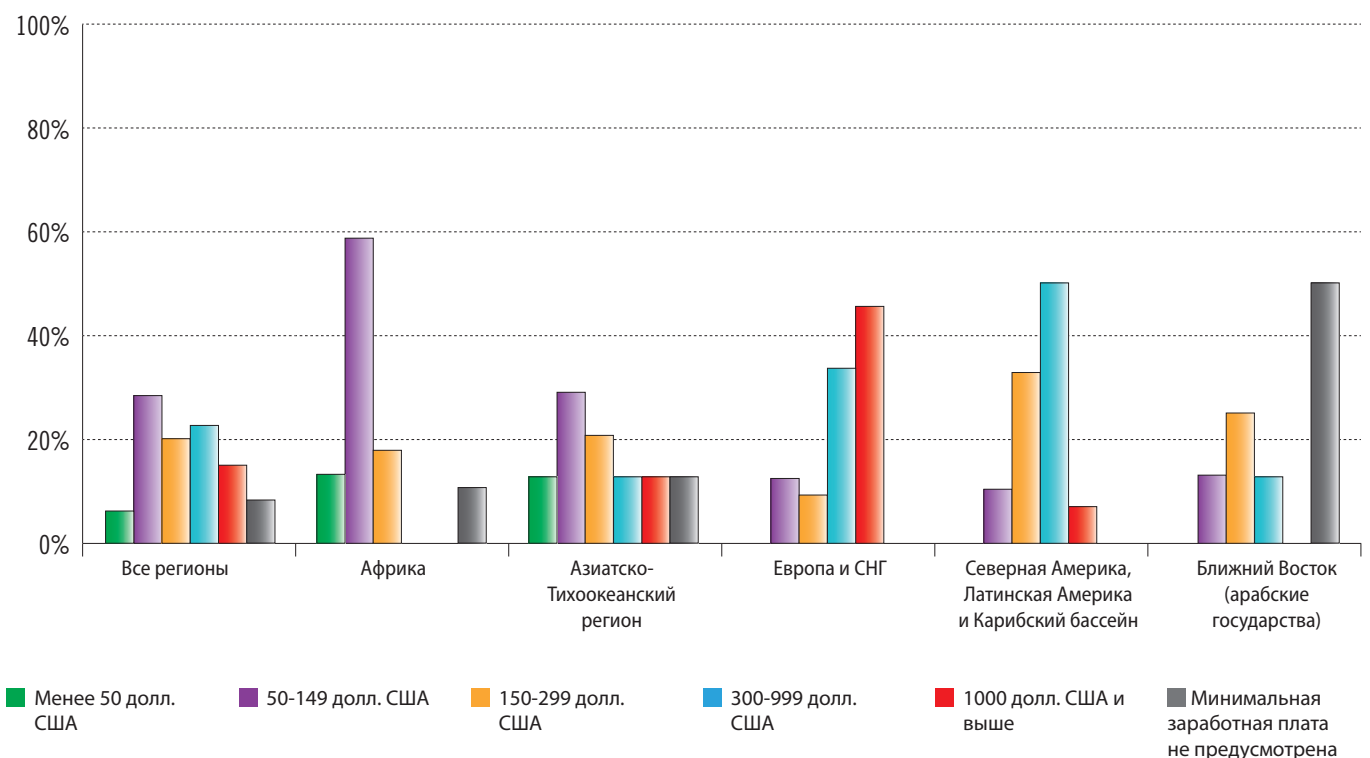


Таблица 8: Минимальный размер месячной заработной платы (долл. США) по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Менее 50 долл. США	50-149 долл. США	150-299 долл. США	300-999 долл. США	1000 долл. США и выше	Минимальная заработная плата не предусмотрена
Африка	Бурунди, Демократическая Республика Конго, Гана, Гвинея-Бисау, Малави	Ангола, Бенин, Буркина-Фасо, Камерун, Республика Чад, Коморские Острова, Египет, Кот'д Ивуар, Кения, Лесото, Мали, Мадагаскар, Мавритания, Мозамбик, Нигер, Нигерия, Сенегал, Сейшельские Острова, Судан, Свазиленд, Танзания, Того, Замбия	Алжир, Экваториальная Гвинея, Габон, Ливия, Маврикий, Марокко, Тунис			Кабо-Верде, Эритрея, Эфиопия, Гвинея
Азиатско-Тихоокеанский регион	Индия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Вьетнам	Афганистан, Камбоджа, Индонезия, Монголия, Непал, Пакистан, Соломоновы Острова	Китай, Папуа-Новая Гвинея, Филиппины, Таиланд, Вануату	Фиджи, Иран, Республика Корея	Австралия, Япония, Новая Зеландия	Бруней, Кирибати, Сингапур
Европа и СНГ		Армения, Молдова, Российская Федерация, Украина	Болгария, Румыния, Сербия	Хорватия, Чехия, Эстония, Венгрия, Литва, Мальта, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Турция	Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Исландия, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Сан-Марино, Швеция, Великобритания	
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн		Боливия, Мексика, Никарагуа	Колумбия, Куба, Доминика, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гватемала, Гаити, Ямайка, Перу	Антигуа и Барбуда, Багамские Острова, Аргентина, Белиз, Бразилия, Чили, Коста-Рика, Гренада, Гондурас, Панама, Парагвай, Сент-Китс и Невис, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Венесуэла	Канада, США	
Ближний Восток (арабские государства)		Ирак	Иордан, Кувейт	Ливан		Бахрейн, Катар, Саудовская Аравия, Йемен

Источник данных о рыночных обменных курсах за 2011 г.: Всемирный банк [Официальный обменный курс (количество единиц местной валюты за 1 долл. США, в среднем за учетный период)]; перевод евро в доллары осуществлялся на основе данных за 30 декабря 2012 г., приведенных в документе «Репрезентативные обменные курсы для избранных валют» Международного валютного фонда [«Representative Exchange Rates for Selected Currencies»] (1,29 долл. США = 1,00 евро или 1,00 долл. США = 0,78 евро). Отсутствуют данные о минимальной заработной плате для Бангладеш, Барбадоса, Центральноафриканской Республики, Конго, Хорватии, Кипра, Джибути, Гамбии, Гвинеи, Гайаны, Греции, Израиля, Латвии, Малайзии, Мьянмы, Намибии, Руанды, Сан-Томе и Принсипи, Сомали, ЮАР (определяется на уровне секторов или на основе коллективных договоров), Шри-Ланки (определяется на уровне секторов), Сирии (обрабатывающая промышленность), Швейцарии, Уганды, ОАЭ (обрабатывающая промышленность), Зимбабве (проблема с конвертацией валют). В Эритрее и Эфиопии минимальная заработная плата определяется на основе трудовых или коллективных договоров.

Данные по Канаде основаны на минимальной заработной плате, установленной в Онтарио.

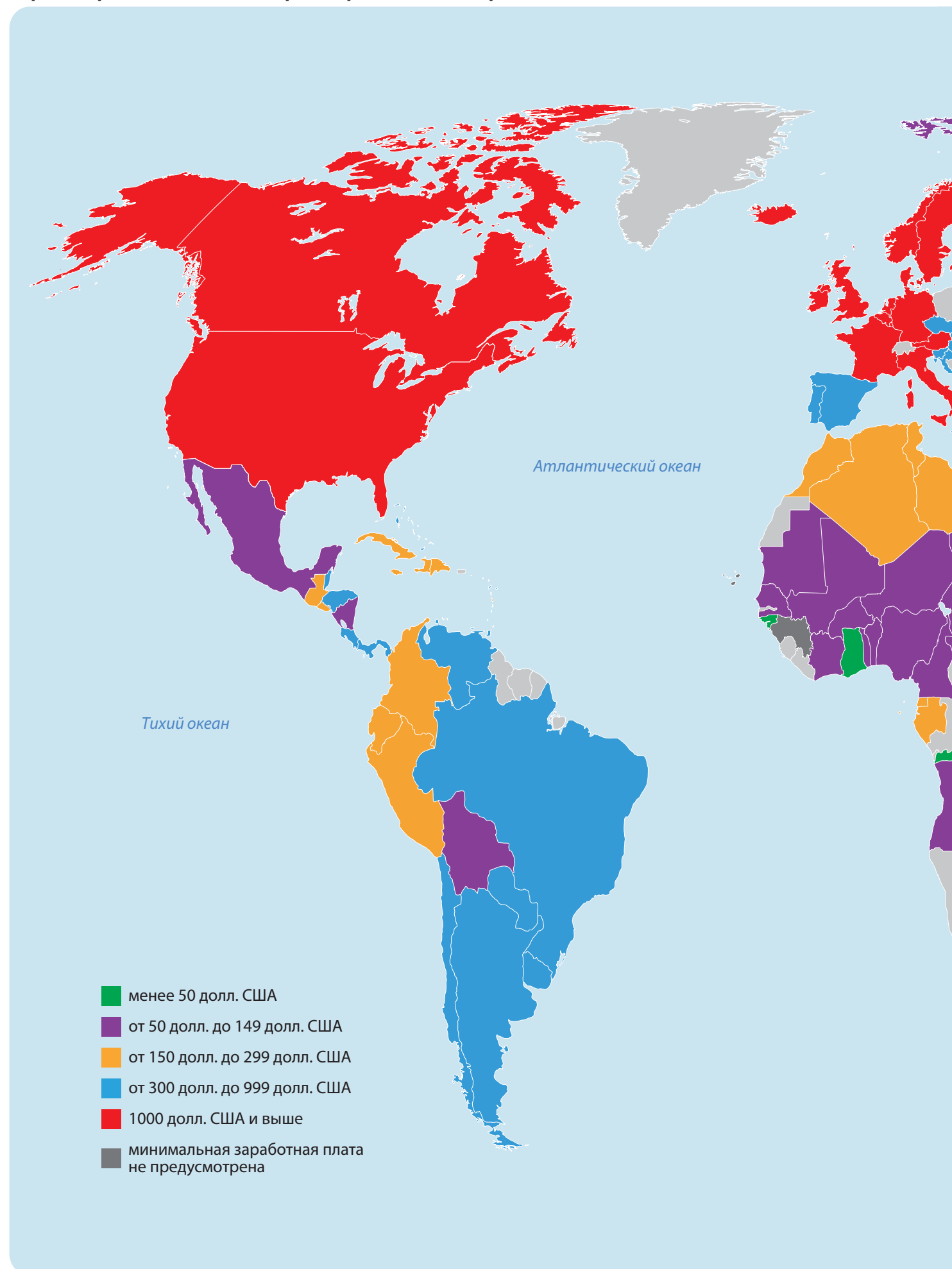
В Китае в каждой из 31 провинции установлен свой минимальный размер заработной платы. В целях настоящего исследования взята ставка, действующая в Пекине (в связи с тем, что она использовалась в предыдущих докладах). При этом наиболее высокий минимальный размер заработной платы среди всех провинций Китая установлен в Шанхае (Пекин занимает второе место).

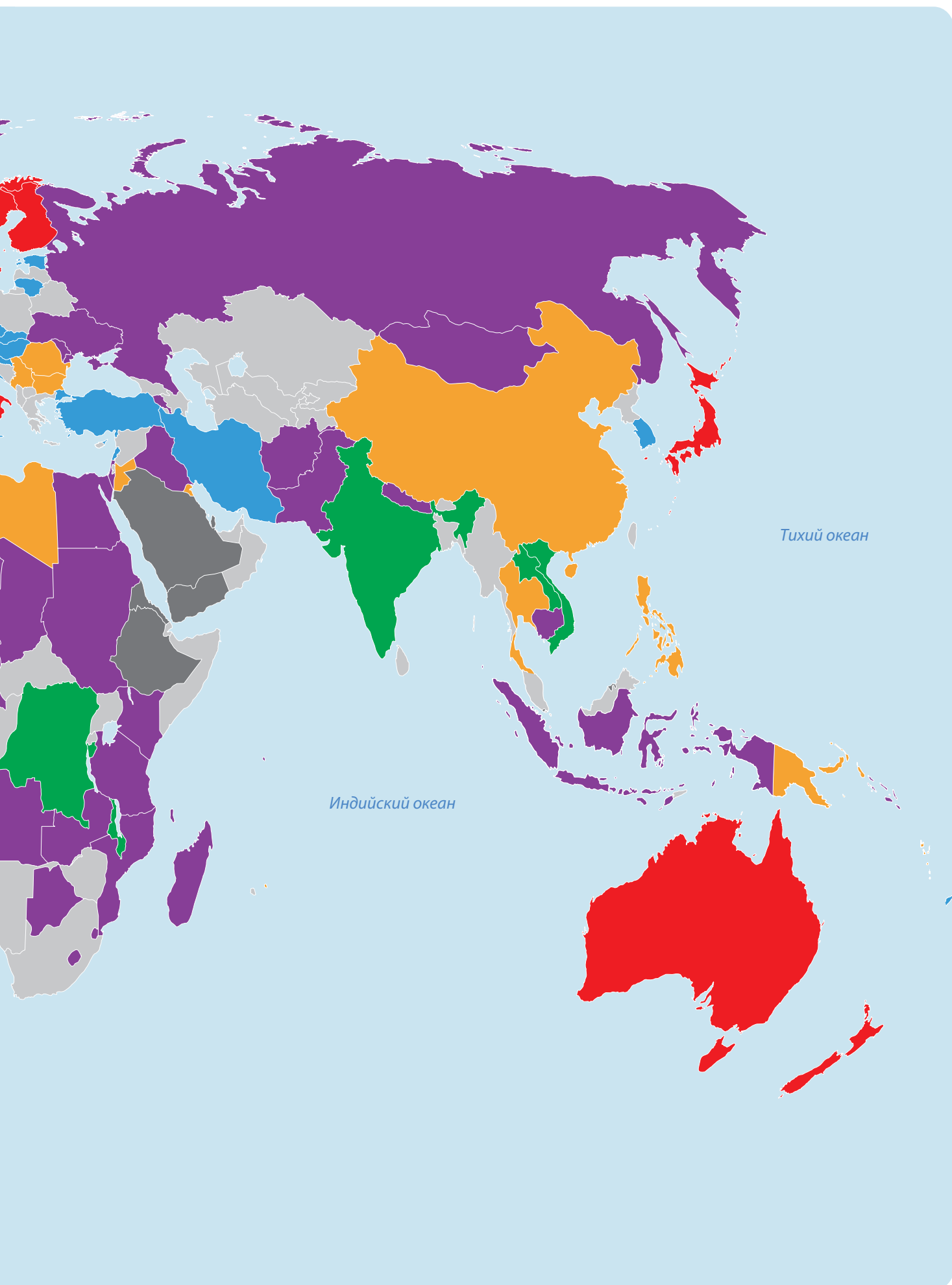
Данные по Индии основаны на рекомендуемом национальном нижнем пределе минимальной заработной платы (100 рупий в месяц), хотя в некоторых регионах установлен более низкий размер. Данные по Таиланду основаны на минимальном размере заработной платы в Бангкоке (на основе предыдущих докладов), который является наиболее высоким среди всех регионов Таиланда. Минимальный размер заработной платы для работников вьетнамских компаний, кооперативов и т.д., который может также изменяться в зависимости от региона.

Размеры для Дании, Финляндии, Германии, Норвегии и Швеции приведены для секторов экономики, которые наиболее близки к обрабатывающей промышленности (эти данные показательны, но не отражают национальную минимальную заработную плату по всей стране).

В Испании предусмотрены два дополнительных месяца в год для выплаты заработной платы, что определяется коллективными договорами.

Карта мира: Минимальный размер месячной заработной платы, 2012 г.





2. Механизмы установления минимальной заработной платы

Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, создает и/или сохраняет процедуру, учитывающую национальные условия и потребности, позволяющую устанавливать и время от времени пересматривать минимальную заработную плату групп работающих по найму лиц, на которых распространяется действие статьи 1. [Конвенция № 131, Статья 4(1)].

В связи с учреждением, применением и изменениями такой процедуры предусматриваются исчерпывающие консультации с заинтересованными представительными организациями работников и работодателей или, где таковых не существует, с заинтересованными представителями работодателей и работников [Конвенция № 131, Статья 4(2)].

В случаях, когда это соответствует характеру процедуры установления минимальной заработной платы, предусматривается также непосредственное участие в ее применении:

- (a) представителей заинтересованных организаций работодателей и работникам или, где таковых не существует, заинтересованных представителей работодателей и работников на равной основе;*
- (b) лиц, обладающих признанной компетенцией для представления общих интересов страны и назначенных после исчерпывающей консультации с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют и где такие консультации соответствуют национальному законодательству или практике [Конвенция № 131, Статья 4(2)].*

Процедура установления минимальной заработной платы (...) 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;*
- (c) решений советов или комиссий по вопросам заработной платы;*
- (d) решений промышленных или трудовых судов или трибуналов;*
- (e) придания силы закона положениям коллективных договоров [Рекомендация № 135, Параграф 6].*

Как наглядно показывают эти выдержки из Конвенции МОТ № 131, существует целый ряд механизмов, которые могут применяться для установления минимальной заработной платы. Конвенция не отдает преимущества какому-либо одному механизму по сравнению с другими, но в результате исследования определены некоторые из причин, по которым страны предпочитают использовать те или иные механизмы (или ряд механизмов).

В рассмотренных странах регламентируются различные механизмы установления минимальной заработной платы. В рамках настоящего доклада изучалось, как именно устанавливается минимальная заработная плата в той или иной стране: по единоличному решению правительства или специализированного органа, правительством после консультации или по рекомендации специализированного органа (двухстороннего или трехстороннего) или социальных партнеров, или же преимущественно через коллективные договоры.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Чуть менее чем в половине стран, изученных по всему миру (46%), законодательство предусматривает введение минимальной заработной платы правительством после консультации или по рекомендации специализированного органа. В каждой десятой стране мира (10%) закон разрешает правительству устанавливать минимальную заработную плату в одностороннем порядке. Чуть более чем в десятой части стран (11%) минимум заработной платы, согласно законодательству, определяется специализированными органами, что немного выше доли стран, где такое решение принимается путем коллективных переговоров (9%).

Однако это не означает, что при установлении минимальной заработной платы страны ограничиваются лишь одним способом. В процессе консультаций многие страны могут также использовать ту или иную форму коллективных переговоров, по итогам которых устанавливается определенный минимум заработной платы. Использование нескольких механизмов имеет большое значение. Они дают определенную гибкость в установлении минимальной заработной платы, что может означать, например, введение такого уровня зарплаты, который более точно отражает те или иные реалии, такие как производительность труда или роль конкретного сектора/вида деятельности в экономике.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В подавляющем большинстве стран **Африки** (60%) законодательство требует проводить консультации со специализированным органом или учитывать его рекомендации. Чуть более пятой части стран этого региона (17%) предусмотрели в своем законодательстве обязательные прямые консультации правительств с представительными организациями работодателей и работников. Страны региона, в которых минимальная заработная плата устанавливается правительством в одностороннем порядке и путем коллективных переговоров, распределены почти в одинаковых долях: 6% и 8%, соответственно.

В **Азиатско-Тихоокеанском регионе** законодательство значительного количества стран (39%) также требует от правительства учета рекомендаций или проведения консультаций со специализированным органом по вопросам заработной платы для установления минимального размера оплаты труда. Однако в этом регионе распространены и другие механизмы установления заработной платы: односторонним решением правительства (18%), решением правительства после консультации с организациями работников и работодателей (21%) и решением специализированных органов (15%). При этом коллективные переговоры между социальными партнерами как единственный механизм для установления минимума заработной платы используются в этом регионе реже всего (4%).

Среди стран **Европы и СНГ** заметную роль играет законодательство, требующее ведения диалога между трехсторонними участниками для введения минимального размера оплаты труда. Это единственный регион, где национальные коллективные переговоры являются доминирующим механизмом установления минимальной заработной платы (29%). Затем, в равных долях, следуют консультации правительства со специализированным органом (26%) или с социальными партнерами (26%).

В половине (50%) стран **Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна** правительства проводят консультации со специализированным органом или получают от него рекомендации для установления минимальной заработной платы. В четверти стран (25%) законодательство возлагает эту обязанность на специализированный орган. В этом регионе достаточно высока доля стран, где минимум заработной платы определяется исключительно правительством (16%), в то время как консультации правительства с организациями работников и работодателей занимают последнее место (9%). Ни в одной из стран этого региона, включенных в выборку, национальные коллективные переговоры не используются в качестве единственного средства для установления минимальной заработной платы.

В большинстве стран **Ближнего Востока (арабские государства)**, где законодательно установлена минимальная заработная плата, правительство консультируется по этому вопросу со специализированным органом (50%). Консультации правительства с социальными партнерами предусмотрены в ограниченном количестве стран (10%).

График 9: Механизм установления минимальной заработной платы по регионам, 2012 г.

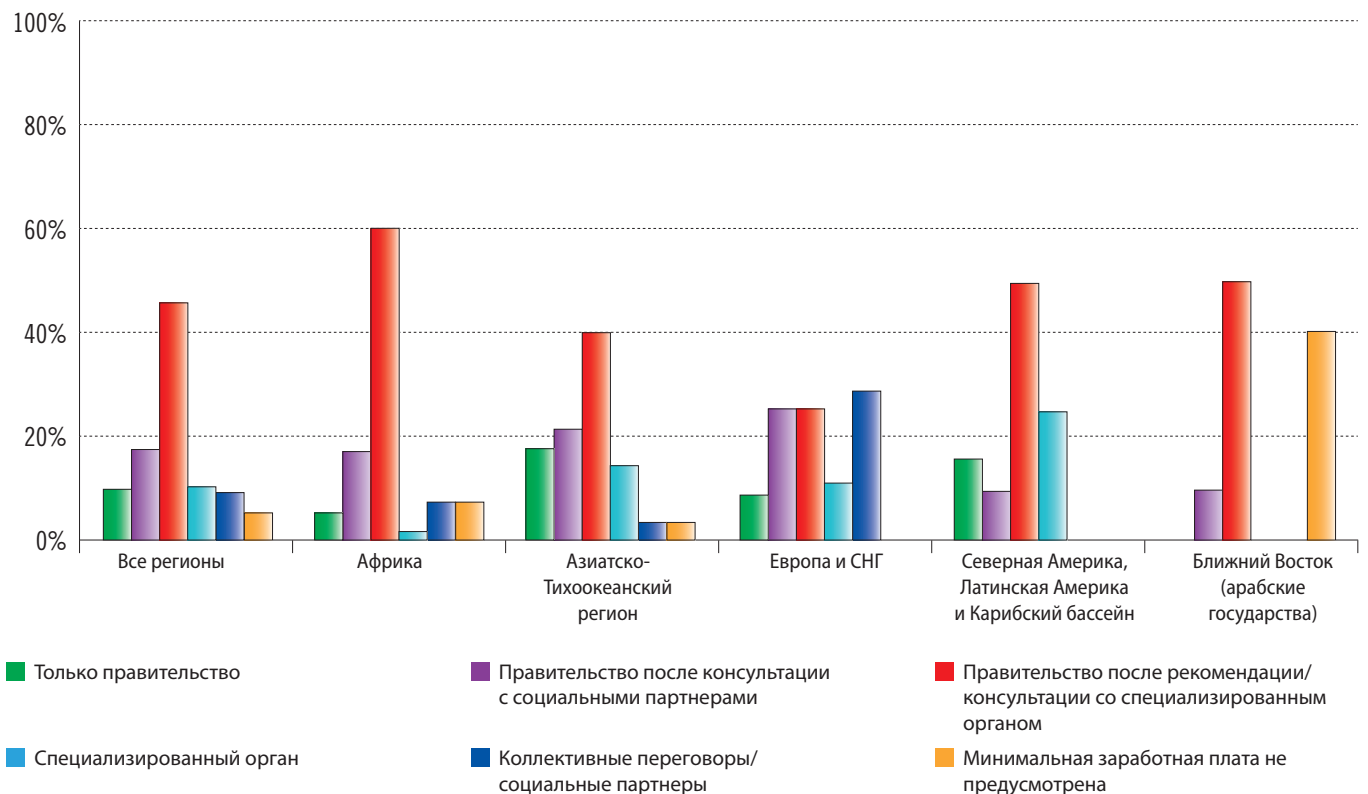


Таблица 9: Механизм установления минимальной заработной платы по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Только правительство	Правительство после консультации с социальными партнерами	Правительство после рекомендации / консультации со специализированным органом	Специализированный орган	Коллективные переговоры/ социальные партнеры	Минимальная заработная плата не предусмотрена
Африка	Нигерия, Сан-Томе и Принсипи	Алжир, Экваториальная Гвинея, Мали, Малави, Марокко, Руанда, Сейшельские Острова, Замбия, Зимбабве ¹⁵	Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Камерун, Центральноафриканская Республика, Чад, Коморские Острова, Демократическая Республика Конго, Египет, Габон, Кот-д-Ивуар, Гвинея-Бисау, Кения, Лесото, Ливия, Мадагаскар, Мавритания, Маврикий, Мозамбик, Нигер, Сенегал, Сомали, ЮАР*, Судан*, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Того, Тунис*, Уганда, Замбия ¹⁶	Гана	Эритрея, Намибия	Кабо-Верде, Эфиопия, Эритрея, Гвинея
Азиатско-Тихоокеанский регион	Афганистан ¹⁷ , Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мьянма*, Новая Зеландия, Вануату*	Китай, Иран*, Кирибати*, Монголия, Соломоновы Острова*, Вьетнам*	Бангладеш, Камбоджа, Фиджи*, Индия*, Индонезия*, Япония*, Республика Корея, Малайзия*, Непал, Пакистан*, Таиланд*	Австралия*, Папуа-Новая Гвинея, Филиппины*, Шри-Ланка*		Бруней, Сингапур ¹⁸
Европа и СНГ	Хорватия ¹⁹ , Люксембург, Нидерланды	Чехия, Эстония, Ирландия ²⁰ , Молдова, Румыния*, Российская Федерация, Словения, Испания, Украина	Албания, Болгария, Кипр*, Франция*, Венгрия, Литва, Мальта, Португалия, Великобритания	Австрия*, Бельгия ²¹ , Сербия, Турция	Дания, Финляндия, Германия, Исландия, Италия, Норвегия, Сан-Марино, Словакия*, Швеция, Швейцария*	
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	Боливия, Бразилия, Канада ^{22*} , Сент-Китс и Невис, США	Багамские Острова, Чили ²³ , Куба	Антигуа и Барбуда, Барбадос*, Белиз, Доминика, Сальвадор, Гренада, Гватемала*, Гайана, Гаити, Гондурас*, Ямайка, Панама, Парагвай, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Венесуэла	Аргентина, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Эквадор, Мексика*, Никарагуа*, Перу		
Ближний Восток (арабские государства)		ОАЭ	Ирак, Иордания, Кувейт, Ливан, Сирия			Бахрейн, Катар, Саудовская Аравия, Йемен

*В этих странах предусмотрены различные механизмы для установления минимальной заработной платы (в том числе по отраслям или секторам, регионам, на основе национальных коллективных договоров по отраслям или секторам и т.д.).

15) Министр Зимбабве по своему усмотрению решает, проводить ли консультации с социальными партнерами (которые не являются обязательными) или установить минимальный размер заработной платы в одностороннем порядке.

16) В Замбии в тех случаях, когда интересы группы работников представляет профсоюз, Министр обязан провести консультации с профсоюзом, прежде чем установить минимальную заработную плату. В иных случаях Министр может установить минимальную заработную плату в одностороннем порядке.

17) Хотя в Афганистане не предусмотрена минимальная заработная плата в частном секторе, она не должна быть ниже минимального уровня заработной платы, установленного для государственных работников.

18) Хотя в Сингапуре не предусмотрена минимальная заработная плата на национальном уровне, Министр труда, по предложению Национального совета по заработной плате, может рекомендовать изменение минимального размера заработной платы.

19) В Хорватии не предусмотрена минимальная заработная плата, но размер оплаты труда не должен быть ниже государственных пенсий или пособий по нетрудоспособности.

20) В Ирландии как правительство, так и суд по трудовым вопросам могут устанавливать минимальные размеры заработной платы по рекомендации специализированного органа.

21) Коллективные договоры на национальном уровне, определяющие минимальную заработную плату в Бельгии, заключаются при участии Национального трудового совета.

22) Минимальная заработная плата в Канаде устанавливается на уровне провинций с помощью различных консультационных механизмов, предусмотренных законодательством канадских провинций.

23) Хотя консультации с социальными партнерами не являются по закону обязательными, на практике правительство Чили консультируется с ними при установлении минимальной заработной платы.

3. Уровень установления минимальной заработной платы

Система установления минимальной заработной платы может применяться... либо путем установления единой общеприменимой минимальной заработной платы, либо путем установления ряда минимальных заработных плат для определенных групп работников [Рекомендация № 135, Параграф 5].

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 [Рекомендация № 135, Параграф 5]*

ГЛОБАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В мировом масштабе минимальные размеры заработной платы в изученных странах устанавливаются в основном на двух уровнях: на национальном уровне (45%) и на национальном уровне по секторам или отраслям (43%). Затем следует региональный уровень (3%) и региональный уровень по отраслям или занятиям (3%). Следует отметить, что некоторые страны устанавливают заработную плату на нескольких уровнях, но в целях наглядности в настоящем докладе эти страны были отнесены только к одной основной категории.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОЦЕНКА

В **Африке** подавляющее большинство стран устанавливает минимальную заработную плату на национальном уровне по секторам и/или занятиям (55%). Почти в каждой третьей стране минимальная заработная плата устанавливается на национальном уровне (30%). Лишь незначительное меньшинство стран (6%) определяет размер оплаты труда на региональном уровне по секторам и/или занятиям.

Страны **Азиатско-Тихоокеанского региона** устанавливают минимальную заработную плату на национальном уровне (48%) или на национальном уровне по занятиям и/или секторам (33%). Этот регион характеризуется наиболее высокой долей стран, где механизм установления заработной платы реализуется на региональном уровне (11%). Страны (4%), где заработная плата определяется на региональном уровне по секторам и/или занятиям, составляют наименьшую группу.

Подавляющее большинство стран **Европы и СНГ** (64%) устанавливает заработную плату на национальном уровне

не. Около трети стран (33%) реализуют механизм установления заработной платы на национальном уровне по секторам и/или занятиям. Большинство стран в этой категории находится в Скандинавии и Западной Европе, где доминируют институты, ответственные за ведение коллективных переговоров, и именно они задают рамки для установления минимальной заработной платы.

В странах **Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна** минимальная заработная плата устанавливается в основном на национальном уровне по секторам и/или занятиям (59%). Второе место занимает национальный уровень установления заработной платы (38%).

Среди стран **Ближнего Востока (арабские государства)**, где применяется тот или иной механизм определения минимальной заработной платы, она устанавливается в основном на национальном уровне (40%). Следующую по величине группу составляют страны, в которых этот механизм реализуется на национальном уровне по секторам и/или занятиям (20%).

График 10: Уровень установления минимальной заработной платы по регионам, 2012 г.

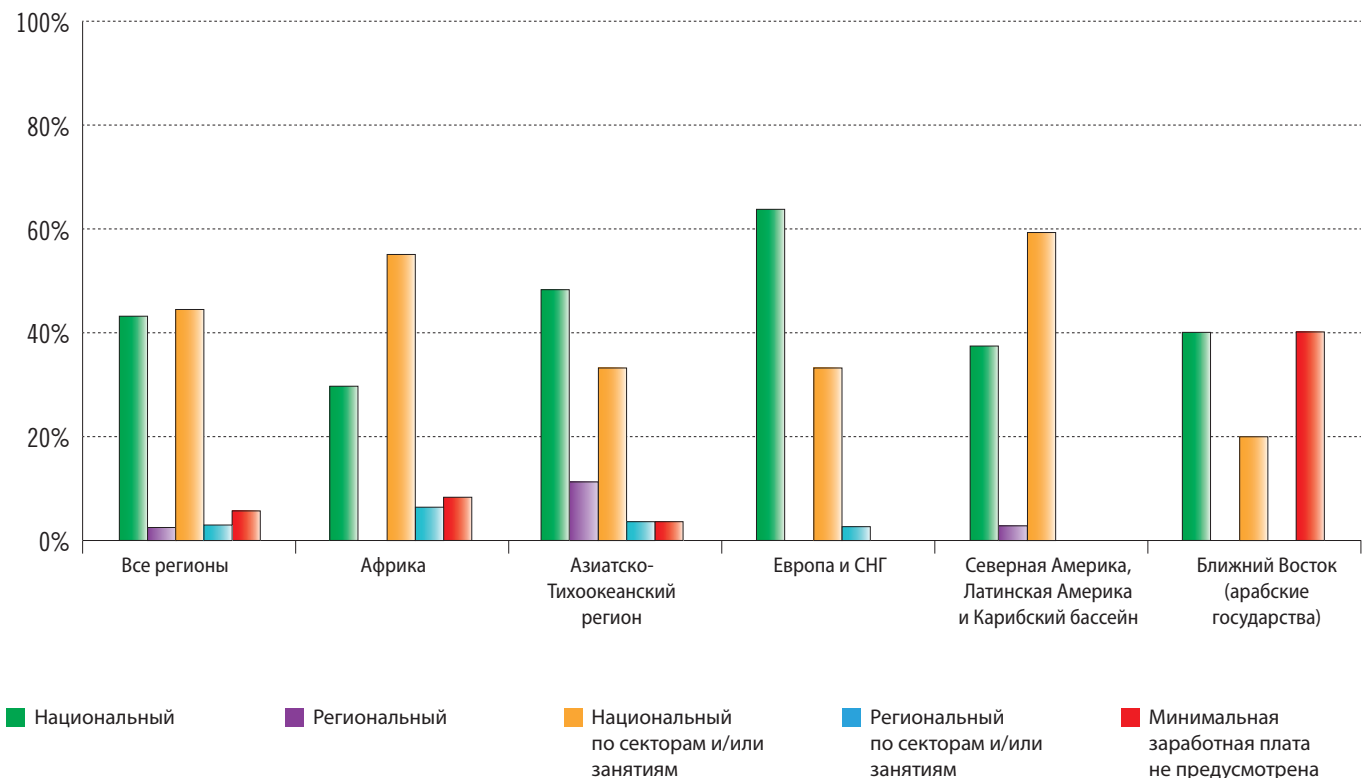


Таблица 10: Уровень установления минимальной заработной платы по странам и регионам, 2012 г.

Регион	Национальный	Региональный	Национальный по секторам и/или занятиям	Региональный по секторам и/или занятиям	Минимальная заработная плата не предусмотрена
Африка	Алжир, Бенин, Буркина-Фасо, Эритрея, Габон, Гана, Ливия, Нигерия, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, Сейшельские Острова, Сомали*, Судан, Свазиленд, Замбия, Зимбабве		Ангола*, Ботсвана, Бурунди, Камерун, Центральноафриканская Республика, Республика Чад, Коморские Острова, Демократическая Республика Конго, Кот'д Ивуар, Египет, Экваториальная Гвинея, Гвинея-Бисау, Лесото, Мадагаскар, Малави, Мавритания, Маврикий**, Марокко, Мозамбик, Нигер, Сенегал, ЮАР, Объединенная Республика Танзания, Того, Тунис, Уганда	Кения, Мали, Намибия*	Кабо-Верде, Эритрея ¹ , Эфиопия ¹ , Гвинея
Азиатско-Тихоокеанский регион	Афганистан ² , Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Монголия, Мьянма ³ , Непал, Новая Зеландия, Папуа-Новая Гвинея*, Соломоновы Острова, Таиланд, Вануату*, Вьетнам**	Китай, Индонезия*, Япония*	Австралия*, Бангладеш**, Камбоджа, Фиджи**, Индия*, Иран*, Малайзия*, Пакистан*, Шри-Ланка	Филиппины**	Бруней, Сингапур
Европа и СНГ	Армения, Болгария, Кипр, Чехия, Эстония, Франция, Венгрия, Ирландия, Литва, Люксембург, Мальта*, Молдова, Нидерланды, Португалия, Румыния, Российская Федерация*, Сербия, Словакия, Словения, Испания, Турция, Украина, Великобритания		Австрия*, Бельгия*, Хорватия** ⁴ , Дания, Финляндия*, Германия, Греция, Исландия, Италия, Норвегия, Сан-Марино, Швеция	Швейцария*	
Северная Америка, Латинская Америка и Карибский бассейн	Багамские Острова, Боливия, Бразилия*, Чили, Колумбия, Куба, Гаити, Парагвай, Перу, Тринидад и Тобаго, США*, Венесуэла	Канада*	Антигуа и Барбуда, Аргентина, Барбадос, Белиз, Коста-Рика, Доминика, Доминиканская Республика**, Эквадор**, Сальвадор, Гренада, Гватемала, Гайана ⁵ , Гондурас**, Ямайка, Мексика**, Никарагуа, Панама**, Сент-Китс и Невис*, Уругвай*		
Ближний Восток (арабские государства)	Ирак, Иордан, Ливан, ОАЭ		Кувейт, Сирия*		Бахрейн, Катар, Саудовская Аравия, Йемен

*Страны, в которых минимальная заработная плата устанавливается на нескольких уровнях.

** В некоторых странах предусмотрен дополнительный критерий, например размер или тип компании, особая зона и т.д.

- 1) Согласно законодательству Эритреи и Эфиопии, минимальная заработная плата определяется коллективными договорами на уровне предприятия или организации.
 - 2) В Афганистане минимальная заработная плата устанавливается на уровне государственных министерств, а также отраслей, где доля государства превышает 50%.
 - 3) В Мьянме закон о минимальной заработной плате распространяется на всех работников (за исключением временных работников). На момент составления доклада только в сфере переработки риса и производства сигар были установлены отраслевые минимальные ставки заработной платы.
 - 4) В Хорватии коллективные договоры не распространяются на всех занятых работников, и уровень заработной платы может быть ниже для тех, кто не охвачен действием таких договоров.
 - 5) В Гайане законодательство не предусматривает национальной или стандартной минимальной заработной платы, однако ряд минимальных ставок заработной платы введен для различных категорий работников.
- В Намибии, Индии, Германии, Италии, Норвегии и Швеции минимальный размер заработной платы установлен также для отдельных секторов и/или занятий, однако они не распространяются автоматически на всех соответствующих работников в том или ином регионе или стране. В Кирибати предусмотрена возможность установления минимальной заработной платы на основании постановления министерства, однако на момент составления доклада ни одно такое постановление не было принято.

МЕТОДОЛОГИЯ:

Минимальная заработная плата

Общие положения

В отличие от предыдущих глав, настоящая глава содержит информацию не только о законодательстве, но также, при отсутствии соответствующего закона, о коллективных договорах.

Минимальный размер заработной платы

В целях сравнительной оценки стран данные о минимальном размере заработной платы приведены по состоянию на 31 декабря 2011 г.

В случае необходимости минимальная заработная плата рассчитывалась в месячном исчислении. Для этого минимальная заработная плата, установленная в форме почасовой ставки, умножалась на нормальную продолжительность рабочей недели, установленную законом (например, 35 часов во Франции, 48 часов в Панаме). Минимальная заработная плата, установленная в форме дневной ставки, умножалась на количество дней в нормальной рабочей неделе (например, при 44-часовой неделе и 8-часовом рабочем дне количество дней в рабочей недели составляет 5,5 дней). Затем минимальный размер недельной заработной платы умножался на 4,33, т.е. среднее количество недель в месяце, и округлялся.

В тех случаях, когда минимальная месячная заработная плата выплачивается чаще, чем 12 раз в году (как, например, в Греции), ее размер корректировался с учетом таких выплат.

Данные о рыночных обменных курсах за 2012 г. (среднегодовые значения) взяты из наиболее цитируемого источника: Группа всемирного банка, Официальный обменный курс (количество единиц местной валюты за 1 долл. США, среднегодовые значения). В связи с этим покупательная способность минимальной заработной платы в каждой конкретной стране не учитывается.

В настоящем докладе указывается начисленная минимальная заработная плата до вычета налогов (а не чистая заработная плата). Подходный налог и отчисления по социальному страхованию не учитываются, поскольку эти показатели различаются по странам, и сравнение на основе чистой заработной платы было бы невозможным.

Обработка данных при наличии нескольких минимальных размеров заработной платы

Для стран, в которых установлено более одного минимального размера заработной платы, применялся многоуровневый подход.

- При наличии национальной/федеральной и региональной минимальной заработной платы

в оценку включалась национальная/федеральная заработная плата.

- В тех случаях, когда минимальная заработная плата установлена на региональном уровне, выбирался регион, в котором расположена столица страны.
- В тех случаях, когда минимальная заработная плата дифференцирована по возрасту, трудовому стажу или занятиям, указывается наименьшая из минимальных заработных плат, действие которой распространяется на неквалифицированных совершеннолетних работников. Возможное наличие специальной минимальной зарплаты для испытательного срока не учитывалось.
- Для тех стран, где отсутствует общая минимальная заработная плата, применяемая ко всем секторам, но для отдельных секторов установлены специальные ставки, выбиралась ставка для обрабатывающего сектора.
- Для тех стран, где для обрабатывающего сектора не установлена единая минимальная заработная плата (например, в Финляндии и Австрии), выбиралась такая минимальная зарплата, которая распространяется на большинство работников этого сектора.
- Для некоторых стран (таких как Германия и Швейцария) не удалось определить единый репрезентативный минимальный размер заработной платы для обрабатывающего сектора.
- В тех случаях, когда минимальные размеры заработной платы дифференцированы в зависимости от размера предприятия, выбиралась ставка, установленная для предприятия наименьших размеров.
- Как правило, указывались минимальные размеры заработной платы, установленные законом. Только для стран, где минимальная заработная плата устанавливается преимущественно через коллективные договоры, указывался размер, закрепленный в соответствующем коллективном договоре (например, в Финляндии и Норвегии).

Работники, исключенные из сферы действия минимальной заработной платы

Работники, отнесенные в Приложении 3 к категории «исключенные из сферы действия», означают работников, в отношении которых, как правило, не применяется механизм(ы) установления минимальной заработной платы.

В настоящем докладе предполагается, что минимальная заработная плата по своему характеру направлена на регулирование минимального уровня оплаты труда в частном секторе. В связи с этим работники частного сектора прямо не причисляются к категории «исключенные из сферы действия», даже если в соответствующих правовых положениях они указаны в качестве таковых.

ПРИЛОЖЕНИЕ К ГЛАВЕ 3: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ПО МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ, 2011 г.

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
АФРИКА					
Алжир	15 000 динаров в месяц	205 долл.	Правительство после консультации с социальными партнерами	Национальный	Нет
Ангола	9371 кванза в месяц	100 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный и по секторам	Нет
Бенин	31 625 франков КФА в месяц	67 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный	Нет
Ботсвана	740 пул в месяц	108 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный по секторам и занятиям	Минимальная заработная плата применяется только в определенных секторах и занятиях
Буркина-Фасо	30 684 франка КФА в месяц	65 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный	Ученики (стажеры)
Бурунди	160 бурундийских франков в день 27 712 бурундийских франков в месяц	22 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный и по секторам/ видам деятельности	Нет
Габон	80 000 франков КФА в месяц	169 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный	Нет
Гамбия	н/д		Правительство		
Гана	2,65 ганских седи в день 57 седи в месяц	38 долл.	Трехсторонний орган	Национальный	Зоны свободной торговли
Гвинея	Минимальная заработная плата еще не установлена на уровне законодательства				
Гвинея-Бисау	19 030 франков КФА в месяц	40 долл.	Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный и по секторам	Домашние работники
Демократическая Республика Конго	43 680 конголезских франков в месяц	47 долл.	Правительство (после консультации с трехсторонним органом)	Национальный по занятиям	Моряки
Джибути	н/д				
Египет	400 египетских фунтов в месяц	67 долл.	Трехсторонний орган, формируемый правительством	Национальный по секторам и занятиям	домашние работники и зависимые члены семьи
Замбия	419 000,00 квач в месяц	86 долл.	Правительство; но если интересы работников представляет профсоюз, то после предварительных консультаций с профсоюзом.	Национальный и по секторам	Работники, оказывающие домашние услуги; работники в любом виде занятий, для которого заработная плата и условия занятости регулируются через коллективные переговоры, или трудовые отношения регламентируются специальными трудовыми договорами, удостоверенными компетентным должностным лицом; при этом такие условия должны быть не менее благоприятны, чем условия, предусмотренные Общим постановлением об условиях занятости 2011 г. Работники сферы управления; работники любого сектора, в котором минимальная заработная плата установлена Министром на основании нормативно-правового акта.

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Зимбабве	н/д		Правительство (на основании решения министра или после консультации с двухсторонним органом)	Национальный по отдельным отраслям и занятиям	
Кабо-Верде	н/д				
Камерун	28 216 франков КФА в месяц	59 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный	Нет
Кения	7430 кенийских шиллингов в месяц ¹	83 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный по занятиям и по регионам	Нет
Коморские Острова	30 000 коморских франков в месяц	84 долл.	Правительство (после консультации с трехсторонним органом)	Национальный по регионам и занятиям	Нет
Конго	н/д				
Кот'д Ивуар	36 607 франков КФА в месяц	77 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный по занятиям	Работники, переведенные на новое место работы и проработавшие менее 3 месяцев
Лесото	912 малоти в месяц	125 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный по секторам	Нет
Ливия	250 динаров в месяц	204 долл.	Правительство (по рекомендации компетентного органа власти и национального трехстороннего органа)	Национальный	Нет
Маврикий	178,30 рупий в день (при 5-дневной рабочей неделе) + дополнительные 123 рупии в месяц 3983 рупии в месяц	138 долл.	Правительство (по рекомендации национального трехстороннего органа)	Национальный по секторам и занятиям	Минимальная заработная плата применяется к 29 отраслям частного сектора Из сферы действия исключены работники остальных отраслей, а также работники особых экспортных зон
Мавритания	21 150 угий в месяц	75 долл.	Правительство после консультации	Национальный	Работники в возрасте 18 лет и моложе
Мадагаскар	90 235 ариари в месяц	44 долл.	Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный по секторам	Нет
Малави	3689 малавийских квач в месяц	23 долл.	Правительство (после консультации с организациями работников и работодателей)	Национальный по занятиям	Нет
Мали	28 460 франков КФА в месяц	60 долл.	Правительство после консультации	Национальный по регионам и занятиям	Нет
Марокко	10,64 дирхамов в час 2027 дирхамов в месяц	250 долл. (для работников промышленных и коммерческих секторов, а также лиц свободных профессий)	Правительство (по рекомендации организаций работников и работодателей)	Национальный и по секторам	Сфера действия распространяется на работников промышленных и коммерческих секторов, а также лиц свободных профессий (остальные работники подпадают под действие других законов или остаются не охваченными законодательством о минимальной заработной плате).
Мозамбик	2300 метикалов в месяц	79 долл. (для обрабатывающей промышленности)	Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный по секторам	Минимальная заработная плата применяется к 8 отраслям экономики Остальные работники исключены из сферы действия.

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Намибия	Репрезентативная минимальная заработная плата для обрабатывающей промышленности не выявлена	н/д	Устанавливается комиссией по заработной плате или путем коллективных переговоров	Национальный по секторам; по секторам и занятиям	Минимальная заработная плата установлена для сельскохозяйственных работников, работников горнодобывающей и строительной промышленности, а также страхового дела
Нигер	28 347 франков КФА в месяц	60 долл.	Минимальная заработная плата устанавливается Консультационной комиссией	Национальный и по занятиям	Нет
Нигерия	18 000 найр в месяц	116 долл.	Правительство (в последний раз минимальная заработная плата устанавливалась при участии трехсторонней комиссии)	Национальный	Не применяется к работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени. Оплата труда таких работников осуществляется на комиссионной или сдельной основе. Не применяется также к сезонным работникам, работникам в сфере торгового судоходства и гражданской авиации.
Объединенная Республика Танзания	80 000 шиллингов в месяц	51 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный и по секторам	Нет
Республика Чад	25 480 франков КФА в месяц	54 долл.	Двухсторонний договор	Национальный по секторам	Нет
Руанда	н/д		Правительство после консультации с заинтересованными организациями	Национальный	
Сан-Томе и Принсипи	н/д		Правительство	Национальный и по секторам видам деятельности	
Свазиленд	420 эмангени в месяц	58 долл. (неквалифицированные работники)	Правительство после консультации с трехсторонними органами или по арбитражному решению	Национальный по занятиям и отраслям	Нет
Сейшельские Острова	19,80 рупий в месяц 792 рупии в месяц	66 долл.	Правительство может консультироваться с организациями работников и работодателей	Национальный	Стажеры
Сенегал	209,10 франков КФА в месяц 36 216 франков КФА в месяц	76 долл.	Правительство может консультироваться с организациями работников и работодателей	Национальный	Стажеры
Сомали	Репрезентативная минимальная заработная плата не выявлена		Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный	Нет
Судан	200 суданских фунтов в месяц	75 долл.	Национальный (после консультации с региональными органами власти по поводу установления минимальной заработной платы в регионе и по секторам на уровне региона)	Национальный, по отдельным регионам и секторам	Ученики и работники, проходящие профессиональную подготовку; сезонные работники; члены семьи работодателя, привлекаемые им к работе; домашние работники.
Того	28 000 франков КФА в месяц	59 долл.	Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный	Нет

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Тунис	235,04 динаров в месяц	166 долл. (при 40-часовой рабочей недели)	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Национальный по секторам	Работники в возрасте до 18 лет
Уганда	н/д		Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	
Центрально-африканская Республика	н/д		Правительство (по рекомендации трехстороннего органа)	Национальный по занятиям	Нет
Экваториальная Гвинея	95 400 франков КФА в месяц	202 долл.	Правительство (после консультации с трехсторонним органом)	Национальный по занятиям	Нет
Эфиопия	Минимальная заработная плата не предусмотрена			Заработная плата устанавливается коллективными и индивидуальными трудовыми договорами	
ЮАР	Репрезентативная минимальная заработная плата для обрабатывающей промышленности не выявлена		Правительство после консультации с трехсторонним органом; коллективные переговоры	Национальный по секторам и занятиям	Независимые подрядчики
АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН					
Австралия	595 австралийских долларов в неделю 2576 австралийских долларов в месяц	2656 долл. США	Специализированный орган	Национальный	Работники, проходящие профессиональную подготовку
Афганистан	4000 афгани в месяц	86 долл.	Правительство	Национальный	Нет
Бангладеш	н/д		Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по отраслям	домашние работники
Бруней	Минимальная заработная плата не предусмотрена				
Вануату	26 000 вату в месяц	291 долл.	Министерство может обращаться за рекомендацией к трехстороннему совету	Национальный и по занятиям	Нет
Вьетнам	830 000 донгов в месяц	40 долл. (минимум для работников вьетнамских компаний, кооперативов и т.д.)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по регионам и типам предприятий (местные, государственные, предприятия с иностранным капиталом)	Кооперативы (регулируются соответствующим законодательством); лица, работающие в общественных и политических организациях
Индия	2294 рупии в месяц	49 долл.	Национальный, региональный и по отраслям	Национальный по секторам, региональный по секторам и занятиям; по секторам и/или занятиям	Инвалиды
Индонезия	1 290 000 рупий в месяц	147 долл. (в столичном округе Джакарта)	Правительства провинций по рекомендации трехстороннего органа	Региональный и региональный по секторам	Домашние работники, моряки

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Иран	3 216 742 риала в месяц	303 долл.	Трехсторонний орган, формируемый правительством	Национальный по регионам и секторам	Члены семьи
Камбоджа	247 569 риелей в месяц	61 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по отраслям (на настоящий момент времени только текстильная промышленность)	Домашние работники
Кирибати	н/д		Правительство	По занятиям	На настоящий момент времени минимальная заработная плата не установлена на основе предусмотренной процедуры
Китай	1120 юаней в месяц (провинция Шанхай)	186 долл. (ставка для провинции Шанхай)	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Региональный (на уровне провинций, районов, муниципалитетов)	Нет
Лаосская Народно-Демократическая Республика	348 000 кипов в месяц	42 долл.	Правительство	Национальный	Нет
Малайзия	н/д		Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по секторам и занятиям	Нет
Монголия	140 400 монгольских тугриков в месяц	111 долл.	Правительство на основе предложений от организаций работников и работодателей	Национальный	Нет
Мьянма	Нет		Советы по заработной плате, назначенные Президентом	Национальный по занятиям	Временные работники (под которыми понимаются работники, не нанимаемые работодателем в целях его деятельности)
Непал	4600 рупий в месяц	62 долл. (кроме сельскохозяйственных предприятий)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Домашние работники, предприятия с численностью персонала менее 10 человек
Новая Зеландия	520 новозеландских долларов в неделю 2252 новозеландских доллара в месяц	1773 долл.	Правительство	Национальный	Ученики, лица, задействованные в киноиндустрии
Пакистан	7000 рупий в месяц	84 долл. (неквалифицированные работники)	Национальное правительство (неквалифицированные работники); правительства провинций (для квалифицированных работников, по рекомендации двухстороннего органа)	Национальный по секторам; региональный по секторам	Шахтеры
Папуа-Новая Гвинея	1101 кина в неделю 436 кин в месяц	184 долл.	Правительство по соглашению с двухсторонним органом	Национальный	Ученики
Республика Корея	4580 вон в час 793 256 вон в месяц	716 долл.	Правительство на основе двухстороннего органа	Национальный	Домашние работники, моряки
Сингапур	Минимальная заработная плата не предусмотрена законом				
Соломоновы Острова	4 долл. в час 779 долл. в месяц	102 долл.	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Национальный по секторам	Инвалиды или работники с ограниченными возможностями могут быть исключены из сферы действия (при этом должен быть определен отдельный размер заработной платы)

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Таиланд	203 бата в день 5274 бата в месяц	173 долл. (в Бангкоке)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по регионам	Работы, не связанные с деятельностью работодателя, домашние работники, работники в частных школах
Фиджи	572 фиджийских доллара в месяц	319 долл. (ставка для обрабатывающей промышленности)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по секторам и занятиям	Все работники, на которых не распространяются решения Совета по заработной плате
Филиппины	426 песо в день 11 067 песо в месяц	256 долл. (ставка для Национального столичного региона)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Региональный по секторам и в зависимости от размера предприятий	Домашние работники (регулируются отдельными законами)
Шри-Ланка	н/д		Трехсторонние отраслевые специальные советы, утвержденные Министром труда	Национальный по секторам и занятиям	Нет
Япония	821 иена в час 142 197 иен в месяц	1782 долл. (Токийский столичный регион)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный и региональный, региональный по отраслям	Домашние работники; работодатель может подавать правительству запрос на уменьшение размера заработной платы для инвалидов, работников на испытательном сроке или лиц, проходящих профессиональную подготовку
ЕВРОПА И СНГ					
Австрия	1453 евро в месяц	1874 долл. (неквалифицированные работники в металлообрабатывающей промышленности)	Специализированный орган в определенных секторах и коллективные договоры во всех остальных секторах Преимущественно через коллективные договоры	Национальный по секторам; региональный по секторам и занятиям	Домашние работники
Армения	30 000 драмов в месяц	81 долл.	н/д	Национальный и по занятиям	Не определено
Бельгия	1472 евро в месяц	1898 долл. (для работников промышленности в возрасте старше 21 года)	Специализированный орган, состоящий из представителей социальных партнеров	Национальный и по секторам	Для учеников, временных работников и работников на семейных предприятиях определенного типа, а также работников в возрасте до 21 года установлена более низкая минимальная заработная плата
Болгария	290 левов в месяц	205 долл.	Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный	Нет
Великобритания	6,19 евро в час 1286 евро в месяц	2071 долл.	Правительство по рекомендации двухстороннего органа	Национальный	Работники в возрасте до 18 лет, стажеры, ученики в возрасте до 26 лет, лица без определенного места жительства или проживающие в приюте для лиц без определенного места жительства, члены семьи на предприятии
Венгрия	93 000 форинтов в месяц	461 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Нет
Германия	11 евро в час 2286 евро в месяц	2949 долл. (коммерческий сектор)	Коллективные переговоры	По секторам и занятиям	Нет
Греция	н/д				

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Дания	107 датских крон в час 18 593 датских кроны в месяц	3451 долл. (работники промышленного сектора)	Исключительно через национальные коллективные договоры	Национальный (коллективные договоры)	Для работников в возрасте до 18 лет установлен более низкий минимальный размер заработной платы по сравнению с размером, предусмотренным коллективным договором для совершеннолетних работников (по крайней мере в некоторых договорах)
Израиль	н/д		Правительство	Национальный	
Ирландия	8,65 евро в час 1798 евро в месяц	2319 долл.	Правительство с учетом экономических и социальных интересов государства или по решению Трудового суда (после достижения соглашения между организациями работников и работодателей)	Национальный	Стажеры, работники в возрасте до 18 лет, члены семьи
Исландия	193 000 крон в месяц	1678 долл. (частный сектор)	Коллективные переговоры на национальном уровне по секторам	Национальный по секторам (зависит также от характера работы, трудового стажа и образования)	Нет
Испания	747 евро в месяц (в среднем за 12 месяцев при выплате заработной платы 14 раз в год)	963 долл.	Правительство после прямой консультации с организациями работников и работодателей	Национальный	Исполнительные директора, волонтеры, неоплачиваемые члены семьи; стажеры оплачиваются по более низкой минимальной ставке, чем совершеннолетние работники
Италия	1206 долл. в месяц	1555 долл. (металлообрабатывающая промышленность)	Коллективные переговоры	По секторам и занятиям	Стажеры (по крайней мере в некоторых коллективных договорах для них может устанавливаться более низкая заработная плата)
Кипр	н/д		Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	
Латвия	н/д		Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный	
Литва	800 литовских литов в месяц	323 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Нет
Люксембург	2216 евро в месяц (для неквалифицированных работников)	2381 долл.	Правительство	Национальный	Работники в возрасте до 18 лет (оплачиваются по более низкой ставке заработной платы), инвалиды (по специальному постановлению правительства), неквалифицированные стажеры
Мальта	158,11 евро в неделю (плюс 4,66 евро в неделю в качестве надбавки на рост стоимости жизни) 705 евро в месяц	909 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный (работники, на которых не распространяется минимальная заработная плата, установленная в секторе) и национальный по секторам	Работники в возрасте до 18 лет

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Нидерланды	1456 евро в месяц	1878 долл.	Правительство	Национальный	Работники в возрасте от 15 до 22 лет и инвалиды получают определенный процент от минимального размера заработной платы, установленного для совершеннолетних работников
Норвегия	154 норвежские кроны в час 266 728 норвежских крон в час	4763 долл. (неквалифицированные работники в строительной промышленности)	Коллективные переговоры	Национальный по секторам	Ученики и работники в возрасте до 18 лет оплачиваются по более низкой ставке заработной платы, чем совершеннолетние работники (по крайней мере по условиям некоторых договоров)
Польша	н/д		Трехсторонний орган	По секторам	Нет
Португалия	485 евро в месяц	625 долл.	Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный	Ученики и инвалиды могут оплачиваться по более низкой ставке заработной платы
Республика Молдова	1100 леев в месяц	94 долл. (в реальном секторе для работников хозрасчетных предприятий, организаций, учреждений, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы)	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Национальный и по секторам	Нет
Российская Федерация	4330 рублей в месяц	147 долл.	Национальное правительство (после консультации с социальными партнерами) и региональное правительство (после консультации с трехсторонней организацией)	Национальный и региональный	Нет
Румыния	670 леев в месяц	220 долл.	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Национальный	Нет
Сан-Марино	1456 евро в месяц	1878 долл. (работники, не принадлежащие к секторам, в которых действует коллективный договор, но ставка может варьироваться в зависимости от категории работника)	Коллективные переговоры	Национальный и по секторам	Стажеры и молодежь получают определенный процент от минимального размера заработной платы для совершеннолетних работников, согласованного в коллективном договоре (по крайней мере по условиям некоторых договоров)
Сербия	17 136 сербских динаров в месяц	234 долл.	Минимальная заработная плата устанавливается трехсторонним советом (если совет не принимает решения в течение 10 дней, правительство может принять одностороннее решение)	Национальный	Стажеры (определенный процент от минимального размера заработной платы совершеннолетних работников)
Словакия	327 евро в месяц	421 долл.	Правительство на основе двухстороннего договора	Национальный	Нет

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Словения	763 евро в месяц	984 долл.	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Национальный	Нет
Турция	701 турецкая лира в месяц	420 долл.	Трехсторонний орган	Национальный	Работники в возрасте до 16 лет оплачиваются по более низкой минимальной ставке, чем совершеннолетние работники
Украина	1044 украинских гривен в месяц	131 долл.	Правительство после консультации с социальными партнерами	Национальный	Нет
Финляндия	1391 евро в месяц	1794 долл. (высокотехнологические отрасли)	Коллективные переговоры	Национальный по секторам и занятиям; региональный по секторам и занятиям	Стажерам и работникам в возрасте до 18 лет можно выплачивать более низкую заработную плату (по крайней мере по условиям некоторых договоров)
Франция	1398 евро в месяц	1803 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа и на основании коллективных договоров	Национальный	Нет
Хорватия	2814 кунов в месяц	526 долл.	Правительство после консультации с трехсторонним органом	Национальный	Нет
Чехия	8 000 чешских крон в месяц	452 долл.	Правительство после консультации с организациями работников и работодателей	Национальный	Работники в возрасте до 18 лет получают 80% от минимального размера заработной платы
Швейцария	Минимальная заработная плата на национальном уровне не предусмотрена (размер заработной платы определяется в индивидуальных или коллективных договорах)		Национальное правительство по рекомендации трехсторонних участников (для индивидуальных договоров) или коллективные переговоры	Региональный по секторам и занятиям	Несовершеннолетние лица и стажеры оплачиваются по более низкой минимальной ставке, чем совершеннолетние работники
Швеция	17 517 крон в месяц	2699 долл. (технические предприятия)	Коллективные переговоры	По секторам и занятиям	Нет
Эстония	290 евро в месяц	372 долл.	Правительство после заключения двухстороннего соглашения между организациями работников и работодателей	Национальный	Нет
СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА, ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА И КАРИБСКИЙ БАССЕЙН					
Антигуа и Барбуда	7,50 восточно-карибских долларов в час 1559 восточно-карибских долларов в месяц	577 долл.	Правительство после консультаций с двухсторонним органом	Национальный по занятиям	Нет
Аргентина	2300 песо в месяц	559 долл.	Трехсторонний орган	Национальный по секторам занятиям	Ученики и работники в возрасте до 18 лет получают определенный процент от минимального размера заработной платы для совершеннолетних работников

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Багамские Острова	150 багамских долларов в неделю 649 багамских долларов в месяц	649 долл.	Правительство после консультации с социальными партнерами	Национальный	Дети и молодые работники
Барбадос	Репрезентативная минимальная заработная плата для обрабатывающей промышленности не выявлена			Национальный по занятиям	Работники в возрасте до 18 лет оплачиваются по более низкой минимальной ставке, чем совершеннолетние работники
Белиз	3,10 белизских доллара в час 604 белизских доллара	302 долл.	Правительство по рекомендации специализированного органа	Национальный	Работодателям, принимающие на работу инвалидов, разрешено устанавливать более низкую минимальную заработную плату
Боливия	815,40 боливиано в месяц	117 долл.	Правительство	Национальный	Нет
Бразилия	545 реалов в месяц	326 долл.	Правительство	Национальный	Нет
Венесуэла	1548 боливаров в месяц	361 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа Если не удается достичь консенсуса, минимальный размер заработной платы устанавливает правительство	Национальный	Нет
Гаити	250 гурдов в день 6495 гурдов в месяц	160 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Домашние работники
Гайана	(В законодательстве нет прямых указаний на национальную минимальную заработную плату)		Правительство может назначать консультативный комитет для выработки рекомендаций по заработной плате	По категориям работников	Нет
Гватемала	63,70 кетсала в день 1517 кетсалей в месяц	194 долл.	Правительство по рекомендации специализированного органа	Национальный по секторам (на основе собранных данных по заработной плате в регионах)	Стажеры могут оплачиваться по более низкой минимальной ставке заработной платы (в своем секторе)
Гондурас	5858 лемпир в месяц	309 долл. (фирмы с 1-10 работниками)	Трехсторонний орган; если не удается достичь соглашения, минимальную заработную плату устанавливает правительство	Национальный по секторам и в зависимости от размера предприятий	Инвалиды и ученики
Гренада	6,00 гренадских долларов 1039 гренадских долларов в месяц	389 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по секторам, отраслям и занятиям	Нет
Доминика	4,00 в час 693 долл. в месяц	256 долл. (неквалифицированные работники)	Правительство (на основе двухстороннего консультативного совета)	Национальный по занятиям	Правительство может утверждать более низкую заработную плату для инвалидов
Доминиканская Республика	6035 песо в месяц	157 долл.	Трехсторонний орган	Национальный по секторам, занятиям и особым зонам (свободные торговые зоны)	Нет

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
Канада	10,25 канадских долларов в час (Онтарио) ² 1775 канадских долларов в месяц	1793 доллара	Правительство провинций, отчасти по рекомендации трехстороннего органа	Региональный и региональный по секторам	По усмотрению правительства провинций
Колумбия	535 600 песо в месяц	290 долл.	Трехсторонний орган	Национальный	Нет
Коста-Рика	7642 колона в день 198 528 колонов в месяц	392 долл.	Трехсторонний орган	Национальный, а также по секторам и занятиям	Нет
Куба	225 песо в месяц	225 долл.	Правительство после консультации с представителями работников	Национальный	Нет
Мексика	59,82 песо в день 1554 песо в месяц	125 долл. (на основе общей минимальной дневной ставки заработной платы для столичного региона)	Трехсторонний орган	Национальный по секторам и занятиям	Нет
Никарагуа	2747 кордоб в месяц	123 долл.	Трехсторонний орган (если не удается достичь соглашения, минимальный размер заработной платы устанавливает правительство)	Национальный по секторам	Нет
Панама	1,53 бальбоа в час 318 бальбоа в месяц	318 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего национального органа	Национальный по секторам, занятиям, регионам, а также в зависимости от размера предприятия	Нет
Парагвай	1 658 200 гуарани в месяц	395 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего национального органа	Национальный и по регионам	Ученикам выплачивается не менее 60% от установленного размера заработной платы; домашним работникам – не менее 40%; несовершеннолетним работникам – не менее 60%, инвалиды могут оплачиваться по более низкой ставке, чем минимальный размер заработной платы
Перу	650 новых солей в месяц	236 долл.	Трехсторонний орган (если не удается достичь консенсуса, минимальный размер заработной платы может установить правительство)	Национальный	Нет
Сальвадор	7,31 долл. в день 174 долл. в месяц (промышленность, за исключением текстильной и швейной)	174 долл.	Правительство после консультаций с трехсторонним органом	Национальный по секторам и занятиям, а также в зависимости от размера компании	Ученики не могут оплачиваться по ставке ниже 50% от минимальной заработной платы
Сент-Китс и Невис	8,00 долл. в час 1385 долл. в месяц	513 долл.	Правительство	Национальный по занятиям	

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
США	7,25 долл. в час 1256 долл. в месяц	1256 долл.	Правительство (на федеральном уровне и уровне штатов)	Национальный и региональный	Федеральный минимальный размер заработной платы применяется только к определенным категориям работников, указанным в законе; некоторые категории работников, перечисленные в законе, прямо исключены из сферы действия – как правило, к ним относится административно-управленческий персонал
Тринидад и Тобаго	12,50 долл. в час 2165 долл. в месяц	338 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Зарегистрированные ученики, стажеры, работники с определенными схемами оплаты труда, утвержденными правительством, волонтеры в зарегистрированных благотворительных организациях
Уругвай	6000 уругвайских песо в месяц	311 долл.	Правительство и трехсторонние органы	Национальный по секторам и занятиям	Нет
Чили	182 000 песо в месяц	376 долл.	Правительство (на практике после консультации с социальными партнерами)	Национальный	Ученики и инвалиды
Эквадор	264 долл. в месяц	264 долл.	Трехсторонний орган (если не удается достичь консенсуса, то минимальный размер заработной платы устанавливает правительство)	Национальный по секторам, видам деятельности и зонам (свободные торговые зоны)	Стажеры оплачиваются по более низкой минимальной ставке, чем совершеннолетние работники
Ямайка	112 долл. в час 19 485 долл. в месяц	226 долл.	Трехсторонний орган дает рекомендации правительству	Национальный по занятиям и округам	Нет
БЛИЖНИЙ ВОСТОК (АРАБСКИЕ ГОСУДАРСТВА)					
Бахрейн	Минимальная заработная плата не предусмотрена				
Иордания	150 иорданских динаров в месяц	211 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Нет
Ирак	5250 динаров в день 136 395 динаров в месяц	58 долл. (неквалифицированные работники)	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Нет
Йемен	Минимальная заработная плата не предусмотрена				
Катар	Минимальная заработная плата не предусмотрена				
Кувейт	60 кувейтских динаров в месяц	214 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный по профессиям и занятиям	Нет
Ливан	500 000 ливанских фунтов в месяц	331 долл.	Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный	Из сферы действия исключены домашние работники; работники в сельскохозяйственных корпорациях, не связанных с торговлей и промышленностью; работники семейных предприятий, на которых работают исключительно члены семьи; работники в возрасте до 20 лет; временные работники в сфере государственного управления.

Страна	Минимальный размер заработной платы в национальной валюте (31 декабря 2011 г.)	Минимальный размер месячной заработной платы в долларах США (округленный)	Механизм установления минимальной заработной платы	Уровень установления минимальной заработной платы	Работники, исключенные из сферы действия
ОАЭ	Репрезентативная минимальная заработная плата для обрабатывающей промышленности не выявлена		Правительство после консультаций с социальными партнерами	Национальный	Трудовое законодательство не применяется к домашним работникам в частных домохозяйствах и схожим занятиям; работникам ферм и пастбищ, за исключением лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях, занимающихся переработкой продукции
Саудовская Аравия	Минимальная заработная плата не предусмотрена				Трудовое законодательство исключает из сферы действия членов семьи работодателя; домашнюю прислугу; моряков, работающих на судах грузоподъемностью менее пятисот тонн; определенные категории сельскохозяйственных работников; работников, не имеющие гражданства Саудовской Аравии и въезжающих в страну для выполнения определенной работы на период не более двух месяцев; игроки и тренеры спортивных клубов и федераций
Сирия	Репрезентативная минимальная заработная плата для обрабатывающей промышленности не выявлена		Правительство по рекомендации трехстороннего органа	Национальный и по занятиям	Сельскохозяйственные работники; члены семьи работодателя; домашние работники; работники благотворительных организаций; временные работники; работники, занятые не более двух часов в день

Источник данных о рыночных обменных курсах за 2011 г.: Всемирный банк [Официальный обменный курс (количество единиц местной валюты за 1 долл. США, в среднем за учетный период)]; перевод евро в доллары осуществлялся на основе данных за 30 декабря 2012 г., приведенных в документе «Репрезентативные обменные курсы для избранных валют» Международного валютного фонда [«Representative Exchange Rates for Selected Currencies»] (1,29 долл. США = 1,00 евро или 1,00 долл. США = 0,78 евро). Выше указаны минимальные ставки заработной платы для несельскохозяйственных работников

н/д = нет данных

1) Для Кении приведена общая ставка для неквалифицированных работников в крупных городах (например, Найроби, Момбаса, Кисуму).

2) В Канаде минимальная заработная плата устанавливается на уровне провинций (в качестве примера указан минимальный размер заработной платы, установленный в Онтарио).

ПРИЛОЖЕНИЕ: ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ УЯЗВИМЫХ РАБОТНИКОВ: К ВОПРОСУ О ДОМАШНЕМ ТРУДЕ

Введение

Правовые положения, рассмотренные в настоящем докладе, представляют собой «типичные» нормы общеприменимого характера. Однако в реальности некоторые категории работников часто бывают исключены из сферы действия этих норм или довольствуются более низким уровнем защиты. Это происходит по ряду причин, включая юридические формальности. Учитывая, что трудовое право направлено на обеспечение минимального уровня защиты для всех работников в различных обстоятельствах, практика исключения некоторых работников, особенно тех, кто уязвим для дискриминации и злоупотреблений, представляет собой актуальную проблему для применения национального законодательства в пределах страны. Некоторые группы работников (включая домашних работников) могут считаться особенно уязвимыми не только из-за того, что они работают в описанных выше условиях труда или занятости, но и в связи с уникальной спецификой их места работы. Например, матросы или моряки могут быть более уязвимы вследствие того, что суда, где они работают, находятся вне контроля органов власти, базирующихся на суше.¹ Подобным образом и лица, занятые домашним трудом, работают в местах, недоступных для регулирования органами в сфере охраны труда, а именно в частных домах.

Чтобы понять масштаб и характер этих проблем, а также найти способы распространения правовой защиты на всех работников, в настоящем специальном приложении в качестве примера рассматривается положение домашних работников, которые находятся, вероятно, в наиболее уязвимых условиях. В силу ряда социально-экономических факторов, домашний труд становится всё более актуальным вопросом в различных обществах по всему миру, и, как следствие, всё больше внимания уделяется условиям труда и занятости домашних работников. Цель анализа, который проводится в настоящем приложении на основе имеющейся информации, – определить, в какой степени национальное законодательство регулирует условия труда и занятости для домашних работников.²

История вопроса: Домашние работники

А. Домашние работники: Определения и проблемы

Введение к докладу МОТ о положении домашних работников дает хорошее общее представление о проблемах и значимости домашнего труда, особенно в условиях современного глобализованного общества.

«Домашний труд – одно из самых древних и важных занятий для множества женщин во многих странах. Он связан с всемирной историей рабства, колониализма и других форм принудительного труда. В современных проявлениях домашний труд – глобальное явление, увековечивающее иерархические отношения на основе расы, этнической принадлежности, принадлежности к коренному населению, касты и национальности. Работа, связанная с уходом в домашнем хозяйстве, – независимо от того, выполняется ли она оплачиваемым наемным работником или неоплачиваемым членом домашнего хозяйства в рамках семейных обязанностей и в качестве «труда по любви» – просто необходима для функционирования экономики за пределами домашнего хозяйства. Увеличение доли женщин в составе рабочей силы, изменения в организации труда и его интенсификация, отсутствие мер в области политики, направленных на совмещение трудовых и семейных обязанностей, сокращение объема услуг по уходу, оказываемых государством, феминизация международной миграции и старение общества – всё это увеличило спрос на услуги по уходу в последние годы.

Однако домашний труд остается недооцененным. Его рассматривают как занятие, требующее низкой квалификации, поскольку традиционно считается, что большинство женщин способны выполнять домашнюю работу, а навыки, передаваемые другими женщинами в доме, воспринимаются как естественные. Поэтому, когда этот труд оплачивается, его по-прежнему недооценивают и неадекватно регламентируют.»

Домашние работники получают заработную плату за труд в доме другого лица и выполняют работу по ведению домашнего хозяйства и, в случае необходимости, уходу за членами семьи. Такой труд часто базируется на гендерно-дифференцированных функциях, которые требуется выполнять на ежедневной основе. К ним относится приготовление пищи, уборка и уход за детьми, престарелыми или нетрудоспособными членами семьи и домашними животными. Они могут также выполнять работы за пределами дома, например уход за садом. Часто эти функции не определены четко с самого начала и могут значительно изменяться с течением времени. Даже общий круг обязанностей может быть не определен или нечетко сформулирован. Например, уход за ребенком

¹ Конвенция МОТ о труде в морском судоходстве от 2006 года представляет собой пересмотренную международную трудовую норму, определяющую потребности и условия труда этих работников.

² Для Международной организации труда изучение положения домашних работников не является каким-то новым направлением, но берет свое начало еще со времен образования организации. Проблема улучшения условий труда для домашних работников впервые оказалась в центре внимания в 1936 году, когда Международная конференция труда приняла Конвенцию об оплачиваемых отпусках (№ 52), установившую право на оплачиваемый отпуск для работников в сфере производства и целого ряда других отраслей. Однако домашние работники были исключены из сферы действия Конвенции. Это обстоятельство побудило членов Конференции потребовать рассмотрения на следующих сессиях Международной конференции труда не только вопроса об оплачиваемом годовом отпуске домашним работникам, но также того, «...могут ли другие условия занятости домашних работников стать предметом международного регулирования». Как отметил один из делегатов в 1936 году, домашние работники являются оплачиваемыми работниками по найму, и, следовательно, имеют право на защиту так же, как и другие наемные работники. См. Резолюцию по оплачиваемым отпускам для домашней прислуги, подготовленную Комитетом по вопросу оплачиваемых отпусков и принятую на 20-ой сессии Международной конференции труда (Женева, 4-24 июня 1936 г.). В частности см. стр. 465 материалов этой сессии, где приведены слова делегата МОТ, высказанные в 1936 году.

может предполагать как обычный присмотр (от тщательного контроля за младенцами в одном помещении до наблюдения за детьми, играющими в саду), так и контроль за надлежащим выполнением детьми школьных заданий. Уход за нетрудоспособным или больным членом семьи может увеличивать нагрузку на домашнего работника (и часто требует работы в ночное время и выходные дни), особенно если работник не имеет квалификации и опыта для выполнения таких функций.

Лишь недавно исследователи начали в полной мере признавать экономическое значение этой формы труда. Поскольку домашний труд традиционно выполняется женщинами, он также подвержен недооценке. Такая недооценка проявляется в определении количества времени, требуемого для выполнения работы на ежедневной или, по крайней мере, постоянной основе. Кроме того, домашняя работа недооценивается и в денежном выражении: размер зарплаты домашних работников меньше, чем заработки их нанимателей на рынке труда. Вознаграждение натурой в виде жилья и питания всегда использовались для оплаты труда домашних работников, живущих или проводящих весь рабочий день в доме нанимателя.

Еще один фактор, традиционно усугубляющий положение домашних работников, заключается в том, что многие из них являются экономическими мигрантами. Рост урбанизации, происходящий в странах по всему миру, побуждает работников переезжать из сельской местности в городскую в поисках более благоприятных экономических условий. Для женщин с ограниченным уровнем образования или формальных навыков домашний труд может быть единственным доступным вариантом трудоустройства в этой городской среде. Помимо отмеченного выше недооцененного характера труда, такие факторы, как этническая и религиозная принадлежность могут ещё более осложнять положение этих работников, особенно в условиях, когда миграция домашних работников уже не ограничивается переездом из сельской местности в городскую, а приобрела глобальный характер. В небольших объёмах международная миграция домашних работников, которые нанимались богатыми клиентами, существовала веками. Однако в последние годы, когда потребность в домашних услугах возросла, количество домашних работников, мигрирующих в другие страны, значительно увеличилось. Как внутренние мигранты, переезжающие из села в город, так и международные мигранты подвержены высокому уровню уязвимости из-за присущих домашнему труду проблем и сложностей в их преодолении.

С точки зрения уязвимости домашних работников, характер выполняемого труда – это лишь часть проблемы. Главным фактором их уязвимости является само рабочее место, то есть частные дома. Частный дом в качестве рабочего места ставит ряд сложных проблем, которые компетентные органы власти только начинают решать. Основная задача, которую предстоит решить властям, – это нахождение баланса между частными потребностями домовладельца, с одной стороны, и потребностями и правами домашнего работника в отношении рабочего места, с другой стороны. Часто в конфликтах власти встают на сторону домовладельца, особенно если домашний работник происходит из другой страны. Тем не менее, в настоящее время прилагаются усилия для изменения этой ситуации, чтобы домашние работники могли работать в достойных условиях труда и имели выход из ситуации в тех случаях, когда такие условия неадекватны. В связи с этим особое значение приобрели международные и национальные нормы труда, которые обсуждаются ниже.

В. Домашние работники: Численность

Любой статистический анализ численности домашних работников по странам всего мира представляет собой сложную задачу. Это объясняется разными причинами, включая распространённость неофициального использования домашнего труда и занижение показателей в отчетности, расхождения в определении термина «домашний работник» и ситуации, в которых домашние работники могли бы быть отнесены в отдельную категорию, но вместо этого причисляются к более широким категориям, например «бытовые услуги».

Несмотря на это, МОТ прилагает усилия по проведению статистических оценок на основе собственного методологического анализа. Так, согласно подсчетам, в домашнем труде занята значительная доля рабочей силы в развивающихся странах, где на него приходится от 4% до 10% от общего числа занятых (включая мужчин и женщин).³ Недавно проведенная глобальная оценка позволяет предположить, что в мире существует порядка 52,5 миллиона домашних работников.

Однако эта цифра, вероятно, занижена, и реальная численность может достигать до 100 миллионов.⁴ Даже со всеми оговорками эти оценки говорят о том, что домашний труд является важным источником занятости: на него приходится около 1,7 от общего числа занятых в мире и 3,6% от числа занятых по найму (см. Рис. 1 ниже).⁵

Региональные оценки МОТ показывают, что наибольшее количество домашних работников приходится на страны Азии, Латинской Америки и Карибского бассейна. Согласно результатам анализа, в Азии не менее 21,5 миллионов женщин и мужчин работают в частных домохозяйствах (40% от общего числа домашних работников в мире), в то время как в странах Латинской Америки и Карибского залива насчитывается 19,6 миллионов домашних работников (37,3% от общей численности).⁶ Данные по остальным регионам в порядке убывания: Африка (5,2 млн), Ближний Восток (2,1 млн), Восточная Европа и СНГ (595 000).⁷

Очевидно, что в связи с характером труда и численностью занятых в нем работников требуется определенная форма правового регулирования, чтобы гарантировать этим работникам достойные условия труда.

³ МОТ: Достойный труд для домашних работников, Доклад IV (1), Международная конференция труда, 99-я сессия, Женева, 2010 г., параграф 20. Оценки по промышленно развитым странам позволяют предположить, что доля домашних работников составляет от 1% до 2,5% от общего числа работников. Эти данные не внесены в Базу данных МОТ о законодательстве по условиям труда, но основаны на расчетах, приведенных в цитируемом докладе в первом предложении указанного пункта.

⁴ Simonovsky and M. Luebker, Global and regional estimates on domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 4, Conditions of Work and Employment Branch (Geneva, ILO, 2011), p. 8. [И. Симоновски и М. Любкер, Международные и региональные оценки численности домашних работников, Аналитическая записка по политике в сфере домашнего труда № 4, Отдел по условиям труда и занятости (Женева, МОТ, 2011 г.), с. 7]. Эти данные не внесены в Базу данных МОТ о законодательстве по условиям труда, но основаны на расчетах, приведенных в цитируемой записке.

⁵ Simonovsky and Luebker, с. 8. Эти данные не внесены в Базу данных МОТ о законодательстве по условиям труда, но основаны на расчетах, приведенных в цитируемой записке.

⁶ Simonovsky and Luebker, с. 8. Эти данные не внесены в Базу данных МОТ о законодательстве по условиям труда, но основаны на расчетах, приведенных в цитируемой записке.

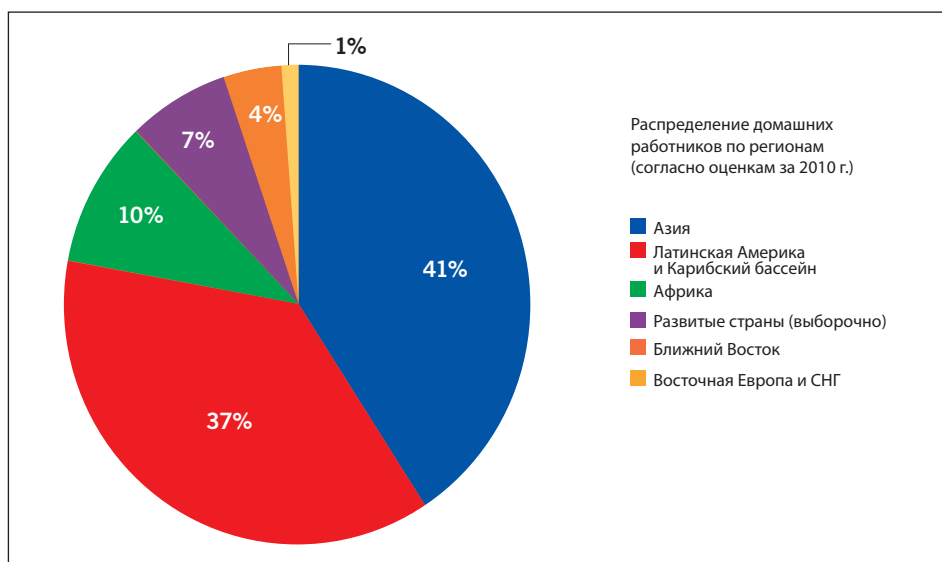
⁷ Simonovsky and Luebker, с. 8. Эти данные не внесены в Базу данных МОТ о законодательстве по условиям труда, но основаны на расчетах, приведенных в цитируемой записке.

Международная норма труда: Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189)

Проблемы, связанные с положением домашних работников, не являются для МОТ чем-то новым. Первые дискуссии были проведены Комитетом экспертов еще в 1951 году. В июне 2011 года, на 100-й сессии Международной конференции труда, МОТ приняла первые международные стандарты, посвященные этой группе работников: Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и прилагаемую к ней Рекомендацию о достойном труде домашних работников (№ 201). Это знаменовало начало распространения стандартов МОТ в практически незащищенный и нерегулируемый сектор экономики. Конвенция МОТ № 189 является юридически обязывающим актом, открытым для ратификации государствами-членами, в то время как прилагаемая к ней Рекомендация № 201 представляет собой не имеющий обязательной силы документ, дополняющий Конвенцию более подробными указаниями по ее реализации. Эти международные нормы базируются на том принципе, что домашние работники заслуживают защиты и условий не менее благоприятных, чем те, в которых находятся другие работники, а также, что, вероятно, важнее всего, в силу уникальной специфики их рабочего места должны быть приняты действенные меры для обеспечения их прав и защиты от злоупотреблений, домогательств и насилия.

Конвенция МОТ № 189 предусматривает целый комплекс прав и обязанностей, которых должны придерживаться государства-члены, ратифицировавшие этот акт. Конвенция раскрывает содержание терминов «домашний труд» и «домашний работник»; применяется ко всем домашним работникам, за исключением категорий, согласованных национальными трехсторонними участниками⁸; требует соблюдения прав человека и основополагающих прав в сфере труда в отношении домашних работников⁹; устанавливает минимальный возраст для домашних работников и запрещает препятствовать образованию и профессиональной подготовке домашних работников в возрасте до 18 лет; требует от государств-членов принимать меры для защиты от злоупотреблений, домогательств и насилия; гарантирует домашним работникам, проживающим в домохозяйстве достойные условия труда и бытовые условия с соблюдением неприкосновенности их частной жизни; требует информирования домашних работников о своих условиях труда и занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом (желательно посредством письменных договоров в соответствии с национальным законодательством и коллективными договорами); требует заключения договора с домашними работниками-мигрантами до пересечения ими национальных границ и включения в договор пункта, предусматривающего право на репатриацию по истечении срока действия заключенного с ними договора; дает право домашним работникам беспрепятственно договариваться с потенциальным работодателем о возможности проживания в его домохозяйстве; запрещает принуждать их оставаться в домохозяйстве в выходные дни или в период отпуска, а также предусматривает право хранить у себя свое удостоверение личности и гарантирует им продолжительность рабочего времени в соответствии с национальным законодательством при продолжительности еженедельного отдыха не менее 24 часов. Кроме того, в соответствии с Конвенцией, домашние работники

Рис. 1. Распределение домашних работников



Y. Simonovsky and M. Luebker, Global and regional estimates on domestic workers, Domestic Work Policy Brief No. 4, Conditions of Work and Employment Branch (Geneva, ILO, 2011), p. 8. [И. Симоновски и М. Любкер, Международные и региональные оценки численности домашних работников, Аналитическая записка по политике в сфере домашнего труда № 4, Отдел по условиям труда и занятости (Женева, МОТ, 2011 г.), с. 8]

⁸ В соответствии с Конвенцией, если какая-либо категория работников исключена из ее сферы применения национальными социальными партнерами, государство обязано разъяснить МОТ причины такого исключения в докладах, предусмотренных Статьей 22 Устава (о применении международных норм труда).

⁹ Основополагающие права в сфере труда, разработанные МОТ, включают в себя: а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; в) действенное запрещение детского труда; и d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

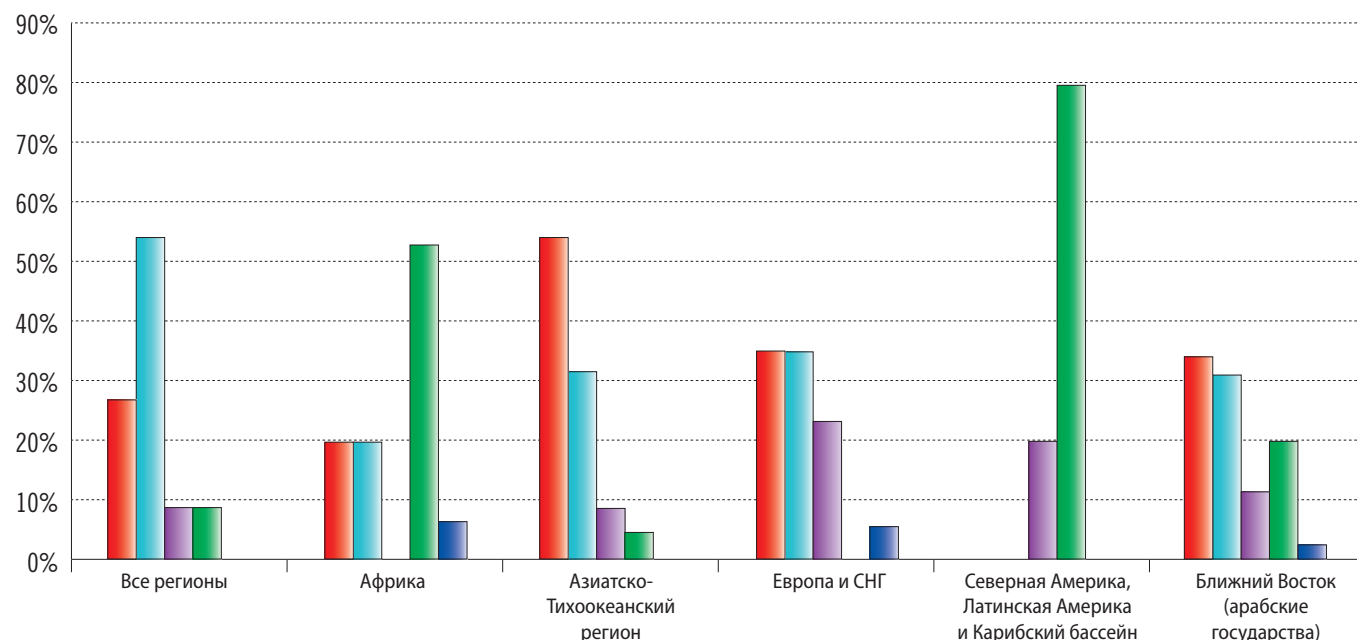
имеют право на минимальную заработную плату без дискриминации по признаку пола; получают вознаграждение раз в месяц наличными или почтовым переводом. Государства обязаны обеспечивать охрану труда и здоровья домашних работников. Любые формы злоупотребления должны предотвращаться, а деятельность частных агентств занятости, имеющих дело с домашними работниками, регулироваться. Домашние работники должны иметь доступ к национальной правовой системе. Государства-члены обязаны применять механизмы, включая инспекцию труда, в целях обеспечения соблюдения национального законодательства для защиты домашних работников. На домашних работников должны быть распространены меры защиты, предусмотренные национальным трудовым законодательством и коллективными договорами в отношении остальных работников.

Данная конвенция МОТ дополнена Рекомендацией МОТ № 201, которая предусматривает защиту частной жизни работников; строго ограничивает домашний труд для детей в возрасте до 18 лет; оговаривает условия в трудовых договорах с домашними работниками; регулирует дежурство по вызову или в режиме ожидания, а также компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, которые не должны считаться частью их оплаченного ежегодного отпуска; содержит указания по вознаграждению и вычетам; конкретизирует меры правовой защиты в случае неплатежеспособности или смерти работодателя; определяет требования к жилью, которое должно быть предоставлено домашнему работнику; регламентирует порядок организации социального обеспечения для домашних работников; обязывает государства-члены принимать меры для оказания друг другу содействия в защите домашних работников и определить требования к репатриации домашних работников-мигрантов, а также излагает меры, которые должны быть приняты в отношении инспекторов труда для обеспечения права доступа к домохозяйствам в целях защиты домашних работников. Этот детально разработанный комплекс норм МОТ призван заполнить общий вакуум в национальном трудовом законодательстве в отношении защиты и прав домашних работников – тот вакуум, в котором они издавна вынуждены существовать.

Национальное законодательство, регулирующее условия труда домашних работников

Хотя многие страны сегодня признают сложность социально-экономического, гуманитарного и правового положения домашних работников, в большинстве стран национальное трудовое законодательство пока еще не соответствует последней конвенции МОТ. Национальные нормы труда, применимые к домашним работникам, могут существовать в одной из трех форм: включены в состав законодательства в подразумеваемой форме или в прямой форме, либо исключены из закона в ясно выраженной форме. Однако База данных TRAVAIL о законодательстве по условиям труда позволяет добиться более глубокого понимания условий труда домашних работников за счет изучения сферы действия трудового законодательства, регулирующего такие условия (см. ниже Диаграмму 1).

Диаграмма 1. Правовая защита домашних работников на уровне национального законодательства (общий охват)



■ На домашних работников распространяется общее трудовое законодательство в той же степени, в какой оно распространяется на прочих работников

■ На домашних работников распространяется как общее трудовое законодательство (частично), так и отдельные подзаконные нормативные акты и специальные законы о труде

■ На домашних работников распространяются только отдельные подзаконные нормативные акты и специальные законы о труде

■ На домашних работников не распространяется национальное трудовое законодательство

■ Государство с федеративным устройством, законодательство в котором различается в зависимости от штата

Региональный анализ стран, подробно представленный в других частях настоящего доклада, показывает, что условия труда домашних работников по-разному охвачены национальным законодательством различных стран. Из семидесяти стран, изученных по всему миру, более двух третей (65%) либо имеют национальное законодательство, регулирующее условия труда домашних работников в том же порядке, что и остальных работников, либо регламентируют положение домашних работников путем сочетания общего трудового законодательства и подзаконных нормативных актов (или специальных законов в сфере труда).¹⁰ Однако в 20% странах, изученных во всех регионах, домашние работники в прямой форме исключены из национального трудового законодательства, а специальные нормы правовой защиты для них не предусмотрены.

Наиболее высокая доля стран с той или иной формой правового регулирования условий труда, которая охватывает или специально касается домашних работников, наблюдается в Европе и СНГ (96%), Северной Америке, Латинской Америке и Карибском бассейне (94%), а также в Африке (91%).¹¹

Однако в странах Азиатско-Тихоокеанского региона (40%) и на Ближнем Востоке (арабские государства, 20%) условия труда домашних работников гораздо слабее защищены законом.

В изучаемых регионах одни методы трудового права используются чаще, чем другие. Например, в странах Европы и СНГ условия труда домашних работников чаще всего регулируются теми же законами, что и для всех остальных работников (55%). Однако в странах Африки положение домашних работников отчасти регламентируется общим трудовым правом, а отчасти подзаконными нормативными актами или специальными законами в сфере труда (55%). С другой стороны, в определенных регионах преобладают ограничения законных прав домашних работников. Например, во многих странах Ближнего Востока (80%) и Азиатско-Тихоокеанского региона (53%) домашние работники в ясно выраженной форме исключены из сферы действия национального трудового законодательства.¹²

Важно также отметить, что в странах с федеративным устройством регулирование условий труда домашних работников на уровне трудового законодательства может быть более проработанным. В таких странах может и не быть формальных национальных правовых инструментов для регулирования условий труда домашних работников, но зато могут применяться те или иные правовые инструменты на уровне штатов или провинций. Это означает, что трудовое законодательство, в прямой или иной форме регламентирующее права домашних работников на достойные условия труда, может действовать в одних штатах или провинциях, в то время как в других штатах или провинциях такая правовая защита имеет ограниченный характер или совсем отсутствует. В связи с этим в странах Азиатско-Тихоокеанского региона (7%), Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна правовая защита в отношении условий труда домашних работников может применяться в одних частях страны и отсутствовать в других.

Особые условия труда в национальном законодательстве: рабочее время, минимальная заработная плата и охрана материнства

При рассмотрении национального трудового законодательства, регулирующего условия труда, целесообразно оценить, в какой степени учитываются потребности домашних работников. Например, согласно вышеуказанному докладу МОТ о положении домашних работников, лишь на незначительное меньшинство всех домашних работников (10%) распространяется общее трудовое законодательство в той же мере, что и на другие категории работников. С другой стороны, около 70% всех домашних работников пользуются той или иной степенью защиты с сочетанием норм общего трудового законодательства, специальных законов о труде, подзаконных нормативных актов и законодательства на уровне штатов/провинций.¹³ Хотя правовая защита такого рода важна, полезно рассмотреть, как она влияет на конкретные условия труда домашних работников. В настоящем разделе кратко оценивается то, что было достигнуто на уровне национального трудового законодательства для регулирования основных условий труда домашних работников: рабочего времени, минимальной заработной платы и охраны материнства.

Рабочее время

Одним из важных элементов регулирования рабочего времени является ограничение количества рабочих часов в неделю, которое определяет, какой по продолжительности может быть рабочая неделя (без учета сверхурочного времени). В большинстве стран такое ограничение установлено между 40 и 48 часами в неделю. В отношении рабочего времени недавний анализ показывает, что отсутствие защиты домашних работников связано не с отсутствием законодательства в этой сфере, а с частыми исключениями для домашних работников, которые, как ожидается, должны отработать больше количество часов.¹⁴

¹⁰ Хотя эти цифры вселяют оптимизм, важно отметить, что они приведены по 70 странам, где, в соответствии с Базой данных МОТ о законодательстве по условиям труда, домашние работники в той или иной форме охвачены правовой защитой. По остальным странам мира данные о национальном законодательстве недоступны, неполны или недостаточно ясны в отношении положения домашних работников. Данные основаны на Приложении III публикации МОТ «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты», 2012 г., с. 131-134 (в качестве первоисточника для данной публикации использовалась База данных о законодательстве по условиям труда Отдела по вопросам условий труда и равенства).

¹¹ Эти данные основаны на общей сумме по трем категориям, представленным ниже в диаграмме: 1) домашние работники, на которые распространяется общее трудовое законодательство в той же степени, в какой оно распространяется на прочих работников; 2) домашние работники, на которые распространяется как общее трудовое законодательство (частично), так и отдельные подзаконные нормативные акты и специальные законы о труде; и 3) домашние работники, на которые распространяются только отдельные подзаконные нормативные акты и специальные законы о труде.

¹² Эти данные основаны на категории, представленной ниже в диаграмме: домашние работники, на которых не распространяется национальное трудовое законодательство по вопросам условий труда и равенства).

¹³ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 50.

¹⁴ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 60.

В некоторых странах законодательство вообще не ограничивает продолжительность их работы. Например, в отношении более чем половины домашних работников в мире в национальном законодательстве не установлен верхний предел рабочих часов в неделю. Такой вывод сделан преимущественно на основе данных об исключении домашних работников из действующих национальных норм.¹⁵ На региональном уровне домашние работники наименее защищены в Азии и на Ближнем Востоке, где, как показывают имеющиеся данные, законодательные ограничения, касающиеся нормальной продолжительности рабочей недели для домашних работников, отсутствуют почти повсеместно.

Минимальная заработная плата

Заработок в той или иной форме важен для работников и их семей, и домашние работники не являются исключением. От работников других секторов домашние работники отличаются тем, что их вознаграждение часто находится на довольно низком уровне. Домашние работники, как правило, получают около 40 процентов от средней заработной платы.¹⁶ Эту ситуацию усугубляет целый ряд причин, отмеченных в начале настоящего приложения. В связи с этим, согласно Конвенции об установлении минимальной заработной платы 1970 года (№ 131) минимальная заработная плата играет важную роль для защиты «групп работников по найму, находящихся в неблагоприятном положении» от «необоснованно низкой заработной платы». Это, несомненно, относится и к домашним работникам. Согласно имеющимся данным, минимальный размер оплаты труда домашних работников, назначаемый на равных основаниях с другими работниками, существует в большинстве развитых стран (86%), странах Восточной Европы и СНГ (95%), странах Латинской Америки и Карибского бассейна (95%) и в Африке (83%).¹⁷ Однако в Азии (88%) и на Ближнем Востоке (99%) домашние работники не имеют права на установленную законом минимальную заработную плату, что является серьезным пробелом в правовой защите.

Охрана материнства

Более 80% всех домашних работников составляют женщины, многие из которых детородного возраста.¹⁸ Поскольку часть их обязанностей связана с оказанием помощи в уходе за членами семьи работодателя, сами они зачастую сталкиваются с определенными трудностями, пытаясь совместить свою работу с собственной семейной жизнью. При этом на более чем треть домашних работников не распространяются ключевые положения по охране материнства, включая отпуск по беременности и родам.¹⁹ Такие исключения могут быть в форме дополнительных критериев отбора для домашних работников, которые ограничивают им возможность получения отпуска по беременности и родам, или в форме прямого исключения из действующего законодательства в сфере охраны материнства. Как следствие, беременные женщины, занятые в качестве домашних работников, вынуждены уходить с работы или подвергать свое здоровье неоправданным рискам.

На практике право на отпуск по беременности и родам составляет главную заботу для домашних работников. Менее чем две трети всех женщин, занятых в качестве домашних работников, имеют согласно национальному законодательству право на отпуск по беременности и родам. Как показывает недавно проведенный анализ, 63,3% всех женщин-домашних работников имеют право на отпуск по меньшей мере такой же продолжительности, что и отпуск других работников. Еще 0,7% имеют право на отпуск, но продолжительность его короче, чем для других работников.²⁰ Однако 35,9% от общего числа женщин, занятых в частных домохозяйствах, не имеют установленного законом права на отпуск по беременности и родам в связи с тем, что на домашних работников не распространяются действующие положения, определяющие право на отпуск по беременности и родам для остальных работников.²¹

Выводы

С учетом представленной выше информации можно сделать вывод, что распространение на домашних работников правовой защиты в отношении условий занятости, которая доступна другим работникам на рынке труда, позволит обеспечить достойный труд для этой особо уязвимой и в то же время непрерывно растущей группы работников по всему миру.

¹⁵ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 60.

¹⁶ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 67.

¹⁷ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 79.

¹⁸ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 85.

¹⁹ Для более подробной информации об охране материнства для домашних работников см. Domestic Workers Policy Brief No. 6, (ILO, 2012).

²⁰ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 88.

²¹ МОТ: «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты» (Женева, 2012 г.), с. 88.

ДОКЛАД О ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА 2012 ГОДА: Глобальный обзор

Мировой экономический кризис, разразившийся в 2008 году, стал серьезным вызовом для рынка труда. Значительное количество людей по всему миру работают в условиях, которые сопряжены с рисками для здоровья, отрицательно влияют на семейную жизнь и ограничивают экономическую мобильность тех, кто и без того находится в наименее выгодных экономических условиях. Поэтому всё больше внимания уделяется законодательству, которое способно улучшить качество рабочих мест и трудовой жизни. В связи с этим директивные органы в поисках оптимальных вариантов стараются систематически сравнивать национальные законодательства по условиям труда в разных странах мира.

Доклад о законодательстве по условиям труда 2012 года, составленный на основе недавно обновленной Базы данных МОТ о законодательстве по условиям труда, содержит информацию о национальных правовых нормах и сравнительный глобальный анализ национальных законов в этой сфере. В нем рассмотрены ключевые аспекты, характеризующие условия труда: рабочее время, минимальная заработная плата и охрана материнства. Изучены основные правовые положения более чем по 150 странам, выявлены глобальные и региональные тенденции.

Эта обновленная версия доклада, основанная на предыдущих публикациях, освещает также деятельность директивных органов, направленную на регулирование условий труда в рамках национального законодательства. Цель доклада – повысить уровень информированности о важной роли законодательства в улучшении условий труда и тем самым содействовать устойчивому признанию закона как эффективного инструмента, с помощью которого можно совершенствовать условия труда для всех категорий работников.

**Группа технической поддержки
по вопросам достойного труда и Бюро МОТ
для стран Восточной Европы и Центральной Азии**

Российская Федерация, 107031, Москва
ул. Петровка, д. 15, офис 23
тел.: +7 (495) 9330810
факс: +7 (495) 9330820
Эл. почта: moscow@ilo.org