



Международная  
организация  
труда

# Основы установления минимальной оплаты труда



Регулярность

Охват

Франсуа Эйро и Катрин Саже

Размер

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

# Основы установления минимальной оплаты труда

## ОБ АВТОРАХ

Франсуа Эйро является доктором экономических наук и директором Программы МОТ по условиям труда и занятости.

Катрин Саже является доктором экономических наук (степень присуждена Европейским университетом, Флоренция) и ведущим экономистом Программы МОТ по условиям труда и занятости.

# Основы установления минимальной оплаты труда

Франсуа Эйро и Катрин Саже

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

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](mailto: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](http://www.ifrro.org).

MOT

*Основы установления минимальной оплаты труда/ Франсуа Эйро и Катрин Саже; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и бюро MOT для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: MOT, 2010. IX, 140 p.*

ISBN 978-92-2-417014-0 (print);  
ISBN 978-92-2-418126-9 (web)

International Labour Office  
minimum wage / wage determination / developed countries / developing countries  
13.07

Также опубликовано на английском языке:

*The fundamentals of minimum wage fixing. Euraud, F; Saget, C.*  
Geneva, International Labour Office, 2005.

Minimum wage, wage determination, developed country, developing country. 13.07  
ISBN 92-2-117014-4.

*Библиографическое описание книги*

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](http://www.ilo.org/publns)

---

# СОДЕРЖАНИЕ

Благодарность .....	ix
Введение .....	1
1. Порядок установления минимальной оплаты труда .....	5
1.1 Основные типы и сочетания процедур установления минимальной оплаты труда .....	6
1.1.1 Единая общенациональная или региональная ставка, устанавливаемая государством или трехсторонним органом .....	6
1.1.2 Множественные ставки, устанавливаемые государством .....	9
1.1.3 Единая общенациональная ставка, устанавливаемая путем коллективных переговоров .....	12
1.1.4 Множественные ставки, устанавливаемые путем коллективных переговоров .....	12
1.2 Динамика и логика различных методов установления минимальной оплаты труда .....	13
1.3 Переход от согласования к коллективным переговорам: принятие решений на совместной основе .....	15
1.3.1 Системы, при которых главную роль играет государство .....	16
1.3.2 Трехсторонние системы .....	23
1.3.3 Коллективные переговоры .....	24
1.4 Установление минимальной оплаты труда на практике .....	24
1.4.1 Установление первоначального размера оплаты труда .....	24
1.4.2 Периодическая индексация .....	26
2. Критерии установления минимальной оплаты труда .....	29
2.1 Правовые критерии .....	29
2.2 Минимальная оплата труда и социальная политика .....	39
2.2.1 Минимальная оплата труда и бедность .....	39
2.2.2 Минимальная оплата труда и неравенство в оплате труда .....	46

2.3	Минимальная оплата труда и экономическая политика .....	46
2.3.1	Минимальная оплата труда и совокупный спрос .....	47
2.3.2	Минимальная оплата труда и занятость .....	47
2.3.3	Минимальная оплата труда и инфляция .....	49
3.	Минимальная оплата труда и занятость .....	67
3.1	Измерение влияния минимальной оплаты труда на занятость .....	68
3.1.1	Занятость .....	68
3.1.2	Минимальная оплата труда .....	69
3.2	Традиционные методы анализа временных рядов .....	71
3.2.1	Базовая гипотеза .....	71
3.2.2	Некоторые результаты, полученные с помощью примеров .....	73
3.2.3	Проблемы, присущие рассматриваемым методам .....	74
3.2.4	Новые методы анализа макроэкономических временных рядов .....	77
3.3	Сравнение регионов, стран, людей и предприятий во времени .....	78
3.3.1	Сравнение в разрезе стран и регионов .....	78
3.3.2	Анализ отдельных панельных данных: сравнение занятости групп работников .....	79
3.3.3	Анализ панельных данных в разрезе предприятий .....	82
3.4	Выводы из аналитических методов, применяемых для измерения влияния минимальной оплаты труда на занятость .....	85
4.	Минимальная оплата труда и социальная политика: способствует ли минимальная оплата труда повышению дохода беднейших домохозяйств? .....	87
4.1	Рост дохода, связанный с повышением минимальной оплаты труда .....	87
4.1.1	Влияние на работников, получающих минимальную зарплату .....	88
4.1.2	Влияние на работников, получающих заработную плату больше минимальной .....	89
4.1.3	Важный инструмент сокращения неравенства в оплате труда .....	89
4.1.4	Влияние на работников, получающих заработную плату меньше минимальной .....	91
4.1.5	Влияние минимальной оплаты труда на реальную среднюю заработную плату .....	92
4.2	Влияние минимальной оплаты труда на бедность .....	92
4.2.1	Размер минимальной оплаты труда в разных странах мира .....	92
4.2.2	Роль минимальной оплаты труда в развивающихся странах .....	94
4.2.3	Роль минимальной оплаты труда в развитых странах .....	101
4.3	Различные формы защиты .....	104

4.3.1	Работники, не имеющие никакой формы защиты оплаты труда .....	105
4.3.2	Сколько работников получают зарплату меньше минимальной? .....	109
4.3.3	Причины несоблюдения законодательства в развивающихся странах .....	111
	Выводы .....	115
Приложение I.	Описание базы данных по минимальной оплате труда .....	119
Приложение II.	Размер минимальной оплаты труда в странах мира, 2003–2004 гг. ....	122
Приложение III.	Покупательная способность минимальной заработной платы в странах мира, 2003–2004 гг. ....	125
	Библиография .....	129
	Алфавитный указатель .....	135



## Список таблиц

1	Порядок установления минимальной оплаты труда .....	7
2	Консультации в процессе установления и индексации минимальной оплаты труда .....	17
3	Специализированные органы – участники процесса установления размера оплаты труда .....	19
4	Критерии установления минимальной оплаты труда .....	31
5	Связь минимальной оплаты труда с социальными выплатами .....	42
6	Работники, получающие минимальную оплату труда в сокращенном размере .....	50
7	Периодичность индексации .....	65
8	Влияние 10% роста минимальной оплаты труда на занятость в отдельных странах .....	74
9	Влияние 10% роста минимальной оплаты труда на подростковую занятость в США в 1954–1979 гг. (в %) .....	78
10	Влияние 10% роста минимальной оплаты труда на занятость в отдельных странах (в разрезе возрастных групп) .....	79
11	Влияние роста минимальной оплаты труда на занятость целевой группы в отдельных странах (в %) .....	80
12	Влияние минимальной оплаты труда на спрос на труд в отдельных странах .....	83
13	Категории и доля получателей минимальной зарплаты в отдельных странах .....	88
14	Влияние минимальной оплаты труда на неравенство в оплате труда в отдельных странах .....	90
15	Категории работников, исключенные из базового законодательства о минимальной оплате труда .....	108
16	Численность работников в отдельных странах, получающих зарплату меньше минимальной (в %) .....	109

## Список рисунков

1	Минимальная оплата труда в странах мира (в долларах США в месяц, 2003–2004 гг.) .....	96
2	Покупательная способность минимальной оплаты труда в странах мира (в долларах ППС в месяц, 2003–2004 гг.) .....	98

## БЛАГОДАРНОСТЬ

Авторы выражают глубокую благодарность Николи Стоукс за ее неоценимый вклад в формирование базы данных, являющейся предметом анализа настоящего издания, а также Вильяму Брауну и Александру Колеву за подробные и конструктивные отзывы, и Розмари Битти и Ксении Радожевич-Бове за ценные предложения на завершающем этапе подготовки издания. Кроме того, авторы также выражают глубочайшую признательность Коринн МакКозленд за работу по редактированию и форматированию различных вариантов настоящего издания.

## ВВЕДЕНИЕ

Минимальная оплата труда является одним из институтов рынка труда, существующих в большинстве стран мира. В самом деле, хотя Конвенцию МОТ о минимальной оплате труда<sup>1</sup> ратифицировали 116 государств-членов, порядок установления минимальной оплаты труда существует во многих других странах, не ратифицировавших соответствующие Конвенции. Минимальная оплата труда имеет долгую и бурную историю. Не так давно к странам, имеющим минимальную оплату труда, присоединилась Великобритания, отказавшись в начале 1990-х годов от традиционной системы Советов по заработной плате. В Германии сейчас проходят дебаты по вопросу преимуществ установления общенациональной минимальной оплаты труда. Важность этого института подтверждается количеством запросов, получаемых МОТ от своих членов. Стремясь ответить на них, Международное бюро труда создало базу данных, содержащую сведения об основных правовых и институциональных механизмах минимальной оплаты труда, существующих в примерно 100 странах ([www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase))<sup>2</sup>.

Настоящее издание анализирует и дополняет сведения, содержащиеся в базе данных, для формирования у членов МОТ и других международных организаций, а также государственных органов и научных кругов общего представления об институтах и опыте различных стран, а также об основных проблемах, связанных с реализацией минимальной оплаты труда, в частности, о ее влиянии на основные социально-экономические параметры, такие как уровень занятости и дохода. Тем самым, издание является продолжением работы Старра (Starr, 1982) и предлагает лицам, отвечающим за управление этими системами, рекомендации и информацию о том, каким образом минимальная оплата труда реализована в других странах.

На первый взгляд, минимальную оплату труда вроде бы легко определить как нижний предел, применяющийся ко всем работающим и обеспечивающий им минимальный уровень защиты заработка<sup>3</sup>. Но реальность намного сложнее, о чем говорит чрезвычайное разнообразие законодательных текстов, имеющих в базе данных МОТ. Причину столь большого раз-

броса можно искать в самих основах всех таких систем: порядке и критериях установления минимальной оплаты труда. Анализу этих аспектов посвящены две первые главы издания.

В Главе 1 рассматриваются различные процедуры и их, на первый взгляд, бесконечные видоизменения, зависящие от количества участников процесса установления минимальной оплаты труда, характера работы и ее исполнителей (профессии и места деятельности, квалификации и т.д.). Однако существует один основополагающий фактор, объясняющий это многообразие и дающий ему некоторую согласованность – это роль коллективных переговоров, которые всегда влияют на процесс установления минимальной оплаты труда, вне зависимости от того, направлены ли они на то, чтобы восполнить отсутствие, уменьшить влияние, создать или усовершенствовать систему минимальной оплаты труда. Во многих случаях минимальная оплата труда является отправной точкой для распространения процесса коллективных переговоров на другие аспекты условий труда. Важно отметить, что политическое значение законодательства о минимальной оплате труда в различных странах мира может возрастать по мере снижения влияния коллективных переговоров под действием, прежде всего, усиливающейся конкуренции на мировом рынке.

Глава 2 посвящена критериям, которые, несмотря на ограниченность их количества, применяются в рассматриваемых странах в самых различных сочетаниях. При этом значение тех или иных критериев меняется как с течением времени, так и в зависимости от страны. Это связано с тем, что каждый из них предполагает разную цель. В одной стране минимальная оплата труда может рассматриваться как средство достижения достойного уровня жизни, что выдвигает на первый план критерий покупательной способности. В другой стране приоритетом может быть противодействие инфляции – что может впоследствии стать главной проблемой и в первой стране – и здесь главным критерием будут темпы инфляции. Однако во всех этих ситуациях присутствует один общий аспект: минимальная оплата труда является важным инструментом социально-экономической политики, так как ее индексация позволяет достичь различных целей, начиная с распределения дохода и заканчивая конкурентоспособностью экономики.

Будучи мощным и универсальным инструментом социально-экономической политики, минимальная оплата труда используется в мире в разнообразных целях и приводит к появлению различных механизмов и моделей. Однако это многообразие порождает свои проблемы и противоречия, что заставляет задаваться вопросом об изучении целесообразности столь многоцелевого применения.

Вторая часть издания посвящена более подробному анализу и изменению эффективности минимальной оплаты труда как средства социально-экономической политики. Крупным политическим вопросом, рассматриваемым в Главе 3, является ее влияние на уровень занятости. Справедливость эконометрических моделей и их результатов анализируется в свете итогов целого ряда важных исследований этой проблемы, которые прихо-

дят к выводу, что в определенных условиях повышение минимальной оплаты труда практически не приводит к росту безработицы.

Хотя изучению взаимосвязей между минимальной оплатой и занятостью в последнее время уделялось значительное внимание, первая изначально выполняла социальную функцию. Этот аспект в расширенном виде представлен в Главе 4, в которой авторы задаются следующими вопросами для измерения социального влияния минимальной оплаты труда: приводит ли минимальная оплата труда к сокращению разницы в оплате между низко- и высокооплачиваемыми работниками? Сопоставим ли уровень минимальной оплаты труда с уровнем бедности в мире? Каково прямое и косвенное влияние минимальной оплаты труда на бедность? Ответы на эти вопросы помогут оценить эффективность соответствующих мер в зависимости от достижения главной цели – защиты низкооплачиваемых работников. В этой связи стоит отметить, что учитывать влияние минимальной оплаты труда на доходы низкооплачиваемых работников не менее важно, чем ее влияние на занятость. Взаимосвязи между минимальной оплатой труда и бедностью рассматриваются в свете двух редко изучаемых вопросов: определение работников, выпадающих из сферы действия основного корпуса законодательства, и установление причин нарушения требований соответствующего законодательства.

Однако у авторов пока нет достаточной информации для того, чтобы дать исчерпывающие ответы, и поэтому в конец издания вынесены вопросы, требующие более глубокого изучения.

## Примечания

<sup>1</sup> Конвенция № 26 о процедуре установления минимальной заработной платы (1928), и Конвенция № 131 о процедуре установления минимальной заработной платы (1970).

<sup>2</sup> См. описание базы данных в Приложении I. Имеются еще две базы данных: одна по рабочему времени, а другая – по защите материнства. Общую базу данных по национальному законодательству можно также найти по адресу [www.ilo.org/natlex](http://www.ilo.org/natlex).

<sup>3</sup> В докладе Комитета экспертов МОТ (1967) содержится такое определение минимальной оплаты труда: "[минимальная оплата труда] – это минимально допустимый (по закону или фактически) размер вознаграждения работника независимо от его квалификации; (...) [это] заработная плата, которая имеет в каждой стране силу закона и в случае нарушения требует применения мер уголовного или иного характера. В данное определение входит минимальная оплата труда, устанавливаемая по коллективному договору, исполнение которого обеспечивается государственными органами" (МОТ, 1992, п. 31).

# ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

# 1

В целом анализ отношений в промышленности предполагает классификацию стран по уровню развития или географическому положению. В настоящей работе – и в частности в данной главе – страны объединяет скорее общность их истории, чем уровень индустриализации. Так, например, британская система Советов по заработной плате оставила свой след во многих странах Британского содружества наций, в числе которых одним из редких исключений является Австралия. Сходным образом, нас не должно удивлять соседство Германии и Намибии. Что же касается практического применения и влияния на фактическую оплату труда, то здесь следует учитывать различные факторы, из которых важнейшими являются способность участников к организации эффективных коллективных переговоров и размер неформальной экономики.

На первый взгляд, трудно понять невероятное разнообразие и сложность действующих в разных странах процедур установления минимальной оплаты труда. Очевидно, эти системы являются результатом реализации и развития минимальной оплаты труда. Однако в создании и эволюции этих процедур важную роль играли два взаимозависимых фактора, которые в некоторой степени проливают свет на сходства, существующие несмотря на огромное множество таких систем: этими факторами являются состояние процесса коллективных переговоров и применение минимальной оплаты труда государством в качестве инструмента экономической политики. В условиях менее развитого процесса коллективных переговоров влияние официальной системы минимальной оплаты труда становится более отчетливым, что расширяет масштаб ее применения в отношении как отраслей, так и различных категорий работающих. Сходным образом, широкое применение государством минимальной оплаты труда для достижения различных экономических целей приводит, хочет оно этого или нет, к снижению роли коллективных переговоров, которая начинает переходить к государству. И, наоборот, отработанный процесс коллективных переговоров исключает вмешательство государства или сводит его к защите низкооплачиваемых работников.

Как следствие, классификацию различных систем следует проводить на основе учета следующих наиболее важных факторов:

- Участвующие стороны. Какова степень вмешательства государства, роль коллективных переговоров и социальных партнеров? Между минимальной оплатой труда, устанавливаемой государством, и минимальной оплатой, определяемой исключительно на основе двухсторонних переговоров, помещается целый ряд промежуточных ситуаций, характеризующихся более или менее обязательным согласованием позиций между государством и социальными партнерами.
- Количество минимальных размеров оплаты труда. Единый для всей страны минимальный размер оплаты труда следует отличать от множественных ставок, устанавливаемых в зависимости от отрасли и/или профессии. Между системой с единой общенациональной ставкой и системой, предполагающей множество ставок, помещается множество ситуаций, свидетельствующих о разных функциях, выполняемых минимальной оплатой труда.

Привлекательность такой классификации состоит в том, что она допускает описание различных систем – от простейших до самых сложных – на основе сочетания этих двух факторов. Это станет нашей отправной точкой. В конце раздела рассматриваются принципы, положенные в основу таких систем минимальной оплаты труда, которые, как уже было указано, зависят от роли коллективных переговоров в той или иной стране.

## 1.1 Основные типы и сочетания процедур установления минимальной оплаты труда

В Таблице 1 отражены процедуры установления минимальной оплаты труда в странах, входящих в базу данных МОТ. На основе вышеуказанных факторов – участвующих сторон и количества минимальных размеров оплаты труда – были выделены четыре категории.

1. Единая базовая ставка для всей страны или региона, устанавливаемая, в основном, государством.
2. Множественные ставки, устанавливаемые, в основном, государством в зависимости от отрасли и/или профессии.
3. Единая базовая ставка для всей страны или региона, устанавливаемая в процессе коллективных переговоров.
4. Множественные ставки, устанавливаемые в процессе коллективных переговоров в зависимости от отрасли и/или профессии.

### 1.1.1 Единая общенациональная или региональная ставка<sup>1</sup>, устанавливаемая государством или трехсторонним органом

Этот метод является наиболее распространенным. Единая общенациональная или региональная минимальная оплата труда существует в 68 странах, входящих в базу данных (67% от всей совокупности)<sup>2</sup>.

Таблица 1. Порядок установления минимальной оплаты труда

Национальная/ региональная ставка, определяемая государством/ трехсторонним органом	Ставки, определяемые государством/ трехсторонним органом, в зависимости от отрасли и/или профессии	Национальная/ региональная ставка, определяемая в процессе коллективных переговоров	Ставки, определяемые в процессе коллективных переговоров, в зависимости от отрасли и/или профессии <sup>1</sup>
<b>Азия</b>			
Австралия, Вьетнам <sup>3</sup> , Индия <sup>2</sup> , Индонезия, Китай, Лаос, Непал, Новая Зеландия, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Республика Корея, Таиланд, Филиппины, Япония	Бангладеш, Индия <sup>5</sup> , Камбоджа, Малайзия <sup>5</sup> , Непал, Пакистан <sup>5</sup> , Соломоновы острова, Фиджи <sup>4</sup> , Филиппины, Шри-Ланка, Япония		Индия, Малайзия, Пакистан, Фиджи
<b>Америка</b>			
Аргентина, Багамские острова, Боливия, Бразилия, Венесуэла, Гаити, Канада <sup>7</sup> , Колумбия, Мексика, Панама, Парагвай, Перу, США, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили	Белиз, Гватемала, Гондурас, Доминиканская Республика, Коста-Рика, Куба, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Сальвадор, Эквадор		
<b>Арабские страны</b>			
Ливан, Сирия			
<b>Африка</b>			
Алжир, Ангола, Буркина-Фасо, Габон, Гана, Гвинея-Биссау, Мадагаскар, Марокко, Мозамбик, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Тунис, Чад <sup>6</sup>	Ботсвана, Лесото, Маврикий, Южная Африка		Ботсвана, Намибия, Южная Африка

Таблица 1 (продолжение)



Таблица 1 (продолжение)

Национальная/ региональная ставка, определяемая государством/ трехсторонним органом	Ставки, определяемые государством/ трехсторонним органом, в зависимости от отрасли и/или профессии	Национальная/ региональная ставка, определяемая в процессе коллективных переговоров	Ставки, определяемые в процессе коллективных переговоров, в зависимости от отрасли и/или профессии <sup>1</sup>
--	--	--	---

**Европа**

Албания, Болгария, Великобритания, Венгрия, Израиль, Ирландия, Испания, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Россия, Румыния, Словакия, Словения, Турция, Франция, Чехия, Эстония	Кипр, Мальта, Чехия <sup>8</sup>	Бельгия, Греция	Австрия, Германия, Исландия, Италия, Финляндия, Швейцария, Швеция
---	----------------------------------	-----------------	--

Примечания: <sup>1</sup>Во многих странах ставки оплаты труда, установленные в тех или иных отраслях посредством коллективных переговоров, превышают минимальные ставки, установленные государством. Эти случаи не включены в таблицу, так как такие ставки представляют собой дополнение к официальному базовому минимуму. Включены только те примеры, когда коллективные переговоры являются единственным методом определения минимальных ставок оплаты труда либо в тех отраслях, где минимум не устанавливается государством (например, в Индии), либо в странах, где все минимальные ставки определяются путем коллективных переговоров (например, в Германии). <sup>2</sup>Имеется в виду рекомендованный федеральный нижний предел как одна из трех процедур, применяемых в Индии. <sup>3</sup>Ставки минимальной оплаты труда зависят от того, находится ли предприятие в собственности иностранного или местного лица. <sup>4</sup>Минимальные размеры оплаты труда работников в отраслях, не имеющих эффективного механизма коллективных переговоров, устанавливает Министр труда. <sup>5</sup>Минимальные ставки, установленные для отраслей или профессий, в которых отсутствует эффективный механизм коллективных переговоров. <sup>6</sup>В Трудовом кодексе 1996 г. предусмотрено, что минимальная оплата труда устанавливается путем коллективных переговоров. На деле минимальные ставки, установленные государством на тот момент времени, так и не были пересмотрены. <sup>7</sup>В качестве примера были приведены две провинции: Онтарио и Манитоба. <sup>8</sup>Помимо общенациональной минимальной оплаты труда, государство устанавливает минимальные тарифы, которые применяются только в случае принятия работодателем решения не заключать коллективный договор.

Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

Такой порядок также является наиболее однозначным, несмотря на то что может иметь различные вариации. В отдельных странах, таких как Нигерия и Лаос, обязанность государства по установлению минимального размера оплаты труда закреплена в законодательстве. На практике это правовое ограничение не препятствует процессу консультаций между социальными партнерами. В большинстве стран установлены сроки для проведения таких консультаций, которые могут осуществляться либо с прямым участием социальных партнеров, либо через постоянно действующий комитет (двух или трехсторонний). В большинстве случаев консультации проводятся через комитет.

В странах, относящихся к этой категории, базовая ставка устанавливается для всей экономики или региона при ведущем участии государства, за

которым часто оставляется окончательное решение. Во многих из этих стран размер фактической оплаты определяется системой соответствующих договоров, заключаемых на уровне отрасли и/или предприятия. Эти ставки превышают минимум, установленный государством. Данный фактор выходит за рамки таблицы 1, так как, строго говоря, такой порядок установления минимальной оплаты труда не предусматривает коллективные переговоры. Таким образом, вмешательство государства в процесс установления минимальной оплаты труда не мешает развитию коллективных переговоров, если это вмешательство ограничивается установлением базовой минимальной ставки.

В первую категорию входят две подкатегории: страны с общенациональной ставкой и страны со ставками регионального значения. Установление ставок минимальной оплаты труда в региональном разрезе может иметь под собой разные причины, из которых самая очевидная – административно-политическое деление страны. Этот метод часто используется в федеральных системах, где отдельные регионы сохраняют определенную степень автономии, например, в Индонезии и Китае. К этой же категории относятся США, где минимальная оплата труда традиционно устанавливается на уровне штатов. Кроме того, такой порядок вытекает из потребности учитывать различия между регионами в уровне жизни. При этом ставки для регионов, отличающиеся по этой причине, часто устанавливаются централизованно. Следует отметить, что, помимо своей сложности, этот порядок может оказывать негативное воздействие, например, способствуя оттоку населения из неблагоприятных регионов в перенаселенные, такие как столичные города, где минимальная оплата труда часто выше (МОТ, 1997а).

### *1.1.2 Множественные ставки, устанавливаемые государством*

Этот метод является вторым по своей распространенности. Множественные ставки минимальной оплаты труда устанавливаются под эгидой государства или трехстороннего комитета в разрезе отраслей и профессий. Такая система действует в 29 странах, входящих в базу данных (28% от всей совокупности) и применяется в самых различных обстоятельствах. В 16 странах, включая Камбоджу, Кипр, Эквадор, Маврикий и ряд латиноамериканских стран, она является самостоятельной системой. В восьми странах (в частности, Японии, Мальте и Мексике), минимальные ставки, устанавливаемые государством в разрезе отраслей, сочетаются с общенациональным или региональным минимумом. При этом в некоторых из бывших британских колоний отсутствие в той или иной отрасли эффективных коллективных переговоров возмещают трехсторонние комиссии, унаследованные от британской системы Советов по заработной плате. Тем самым, эта система, как правило, сочетается с порядком установления минимальной оплаты труда на основе коллективных переговоров в отраслях с высокой степенью организации профсоюзов. В этих странах (напр., Ботсване, Фиджи, Малайзии и Южной Африке) коллективные переговоры являются составной час-

тью системы установления минимальной оплаты труда. Наконец, следует упомянуть Пакистан и Индию, где, помимо этих двух систем, также существует общенациональная минимальная ставка оплаты труда.

Применение множественных ставок меняет характер установления минимума оплаты труда. Установление минимальной оплаты труда в разрезе отрасли, профессии или даже внутриотраслевой иерархии сужает сферу применения каждой минимальной ставки, все более приближая ее к уровню предприятия. Поэтому такие минимальные ставки предполагают более прямое применение и больше отражают фактическую политику каждого предприятия в вопросе оплаты труда. Тем самым, вместо того, чтобы служить единой базовой ставкой для уязвимых работников, минимальная оплата труда становится средством влияния или даже определения политики оплаты труда на уровне предприятия. Эта система скорее фактически устанавливает оплату труда, чем определяет ее минимальный размер, в экстремальных случаях заменяя собой процесс коллективных переговоров. Это создает систему трехсторонних коллективных переговоров с преобладающим участием государств<sup>3</sup>. Различие между единой ставкой и множественными ставками, тем самым, можно перевести в плоскость того, каким образом государство использует минимальную оплату труда: для защиты уязвимых работников или установления фактического уровня оплаты труда в отраслях или на предприятиях.

Это наводит на вопрос о том, как провести четкое различие между системой с единой национальной или региональной ставкой и системой с множественными ставками, если между этими двумя крайними состояниями существует огромное число промежуточных ситуаций? При каком количестве ставок, в частности, ту или иную систему нужно относить к категории с «множественными ставками»? Этот вопрос в каждом конкретном случае следует решать путем определения того, для чего устанавливается минимальная ставка: для защиты уязвимых работников или подмены коллективных переговоров и установления размера заработной платы, фактически получаемой многими работниками.

На Соломоновых островах, где существует две минимальных ставки оплаты труда – одна для занятых в рыболовстве и сельском хозяйстве, а другая для всех остальных – различие между двумя категориями остается неясным. Эту страну можно отнести к категории с «единой ставкой» – ко всем работникам применяются всего две ставки – что приводит к выводу, что ставки на деле образуют систему защиты уязвимых работников. Однако ввиду малой численности экономически активного населения можно также сказать, что на деле они определяют фактический размер оплаты труда на предприятиях. Законодательство также допускает снижение минимальной оплаты труда на предприятиях, испытывающих финансовые сложности, что лишь подкрепляет гипотезу о том, что эти ставки скорее являются обычными действующими ставками, чем абсолютным минимумом.

Чехия, несмотря на устанавливаемую государством общенациональную минимальную ставку, относится к категории стран с множественными

ставками, так как существует еще 12 минимальных ставок оплаты труда, зависящих от опыта работников, которые должны соблюдаться всеми предприятиями, независимо от отрасли, при возможности установления более высоких ставок путем коллективных переговоров. Уровень, задаваемый этой шкалой оплаты труда, образует основу для установления тарифных сеток в большинстве отраслевых соглашений, действующих в стране.

Классическим примером страны с множественными ставками, определяемыми государством, является Мальта, где государство одновременно устанавливает единый общенациональный минимум и минимальные ставки оплаты труда в разрезе отраслей. В Бангладеш действует система Советов по заработной плате, в рамках которых трехсторонние органы направляют правительству предложения по минимальным ставкам оплаты труда. Эти Советы существуют в двух главных отраслях: сельском хозяйстве и текстильной промышленности. В последней отрасли устанавливаются ставки для всех основных профессий (электриков, закройщиков и т.д.). В свободных экономических зонах (СЭЗ) ставки по каждому виду деятельности (электронная промышленность, производство одежды, выделка кожи, тяжелая промышленность и т.д.) устанавливает орган, состоящий из представителей государства и работодателей, что говорит о том, что здесь еще в большей степени, чем в предыдущем примере, эти ставки фактически определяют зарплату, выплачиваемую на предприятиях. В итоге минимальная оплата труда не просто является мерой защиты низкооплачиваемых работников, так как применяется к широкому числу работников с различным уровнем подготовки и опыта, занимающихся самыми разными видами деятельности.

В странах с множественными минимальными ставками, устанавливаемыми государством, могут также существовать их региональные и национальные вариации. Региональные ставки могут устанавливаться централизованно, как, например, во Вьетнаме, где ставки для предприятий с иностранным участием устанавливаются Министром труда в зависимости от региона, в котором учреждено предприятие. Ставки могут устанавливаться и в регионах на более автономной основе. В Японии в каждом из 47 регионов страны существуют трехсторонние Советы по минимальной оплате труда. В отдельных регионах могут также устанавливаться минимальные ставки для тех или иных отраслей. В целом, эти ставки несколько превышают региональный минимум. (японская система является более сложной и подробнее описана в разделе 1.4.2 ниже.)

Следует также отметить систему, существующую в Индии, где государство сначала устанавливает минимальную оплату труда для 45 профессий/видов деятельности, а затем местные органы самоуправления устанавливают ставки минимальной оплаты труда для других профессий/видов деятельности на региональном уровне. Сейчас в Индии применяется около 1230 ставок для профессий и отраслей. В силу британской преемственности этой системы ставки применяются только в отраслях, считающихся малоорганизованными; в тех отраслях, где коллективные переговоры считаются до-

статочны развитыми, минимальная оплата труда определяется коллективными договорами. В 1996 г. правительство установило базовую минимальную ставку оплаты труда, применяемую во всех отраслях национальной экономики. В Пакистане действует аналогичная, слегка упрощенная система: установление оплаты труда на региональном уровне имеет менее важное значение, а применение федерального минимума более официально закреплено.

Третья и четвертая категория установления минимальной оплаты труда, рассматриваемые в следующих разделах, решительно отличаются в плане метода. Для них характерна тенденция считать минимальную оплату труда гарантией со стороны государства при том, что в одной группе стран такой минимум устанавливается путем коллективных переговоров без какого-либо вмешательства государства.

### *1.1.3 Единая общенациональная ставка, устанавливаемая путем коллективных переговоров*

Установление единой ставки путем коллективных переговоров осуществляется лишь в немногих странах. Из всех рассматриваемых стран к этой категории относятся только две – Бельгия и Греция. Как и в странах, где единую ставку устанавливает правительство, там существуют договоры на уровне отрасли и предприятия, так как определение оплаты труда на этих уровнях посредством коллективных переговоров выходит за правовые рамки минимальной оплаты труда как таковой.

### *1.1.4 Множественные ставки, устанавливаемые путем коллективных переговоров*

В странах, где нет централизованной системы установления минимальной оплаты труда, эту функцию выполняют отраслевые договоры – они формируют эту систему. Эта модель наблюдается в ряде европейских стран, в том числе в Германии и Италии, а также в одной африканской стране – Намибии.

Вопрос в том, являются ли эти ставки минимальными. Если судить о них в свете Конвенций МОТ, то, безусловно, да. Конвенции предусматривают, что круг работников, нуждающихся в защите, и механизмы самой защиты определяются компетентными органами и социальными партнерами. Сходным образом, с экономической точки зрения эти ставки также являются минимальными, так как уровень оплаты труда, определяемый коллективными договорами, представляет собой ориентир для предприятий: зарплата может быть выше этого уровня, но не ниже его. Это называется «отклонением заработной платы».

Основная причина считать эти ставки минимальными состоит в том, что сфера действия коллективных договоров распространяется на огромное большинство работников, и это, в целом, наблюдается в вышеуказанных странах. Однако на любом предприятии всегда есть определенное чис-

ло работников, которые не попадают под действие коллективных договоров и, соответственно, на них не распространяется минимальная оплата труда. В частности, это наблюдается в отраслях, состоящих из большого количества мелких предприятий (например, в строительстве, сфере общественного питания). При этом государство может обеспечить распространение минимальной оплаты труда только одним способом – законодательно расширить сферу применения коллективных договоров, что возлагает на тех, кто не является их стороной, обязательство применять их положения. Другая проблема состоит в том, что из-за слабой переговорной позиции работников в некоторых коллективных договорах установлен очень низкий уровень оплаты труда. Общенациональная минимальная ставка может задать более высокое пороговое значение. Эти проблемы в сочетании с опасением, что безработные могут быть вынуждены пойти на работу с чрезмерно низкой оплатой труда, заставили некоторые федерации профсоюзов, например, немецкий профсоюз работников сферы общественного питания, призвать к установлению единой минимальной оплаты труда.

## 1.2 Динамика и логика различных методов установления минимальной оплаты труда

Эта типология показывает, что минимальная оплата труда может определяться различными методами – от единоличного решения государства до переговоров на основе двухсторонних соглашений. При этом сами системы тоже могут быть разными – от единой ставки минимальной оплаты труда до сетки, действующей в отношении иерархии большинства зарплат на уровне предприятия. При этом нет универсальной системы, которая, например, ограничивала бы функцию минимальной оплаты труда защитой уязвимых работников, независимо от их сферы деятельности, одновременно выполняя четко определенную роль в государственной системе минимальной социальной защиты.

Это объясняется первоначальной внутренней связью минимальной оплаты труда с уровнем развития коллективных переговоров и ролью государства. Оплата труда всегда беспокоила работников в первую очередь. В условиях отсутствия организованного процесса коллективных переговоров требования повысить оплату труда часто приводили к конфликтам и забастовкам. Для того, чтобы возместить отсутствие коллективных переговоров, на основе которых можно было бы найти мирное решение конфликтов, государству приходилось часто вмешиваться самому. Со временем во многих странах коллективные переговоры достигли такого уровня развития, что превратились в механизм управления конфликтами об оплате труда. В других странах преобладающую роль в вопросе установления оплаты труда продолжает играть государство.

Новую Зеландию, где система минимальной оплаты труда существует с конца XIX века, считают первой страной, создавшей механизм установления минимальной оплаты труда, в основном, для предотвращения конфлик-

тов в промышленности. В 1957 г. колониальные власти Уганды опубликовали доклад с рекомендацией повысить минимальную оплату труда, которая не изменялась в течение предыдущих десяти лет, обосновывая это тем, что отсутствие эффективного механизма установления оплаты труда приводит к конфликтам и забастовкам (Weeks, 1971). Примечательно, что первый пример вмешательства государства в установление минимальной оплаты труда в Европе в начале XX века был связан с попыткой защиты домашних работников, которые не могли защитить свои права путем коллективных переговоров не только вследствие своей разобщенности, но также из-за того, что единоличные отношения между работником и работодателем, характерные для данного вида деятельности, препятствовали созданию даже примитивной организации, хотя работники в других сферах смогли организовать и защитить свои права таким образом. В результате в тех отраслях, где не было профсоюзной организации, были созданы Советы по заработной плате британского образца, а в остальных социальные партнеры устанавливали оплату труда путем коллективных переговоров. Это показывает зависимость систем минимальной оплаты труда от способности коллективных переговоров выполнять эту функцию. Поэтому регулирование и вмешательство государства, с одной стороны, и коллективные переговоры, с другой, с самого начала заменяли друг друга в зависимости от меняющихся условий.

Эти взаимоотношения между установлением минимальной оплаты труда, вмешательством государства и развитием коллективных переговоров также наблюдаются в странах, лишь недавно приступивших к реализации таких систем. В Лесото такая система находится в ведении государства, которое устанавливает ставки для 21 вида ручного труда. Этот процесс является настолько подробным, что его нельзя назвать системой минимальной оплаты труда, так как он фактически регулирует политику оплаты труда. Против этой жесткой системы, не учитывающей финансовые возможности отраслей или предприятий, выступили профсоюзы. При этом они чувствуют, что не имеют достаточно силы, чтобы заменить ее процессом отраслевых коллективных переговоров. Если эта тенденция продолжится, то минимальная оплата труда выступит катализатором развития коллективных переговоров. После того, как процесс коллективных переговоров будет налажен, на его основе можно будет решать и другие проблемы, не относящиеся к оплате труда, например, связанные с графиком работы, условиями труда и т.д.

Основной вывод, который можно сделать из этого анализа, заключается в том, что в историческом плане развитие коллективных переговоров часто отталкивалось от минимальной оплаты труда.

В этой связи следует отметить, что британские профсоюзы длительное время противились идее введения минимальной оплаты труда (Metcalfe, 1999). Внутри профсоюзного движения Германии сейчас идут оживленные дискуссии между сторонниками и противниками установления официального минимума оплаты труда. Последние применили весьма практический аргумент: если работникам гарантировать минимальную зарплату, у них

будет меньше причин вступать в профсоюз для защиты своих интересов. Этот аргумент, как минимум отчасти, справедлив применительно к развивающимся странам, так как во многих из них минимальная плата является практически единственной договорной оплатой труда. Однако при этом упускается подчеркнутый выше момент: минимальная оплата труда является этапом на пути развития коллективных переговоров. Но верно и то, что эта гипотеза зависит от политической воли и организационных усилий всех участвующих сторон.

Опыт показывает, что если социальный диалог ограничивается одним лишь установлением минимальной оплаты труда на общенациональном уровне, это приводит к значительному давлению и, соответственно, требованиям повысить эту ставку, которые могут показаться чрезмерными. Это происходит из-за того, что процесс установления единой минимальной оплаты труда является для профсоюзов единственной возможностью показать всем, что они делают для защиты работников. В результате установление минимальной оплаты труда превращается в противоборство.

Для того, чтобы избежать этого и сделать так, чтобы минимальная оплата труда сохранила свою первоначальную функцию защиты уязвимых работников, важно создать альтернативный форум для переговоров по вопросам оплаты труда, лучше всего на уровне отрасли или предприятия, где она может быть установлена на более высоком уровне, чем минимальный, в зависимости от возможностей предприятий, заключивших договор. Это нужно для того, чтобы минимальная оплата труда не стала центром притяжения для требований о повышении оплаты труда, что достигается путем превращения социального диалога в более объективный и рациональный инструмент.

Однако после создания системы официальной минимальной оплаты труда ее можно использовать в целях, не связанных с коллективными переговорами. Такая система может также быть частью экономической политики в вопросах занятости, инфляции, перераспределения дохода. Тем самым, минимальная оплата труда получает новое измерение. Это не только объясняет, но также оправдывает желание государства сохранять контроль на ней, не отдавая на откуп процессу коллективных переговоров. Более подробно этот вопрос будет рассмотрен в Главе 2.

### **1.3 Переход от согласования к коллективным переговорам: принятие решений на совместной основе**

Как уже отмечалось выше, установление минимальной оплаты труда только на основе коллективных переговоров является редкостью. В большинстве стран в процессе принятия решения участвует государство. Но между единоличным решением правительства и совместным решением существует большое число промежуточных ситуаций. При этом используется пять основных методов:



- единоличное решение правительства;
- прямые сепаратные консультации правительства с каждым из социальных партнеров;
- заключение специального комитета по запросу правительства;
- установление минимальной оплаты труда трехсторонним комитетом;
- установление минимальной оплаты труда путем коллективных переговоров без участия государства.

В Таблицах 2 и 3 приводятся методы установления минимальной оплаты труда в странах, входящих в базу данных МОТ, и перечень соответствующих комитетов. Очевидно, что самым распространенным методом является такая система, при которой минимальную оплату труда устанавливает государство после периода консультаций с участием двух- или трехстороннего комитета. Второй по популярности является система, при которой минимальную оплату труда определяет трехсторонний комитет, а правительство просто утверждает его решение. Затем следует обязательство, носящее не столь ограничительный характер, проводить прямые консультации с социальными партнерами. Здесь следует отметить, что количество стран, где отсутствует законодательное требование проводить консультации в том или ином виде, не столь уж мало: таких стран девять, что составляет примерно 9% от всей совокупности стран, входящих в базу данных. Конечно, реальность в отличие от законодательства не столь однозначна. На практике первые три метода зачастую сходны друг с другом. Во всех этих случаях при всем признании важности согласования за государством остается главная роль.

### *1.3.1 Системы, при которых главную роль играет государство*

Даже если законодательство страны прямо не предусматривает согласование, на практике полное отсутствие официальных или неформальных консультаций является редкостью. При этом важно определить, в какой мере обязательство проводить консультации с участием социальных партнеров или специального комитета на деле ограничивает полномочия государства в отношении принятия решения.

В этой связи следует провести различие между двумя процедурами, когда либо государство предлагает минимальный размер оплаты труда на согласование (назовем это «решением, принимаемым правительством на основе консультаций»), либо минимальная оплата труда устанавливается особым органом, который выносит свое предложение на утверждение и реализацию правительством (назовем это «решением, принимаемым правительством на основе рекомендаций»). Конечно, в обоих случаях окончательное решение остается за государством, однако степень его влияния при этом не является одинаковой. В первом случае влияние государства является преобладающим; в последнем сильнее влияние социальных партнеров. При этом количество стран, избравших ту или иную систему, является примерно одинаковым.

В случае «решения, принимаемого правительством на основе консультаций», консультации с социальными партнерами могут осуществляться напрямую (как, например, в Чехии и Вьетнаме), а могут проходить в рамках комитета, который выполняет эту функцию в силу закона. В Таблице 3 приводится перечень таких органов – в Латвии это Национальный трехсторонний совет по сотрудничеству, во Франции – Национальный комитет по коллективным переговорам. При этой системе мнение комитета не является обязательным для правительства и, как было указано выше, роль социальных партнеров может быть ограниченной. Однако на практике это влияние зависит от важности установления минимальной оплаты труда в стране и от силы самих социальных партнеров. Как указывалось выше, если минимальная оплата труда – единственное условие, определяемое путем социального диалога, социальные партнеры часто оказывают серьезное давление, так как эта ситуация является наиболее показательной с точки зрения защиты прав трудящихся.

Таблица 2. Консультации в процессе установления и индексации минимальной оплаты труда<sup>1</sup>

Минимальную оплату труда устанавливает государство	Минимальную оплату труда устанавливает особый орган		Коллективные переговоры и иные процедуры
Отсутствие обязательства согласования с социальными партнерами	На основе прямых консультаций с социальными партнерами	На основе рекомендаций особого органа	
<b>Азия</b>			
Лаос	Вьетнам, Китай, Новая Зеландия, Соломоновы острова	Бангладеш, Индия, Индонезия, Камбоджа <sup>2</sup> , Малайзия, Непал, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Таиланд, Фиджи, Япония	Австралия <sup>3</sup> , Бангладеш <sup>4</sup> , Республика Корея <sup>5</sup> , Филиппины, Шри-Ланка
<b>Америка</b>			
Боливия, Бразилия, Канада <sup>11</sup> , Чили	Багамские острова, Белиз, Венесуэла, Гаити, Гватемала, Гондурас, Канада <sup>11</sup> , Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Тринидад и Тобаго	Аргентина, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Сальвадор, Эквадор	
<b>Арабские страны</b>			
	Ливан, Сирия		

Таблица 2 (продолжение)

Таблица 2 (продолжение)

Минимальную оплату труда устанавливает государство			Минимальную оплату труда устанавливает особый орган	Коллективные переговоры и иные процедуры
Отсутствие обязательства согласования с социальными партнерами	На основе прямых консультаций с социальными партнерами	На основе рекомендаций особого органа		
<b>Африка</b>				
Нигерия, Сан-Томе и Принсипи	Алжир, Марокко, Чад	Ангола, Ботсвана, Буркина-Фасо <sup>6</sup> , Габон, Гвинея-Биссау <sup>7</sup> , Лесото, Маврикий, Мадагаскар <sup>8</sup> , Сенегал, Тунис <sup>10</sup> , Южная Африка <sup>9</sup>	Гана, Мозамбик	Намибия, Южная Африка
<b>Европа</b>				
Люксембург	Израиль, Испания, Россия, Румыния, Чехия, Эстония	Албания, Болгария, Великобритания, Венгрия, Ирландия, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Нидерланды, Португалия, Франция <sup>13</sup>	Польша, Словакия, Словения, Турция	Австрия, Бельгия, Германия, Греция, Исландия, Италия, Финляндия, Швейцария, Швеция

Примечания: <sup>1</sup> Во многих странах ставки оплаты труда, установленные в тех или иных отраслях посредством коллективных переговоров, превышают минимальные ставки, установленные государством. Эти случаи не включены в таблицу, так как такие ставки представляют собой дополнение к официальному базовому минимуму. Включены только те примеры, когда коллективные переговоры являются единственным методом определения минимальных ставок оплаты труда либо в тех отраслях, где минимум не устанавливается государством (например, в Индии), либо в странах, где все минимальные ставки определяются путем коллективных переговоров (например, в Германии). <sup>2</sup> Компетентный орган также выдает правительству рекомендации по вопросу продления срока действия коллективных договоров и занимается изучением рынка труда в целом. <sup>3</sup> Здесь все отношения и конфликты в промышленности регулирует особая комиссия. <sup>4</sup> Все правила в рамках СЭЗ определяет особый совет. <sup>5</sup> Решение Совета по минимальной оплате труда объявляет Министр труда. В случае его несогласия с ним Совет может получить просьбу изменить предложение. Но если решение Совета принято большинством в две трети его членов, Министр обязан утвердить его. <sup>6</sup> Изучением общей ситуации в экономике и элементов, образующих основу для установления минимальной оплаты труда, также занимается особая комиссия. <sup>7</sup> Общий совещательный орган. <sup>8</sup> Совещательный орган по вопросам занятости, условий и оплаты труда. <sup>9</sup> Рекомендации правительству по всем вопросам, касающимся основных условий занятости и тенденций коллективных переговоров выдает особая комиссия. <sup>10</sup> Всеми вопросами трудового права, трудовых норм, коллективных переговоров и социальной среды занимается особый комитет. <sup>11</sup> По законодательству Манитобы и Онтарио. В Канаде минимальная оплата труда устанавливается на уровне провинций. <sup>12</sup> Хотя минимальная оплата труда, как правило, устанавливается Советами по заработной плате, они не собирались с 1993 года, и с тех пор единую общенациональную минимальную оплату труда единолично устанавливает государство. <sup>13</sup> Анализом коллективных договоров в целом (по вопросам продления срока действия, коллективных переговоров, минимальной оплаты труда и т.д.) занимается особый комитет.

Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

Таблица 3. Специализированные органы – участники процесса установления размера оплаты труда

Страна	Органы, отвечающие за установление размера оплаты труда
<b>Азия</b>	
Австралия	<p>Комиссия по отношениям в промышленности</p> <p><i>Судебный орган, наделенный полномочиями выносить постановления и определения</i></p> <p><i>Размер федеральной минимальной оплаты труда определяется Решением о пересмотре мер социальной защиты, которое принимается в ответ на заявление стороны, получившей судебное постановление</i></p> <p><i>Все заинтересованные стороны (обычно это правительство и социальные партнеры) могут подавать в комиссию свои предложения до принятия решения</i></p>
Бангладеш	<p>(Трехсторонний) совет по минимальной оплате труда</p> <p><i>Работники в промышленности</i></p> <p>Совет по минимальной оплате труда и ставкам на сельскохозяйственный труд (не был создан)</p> <p><i>Работники в сельском хозяйстве</i></p> <p>Агентство по свободным экономическим зонам (двухсторонний орган: правительство и работодатели)</p> <p><i>Работники СЭЗ</i></p>
Индия	(Двухсторонние) консультативные советы и комитеты
Индонезия	<p>Национальный совет по заработной плате</p> <p><i>Рекомендательный (трехсторонний) орган по вопросам национальной политики в сфере оплаты труда</i></p> <p>Провинциальный совет по заработной плате</p> <p><i>Рекомендательный (трехсторонний) орган местного самоуправления, определяющий минимальную оплату труда в провинции</i></p> <p>Районный/городской совет по заработной плате</p> <p><i>Рекомендательный (трехсторонний) орган местного самоуправления, определяющий минимальную оплату труда в провинции</i></p>
Камбоджа	(Трехсторонний) консультативный комитет по вопросам труда
Малайзия	(Трехсторонние) советы по заработной плате
Непал	<p>(Трехсторонний) комитет по установлению минимального размера оплаты труда</p> <p><i>Все работники, кроме занятых в сельском хозяйстве</i></p> <p>(Трехсторонний) надзорный комитет высокого уровня</p> <p><i>Работники в сельском хозяйстве</i></p>
Пакистан	(Двухсторонние) советы по минимальной оплате труда в провинциях
Папуа-Новая Гвинея	<p>(Трехсторонний) совет по минимальной оплате труда</p> <p><i>Может определять минимальную оплату труда но до вступления в силу его решения должны утверждаться и регистрироваться высшим должностным лицом страны</i></p>

Таблица 3 (продолжение)

Таблица 3 (продолжение)

Страна	Органы, отвечающие за установление размера оплаты труда
Республика Корея	Совет по минимальной оплате труда (представители работодателей, работников и независимых сторон)
Таиланд	(Трехсторонний) национальный комитет по оплате труда Трехсторонние комитеты в провинциях <i>Могут рекомендовать применение в некоторых провинциях более высокой оплаты труда, чем национальный минимум</i>
Фиджи	(Двухсторонний) совет по заработной плате
Филиппины	Национальная (трехсторонняя) комиссия по заработной плате и производительности труда Контролирует региональные минимальные ставки оплаты труда в целях их приведения в соответствие с утвержденными указаниями Региональная (трехсторонняя) комиссия по заработной плате и производительности труда <i>Устанавливает минимальные ставки оплаты труда в регионах, провинциях или отраслях в соответствии с указаниями Национальной комиссии по заработной плате и производительности труда</i>
Шри-Ланка	(Трехсторонний) совет по заработной плате <i>Работники некоторых отраслей</i> (Трехсторонние) комитеты по зарплате <i>Рабочие и служащие</i>
Япония	Центральный совет по минимальной оплате труда <i>Вырабатывает указания для (трехсторонних) Советов по минимальной оплате труда в префектурах</i> Советы по минимальной оплате труда в префектурах <i>На практике минимальный размер оплаты труда определяется решением (трехсторонних) Советов по минимальной оплате труда в префектурах</i>
<b>Африка</b>	
Ангола	(Трехсторонний) национальный совет по социальному диалогу
Ботсвана	(Трехсторонний) консультативный совет по минимальной оплате труда
Буркина-Фасо	(Двухсторонняя) консультативная комиссия по вопросам труда
Габон	(Трехсторонний) национальный комитет по заработной плате
Гана	Национальный трехсторонний комитет по заработной плате
Гвинея-Биссау	(Трехсторонний) совет по социальному диалогу
Лесото	Консультативный совет по оплате труда (представители работодателей, работников и независимых сторон)
Маврикий	(Двухсторонний) национальный совет по заработной плате
Мадагаскар	(Трехсторонний) национальный совет по вопросам занятости
Мозамбик	(Трехсторонняя) консультативная комиссия по вопросам труда
Намибия	Мин. оплата труда определяется отраслевым коллективным договором

## Порядок установления минимальной оплаты труда

Страна	Органы, отвечающие за установление размера оплаты труда
Сенегал	Национальный совет по вопросам занятости и социального обеспечения
Тунис	Национальный комитет по социальному диалогу
Южная Африка	(Трехсторонняя) комиссия по вопросам условий занятости Рекомендует ставки минимальной оплаты труда в отдельных отраслях <i>В тех отраслях, где минимальная оплата труда не установлена государством, она устанавливается коллективным договором</i>
<b>Америка</b>	
Аргентина	(Трехсторонний) национальный совет по вопросам занятости, производительности труда и регулируемому прожиточному минимуму
Белиз	Советы по заработной плате (представители работодателей, работников и независимых сторон)
Венесуэла	Трехсторонняя комиссия по регулированию мин. оплаты труда
Гаити	(Трехсторонний) комитет по консультациям и арбитражу
Гватемала	(Трехсторонний) национальный совет по мин. оплате труда <i>Национальный совет по оплате труда</i>
Гондурас	(Трехсторонний) национальный совет по мин. оплате труда
Доминиканская Республика	(Трехсторонний) национальный совет по оплате труда
Канада	(Трехсторонний) совет по минимальной оплате труда Онтарио, Манитобы
Колумбия	(Трехсторонняя) комиссия по гармонизации политики в сфере заработной платы и труда
Коста-Рика	(Трехсторонний) национальный совет по оплате труда
Куба	Консультации только с представителями работников
Мексика	(Трехсторонний) национальный совет по мин. оплате труда
Никарагуа	(Трехсторонний) национальный совет по мин. оплате труда
Панама	(Трехсторонняя) национальная комиссия по мин. оплате труда
Парагвай	(Трехсторонний) национальный совет по мин. оплате труда
Перу	(Трехсторонний) национальный совет по содействию занятости
Сальвадор	(Трехсторонний) национальный совет по мин. оплате труда
Тринидад и Тобаго	(Трехсторонний) совет по минимальной оплате труда
Чили	На практике до передачи предложений в Конгресс страны правительство проводит консультации с представителями работодателей и работников
Эквадор	(Трехсторонний) национальный совет по оплате труда <i>Минимальная оплата труда, установленная Советом, должна быть утверждена министром</i>
<b>Арабские страны</b>	
Ливан	Комитет по индексации стоимости жизни
Сирия	(Трехсторонние) региональные комитеты по определению минимальной оплаты труда

Таблица 3 (продолжение)

Таблица 3 (продолжение)

Страна	Органы, отвечающие за установление размера оплаты труда
<b>Европа</b>	
Австрия	Минимальная оплата труда устанавливается отраслевыми коллективными договорами
Бельгия	Общенациональная минимальная оплата труда определяется межотраслевыми коллективными договорами, заключаемыми под эгидой Национального совета по труду
Болгария	Национальный совет по трехстороннему партнерству
Великобритания	Комиссия по низкооплачиваемым категориям работников <i>Проводит консультации с социальными партнерами до того, как предложить рекомендации</i>
Венгрия	(Трехсторонний) национальный совет по труду <i>Минимальная оплата труда, установленная правительством, утверждается Советом</i>
Германия	Минимальная оплата труда устанавливается отраслевыми коллективными договорами
Греция	Общенациональная минимальная оплата труда определяется коллективным договором
Израиль	Автоматическая индексация
Ирландия	Общенациональная минимальная оплата труда рекомендована трехсторонним Национальным экономическим договором
Кипр	(Трехсторонний) консультативный совет по вопросам труда
Латвия	Национальный трехсторонний комитет по сотрудничеству <i>Правительство обязано проводить консультации с Комитетом по вопросам законопроектов, занятости, а также реализации всех ратифицированных Конвенций МОТ</i>
Литва	Комитет по труду и заработной плате при Трехстороннем совете
Мальта	Совет по отношениям трудоустройства (представители работодателей, работников и независимых сторон)
Нидерланды	(Двухсторонний) социально-экономический совет <i>Индексация по итогам консультаций с Советом (в порядке исключения размер оплаты труда может быть заморожен)</i>
Польша	Трехсторонняя комиссия <i>Переговоры под эгидой Комиссии для определения размера корректировки с учетом предложений правительства страны</i>
Португалия	Комитет по социальным консультациям при (трехстороннем) Социально-экономическом совете
Словакия	(Трехсторонний) совет по социально-экономическому сотрудничеству <i>Устанавливает коэффициент, на основе которого происходит расчет минимальной оплаты труда</i>
Словения	Социально-экономический совет <i>Минимальная оплата труда устанавливается трехсторонним договором о политике оплаты труда, заключаемым под эгидой Совета</i>
Турция	(Трехсторонний) совет по минимальной оплате труда

Страна	Органы, отвечающие за установление размера оплаты труда
Франция	(Трехсторонний) национальный комитет по коллективным договорам
Швейцария	Минимальная оплата труда устанавливается отраслевыми коллективными договорами

Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

В странах, где правительство принимает решение на основе рекомендаций, как правило, создается особый орган по вопросам оплаты труда. В Таиланде это Национальный комитет по оплате труда, на Маврикии – Национальный совет по заработной плате, на Мальте – Совет по отношениям трудоустройства, а в Великобритании – Комиссия по низкооплачиваемым категориям работников. В состав этих органов входят представители работодателей и работников, а также члены, назначаемые правительством из числа своих представителей или независимых сторон. Следует отметить, что советы по заработной плате, оставшиеся от старой британской системы, имеют такую же трехстороннюю структуру, хотя сфера их деятельности теперь ограничивается отдельными отраслями и не распространяется на всю экономику. Так как рекомендации этих особых органов обычно имеют под собой технический доклад и договорную основу, правительству трудно отклонить предложение или не согласиться с единодушным решением. С другой стороны, это препятствие исчезает при наличии разногласий внутри таких органов. В Словакии, например, правительство имеет право принять единоличное решение, если социальные партнеры не смогли договориться друг с другом.

### 1.3.2 Трехсторонние системы

Примерно в 15 странах трехсторонние комиссии не просто предлагают свои рекомендации, а устанавливают минимальную оплату труда. В большинстве случаев правительство утверждает их решение, но это просто формальность. Различные процедуры принятия решений отражены в Таблице 2. В двух странах – Ирландии и Словении – минимальная оплата труда определяется трехсторонним договором.

При таком методе для принятия решения государство, как правило, должно договориться с представителями работодателей и работников. Присутствие представителей государства, конечно, позволяет ему оказывать влияние на принимаемое решение. В Польше минимальная оплата труда, предложенная правительством, обсуждается Трехсторонней комиссией. Другим, косвенным способом влияния на решение может быть выбор даты его вступления в силу. Если периодичность повышения минимальной оплаты труда не установлена законом (что характерно для большинства изучаемых стран, см. Таблицу 7), правительство может выбрать наиболее целесообразный для себя период. Однако это можно сделать лишь при отсутствии сильного сопротивления со стороны социальных партнеров.



Но если минимальную оплату труда устанавливают социальные партнеры, ситуация кардинально меняется.

### *1.3.3 Коллективные переговоры*

Здесь речь больше не идет о совместном решении правительства и социальных партнеров. С правовой точки зрения минимальная оплата труда устанавливается по решению социальных партнеров. Как указывалось выше, нужно четко различать две ситуации. В первом случае минимальная оплата труда фактически отсутствует, так как зарплата практически полностью определяется отраслевыми договорами. Такой порядок применяется, в частности, в Германии, Италии, Намибии и Швеции. Во втором случае единая минимальная оплата труда устанавливается для всей страны национальным межотраслевым договором (как, например, в Бельгии, Греции). Договор, действующий в масштабах всей страны, можно считать аналогом системы с вмешательством государства.

То, что государство по законодательству не является участником процесса коллективных переговоров, не всегда означает, что оно не принимает участия в установлении размера оплаты труда. Во-первых, срок действия коллективных договоров продлевается при участии государственных органов. В соответствии с порядком, действующем при продлении, предприятия, не являющиеся сторонами первоначального коллективного договора, обязаны выполнять его положения. Во-вторых, государство может выдавать рекомендации по вопросу повышения оплаты труда, которые не могут не влиять на процесс переговоров.

## **1.4 Установление минимальной оплаты труда на практике**

В завершение главы приведем несколько примеров установления минимальной оплаты труда на практике для иллюстрации некоторых практических проблем, которые могут возникнуть независимо от применяемых методов и участвующих органов.

При рассмотрении этого процесса необходимо провести различие между установлением первоначальной минимальной оплаты труда и расчетом размера ее периодической индексации.

### *1.4.1 Установление первоначального размера оплаты труда*

Во многих странах сложно получить ответ на вопрос о том, каким образом была первоначально установлена минимальная оплата труда, так как она часто является результатом переговоров между профсоюзами, организациями работодателей и государством с учетом статистики рынка труда и действующих экономических условий. Как бы то ни было, ее первоначальный размер может быть установлен двумя способами, применяемыми по отдельности или вместе.

Первый способ опирается на стоимость жизни и имеет целью установить ставку, которая обеспечивала бы насущные потребности работников<sup>4</sup>. Этот способ кажется наиболее очевидным, но вызывает определенные проблемы, так как не только требует наличия статистики стоимости жизни, но и порождает много вопросов, связанных с его реализацией.

Нужно ли учитывать то, что работник является единственным кормильцем в семье? Если оплата труда должна обеспечивать потребности работников и их семей, нужно определить количество детей, принимаемых в расчет. В Мексике, например, считается, что семья состоит из 5 человек. Представление о том, что насущные потребности семьи обеспечивает только один кормилец, находится в противоречии с постоянно растущим количеством женщин на рынке труда. По этой причине определять семью для установления минимальной оплаты труда сегодня считается менее целесообразным. Однако растущее число родителей-одиночек может вновь сделать этот вопрос актуальным в виду того, что к данной категории относится значительная часть «работающих бедных».

Стоимость товаров и уровень жизни в одном регионе отличаются от другого. Нужно ли учитывать эти различия, если это может породить проблемы, связанные с внутренней миграцией? В Бразилии в 1984 году все региональные различия были исключены из расчета минимальной оплаты труда, чтобы уменьшить внутреннюю миграцию из бедных регионов в богатые.

Второй способ подразумевает учет статистики оплаты труда, чтобы размер минимальной оплаты труда опирался на нижний и средний уровень заработной платы. Этот метод применялся в Нидерландах при внедрении минимальной оплаты труда в 1968 году. Его привлекательность заключается в его простоте, но при этом статистика оплаты труда должна быть достоверной и доступной. Этот способ также предполагает, что фактически выплачиваемые зарплаты, в том числе самые низкие, действительно обеспечивают насущные потребности работников и их иждивенцев. Однако это не всегда так, особенно в отраслях с низкой степенью социальной защиты.

Если взглянуть на плюсы и минусы обоих способов, становится очевидным, что лучше всего применять их вместе, используя имеющуюся статистику о потребностях и зарплате работников в качестве технической основы и отправной точки процесса коллективных переговоров. Какой бы ни была ситуация, никакая статистика не может быть абсолютной в данной сфере. Любое определение «потребностей» всегда будет субъективным; поэтому минимальная оплата труда прежде всего является предметом переговоров.

Самым свежим примером, иллюстрирующим установление первоначальной минимальной оплаты труда, является Великобритания. В работе Брауна (Brown, 2002) можно найти подробное описание этого процесса, начало которому было положено в 1997 году, когда правительство лейбористов создало Комиссию по низкооплачиваемым категориям работников в целях реализации в стране системы минимальной оплаты труда и установления ее размера. На это потребовалось два года – первая единая ставка минимальной оплаты труда была установлена в апреле 1999 года. Комис-

сия имела в своем составе 9 человек: 3 работников профсоюзов, 3 представителей организаций работодателей и 3 членов научного сообщества, специализирующихся на вопросах труда. При назначении членов с организациями работников и работодателей проводились консультации, но члены Комиссии имели полную независимость и не были обязаны отчитываться перед соответствующими организациями. Работу Комиссии обеспечивал значительный штат технических сотрудников, насчитывающий, в зависимости от потребностей, от 10 до 20 человек. Окончательные рекомендации опирались на выводы глубокого анализа статистики рынка труда и общей экономической ситуации, а также на многочисленные обследования и доклады. Процесс согласования отличался большой сложностью. Члены Комиссии не просто проводили заседания с участием традиционных социальных партнеров, но и посещали рабочие места на крупных и небольших предприятиях для прямого общения с работниками и работодателями. Интересно, что, судя по отзывам членов Комиссии, их работу облегчало то, что было принято решение о реализации единого размера минимальной оплаты труда, а не разных региональных или отраслевых ставок. Аналогичный порядок применяется при периодической индексации минимального размера оплаты труда на основе рекомендаций.

#### *1.4.2 Периодическая индексация*

Размер повышения уже установленной минимальной оплаты труда сегодня является проблемой, стоящей перед большинством стран. Порядок индексации зависит от типа используемого процесса согласования.

В странах с более универсальным процессом согласования индексация часто осуществляется, как минимум, отчасти, автоматически. В Нидерландах индексация происходит на основе расчета повышения заработной платы в государственном и частном секторе по итогам переговоров, проводимых в течение года. В зависимости от ситуации минимальная оплата труда может быть заморожена, но до принятия такого решения правительство должно согласовать его с социальными партнерами. На деле, хотя минимальная оплата труда индексируется в зависимости от динамики заработной платы в целом, одним из определяющих факторов является уровень занятости/безработицы. Индексация происходит автоматически только при условии сохранения определенного равновесия между численностью работающих и числом зарегистрированных безработных. Если это равновесие нарушилось из-за высокой безработицы, правительство может либо воздержаться от повышения минимальной оплаты труда, либо повысить ее на меньшую величину, чем среднегодовой прирост заработной платы. При этом оно обязано согласовать соответствующее решение с Социально-экономическим советом – органом, включающим в себя представителей работодателей, государства и независимых членов – но не обязано следовать его рекомендациям.

Во Франции индексация происходит автоматически при 2% росте инфляции. Ежегодно в июле правительство может также принять решение о

повышении ставок с учетом экономического роста. При этом оно обязано согласовывать свое решение с Национальным комитетом по коллективным договорам, которому заблаговременно направляется доклад о ситуации на рынке труда. Мнение Комитета не является обязательным для правительства. Кроме того, Комитету редко удается достичь единства взглядов, так как профсоюзы и работодатели, как правило, не могут прийти к согласию в отношении минимального размера оплаты труда. Во всяком случае после повышения покупательная способность минимальной заработной платы не может быть ниже половины совокупного прироста покупательной способности средней почасовой оплаты труда.

Совсем иной порядок действует в том случае, если особый орган направляет правительству на утверждение предложение минимального размера оплаты труда. Правительство может отклонить это предложение, но сделать это намного сложнее, так как это требует обоснования. Выше рассматривалась система, действующая в Великобритании. В качестве второго примера можно взять Корею, где индексацию минимальной оплаты труда осуществляет Совет по минимальной оплате труда, состоящий из равного количества представителей работников, работодателей и независимых членов. Его работу обеспечивает технический секретариат, который получает и анализирует необходимую статистику. Основой для переговоров является технический доклад Совета и его решения, принимаемые большинством в две трети голосов. При этом голос независимых членов часто является решающим, так как представителям работников и работодателей редко удается прийти к согласию друг с другом. Предложение ставки минимальной оплаты труда поступает к Министру труда, который может принять или отклонить его, однако не может изменить.

Последний метод предполагает участие особого комитета, принимающего самостоятельное решение по индексации минимальной оплаты труда. Этот метод применяется, в частности, в Коста-Рике, Японии и Мексике.

В Мексике этим занимается Национальная комиссия по минимальной оплате труда, председатель которой назначается президентом страны, а 18 членов являются представителями работников и работодателей, назначаемыми в равном количестве. Рабочие документы, касающиеся состояния экономики, изменений в стоимости жизни, уровня занятости и безработицы, готовит секретариат в качестве основы для принятия Комиссией своего решения об индексации, для обоснования которого Комиссия обязана представить доклад.

В Коста-Рике минимальную оплату труда различных категорий работников устанавливает Национальный совет по оплате труда. Его решения опираются на анализ имеющихся данных и итоги консультаций с организациями работников и работодателей. Предложения об индексации поступают к Министру труда, которые может обратиться к Совету с просьбой внести в них изменения, но Совет может отклонить такую просьбу.

Особняком в этом вопросе стоит Япония. По закону минимальную оплату труда в каждом из 47 регионов страны устанавливают региональные

советы по минимальной оплате труда. Однако на практике они выполняют указания Центрального совета по минимальной оплате труда. Помимо этой процедуры, статистику по итогам весеннего круга переговоров об уровне заработной платы на малых предприятиях собирает Министр труда. Исходя из этой и другой имеющейся информации, Совет вырабатывает предложения по ставкам, применяемым в каждом регионе. Чаще всего их размер индексируется на величину среднего роста заработной платы на малых предприятиях. Кроме того, на региональном уровне проводятся обследования заработной платы на малых предприятиях. Итоги обследований и указания Совета формируют основу для переговоров в региональных советах. При отсутствии единого мнения решение принимается большинством голосов.

Последним значимым фактором является вопрос изменения этого порядка с течением времени. В таких странах, как Мексика, произошло постепенное уменьшение степени децентрализации и сокращение количества категорий и ставок. Аналогичные изменения наблюдаются и в Японии, где на практике регионы больше не принимают независимых решений, а следуют указаниям Центрального совета по минимальной оплате труда. В Португалии порядок согласования также изменился с течением времени. Правительство страны то определяло минимальную оплату труда на основе положений трехстороннего договора, то оставляло за собой право единоличного решения. Очевидно, это поведение тесно связано с политической и экономической конъюнктурой, что является именно тем фактором, который подчеркивает важность тех или иных критериев при определении величины индексации минимальной оплаты труда. Изучению этого вопроса посвящена Глава 2.

## Примечания

<sup>1</sup> Кроме отдельных ставок для определенных категорий уязвимых работников, таких как молодежь, инвалиды и т.д.

<sup>2</sup> Следует отметить, что в ряде стран одновременно реализовано несколько вариантов. Если их сложить, количество стран может превышать их число по базе данных.

<sup>3</sup> Существуют исключения, например, Япония. В разделе 1.4 будет показано, что минимальная оплата труда в этой стране, в целом, соответствует тому, что уже было принято в процессе коллективных переговоров. Поэтому на практике этот минимум является дополнением к уже оговоренным ставкам оплаты труда.

<sup>4</sup> Более подробно критерии установления минимальной оплаты труда будут рассмотрены в Главе 2.

## КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

# 2

В большинстве случаев критерии, которые должен учитывать орган, отвечающий за установление минимальной оплаты труда, определены в законодательстве. Их можно разделить на две категории: первая имеет скорее социальный характер и направлена на обеспечение насущных потребностей работников, а вторая – скорее экономический характер и учитывает экономическую ситуацию страны. В данной главе содержится анализ самых распространенных критериев и, в частности целей, которые определяют применение каждого из них.

### 2.1 Правовые критерии

В Таблице 4 отражены основные критерии, используемые при установлении ставок минимальной оплаты труда и закрепленные в законодательстве стран, входящих в базу данных<sup>1</sup>. Анализ нормативных текстов позволяет выявить ряд тенденций.

Во-первых, некоторые критерии встречаются в законодательстве намного чаще других. Чаще всего в качестве критерия применяется уровень инфляции/стоимость жизни – ему уступает только общая экономическая ситуация и уровень зарплат. Реже упоминаются потребности работников, производительность труда, уровень занятости, а завершают эту шкалу финансовые возможности предприятий и пособия социальной помощи. Из этой расстановки можно сделать ряд выводов. Во-первых, потребности работников и их семей занимают лишь четвертое место в этом перечне, а финансовые возможности предприятий вообще замыкают его. Однако именно эти критерии можно назвать критически важными для определения минимальной оплаты труда, так как они связаны с главной функцией (защитой уровня жизни работников) и эффективностью (финансовыми возможностями предприятий) этого инструмента. На самом деле, некоторые критерии являются избыточными. Например, потребности работников и их семей учтены в наиболее распространенном критерии – уровне инфляции/стоимости жизни.

Это значит, что во многих странах минимальную оплату труда следует устанавливать на таком уровне, чтобы избежать негативного влияния инфляции на покупательную способность работников. Финансовые возможности предприятий также учитываются, если среди упоминаемых критериев присутствует производительность труда и общая экономическая ситуация.

Кроме того, как показывает база данных МОТ, одни и те же критерии могут использоваться различным и даже противоречивым образом. Например, если в законодательстве пенсионные выплаты или пособия по безработице привязаны к минимальной оплате труда, правительству нужно учитывать влияние ее индексации на размер этих выплат. При этом важно сделать так, чтобы эти решения не нарушали баланс бюджета социального обеспечения. С другой стороны, в Китае этот критерий использовался совершенно иным образом: по закону минимальная оплата труда должна превышать размер пособий по безработице, чтобы у безработных был стимул искать работу. (Это положение было исключено из нового законодательства, опубликованного в марте 2004 года.) То же самое справедливо и для инфляции. Так, в Ирландии компетентные органы должны следить за тем, чтобы индексация минимальной оплаты труда не способствовала росту темпов инфляции. Однако, как уже отмечалось выше, в большинстве стран упоминание инфляции имеет в виду попытку избежать подрыва покупательной способности минимальной оплаты труда вследствие роста цен.

Эти критерии часто являются рекомендациями, обеспечивающими процесс принятия решений, а не строгими требованиями, которые подлежат обязательному соблюдению. В самом деле, правило, устанавливающее обязанность компетентного органа учитывать общую экономическую ситуацию, оставляет широкое поле для его интерпретации. Одним из критериев, который часто упоминается без каких-либо ограничений или формулировки задач, является занятость (редким исключением являются Нидерланды; см. раздел 1.4.2). Самый крайний пример универсальности наблюдается в тех странах, где в законодательстве вообще не закреплены никакие критерии и которые составляют свыше 20% от общей совокупности изучаемых стран.

С другой стороны, в ряде стран применение определенных критериев строго контролируется. Как уже указывалось выше, во Франции индексация минимальной оплаты труда происходит автоматически при 2% росте инфляции, а в Бельгии она вообще индексируется по уровню инфляции. По законодательству Эстонии, к 2008 году минимальная оплата труда должна достигать 41% средней заработной платы, а в Нидерландах ее индексация происходит с учетом среднего роста заработной платы.

Сравнительный анализ действующего законодательства показывает наличие значительных различий между странами в плане как определения соответствующих критериев, так и их связи с минимальной оплатой труда. В реальности эта ситуация еще более осложняется по целому ряду причин.

Прежде всего органы, отвечающие за установление минимальной оплаты труда, могут учитывать факторы, отсутствующие в законодательстве, или же могут применять критерии, отличающиеся от закрепленных в нем.

Таблица 4. Критерии установления минимальной оплаты труда

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
<b>Азия</b>									
Австралия				✓	✓		✓		
Бангладеш				✓		✓			Отсутствуют критерии установления МРОТ для работников СЭЗ
Вьетнам			МРОТ должен обеспечивать возможность для сбережений	✓		✓			
Индия				✓					
Индонезия	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
Камбоджа	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Китай	✓	✓		✓	✓	✓	✓		
Корея			✓	✓			✓		
Лаос									✓
Малайзия						✓			
Непал						✓	✓		

Таблица 4 (продолжение)



Таблица 4 (продолжение)

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производи- тельность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Новая Зеландия									✓
Пакистан				✓		✓			
Папуа-Новая Гвинея							✓		
Сингапур <sup>1</sup>									
Соломоновы о-ва									✓
Таиланд	✓			✓		✓	✓		
Фиджи									✓
Филиппины	✓		✓	✓			✓		
Шри-Ланка				✓		✓			
Япония	✓			✓			✓		
<b>Африка</b>									
Алжир				✓		✓	✓		
Ангола	✓	✓			✓	✓	✓		
Ботсвана	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Буркина-Фасо			✓			✓			
Габон									✓

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Гана									✓
Гвинея-Биссау	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Лесото									✓
Маврикий	✓			✓		✓	✓		
Мадагаскар			✓	✓		✓			
Марокко				✓					
Мозамбик				✓		✓	✓		
Намбия <sup>2</sup>	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
Нигерия									✓
Сан-Томе и Принсипи									✓
Сенегал				✓		✓			✓
Тунис									✓
Чад									✓
Южная Африка	✓			✓	✓	✓		✓	
<b>Америка</b>									
Аргентина				✓		✓			

Таблица 4 (продолжение)

Таблица 4 (продолжение)

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Багамские о-ва									✓
Белиз									✓
Боливия									✓
Бразилия		✓	✓	✓					✓
Венесуэла				✓		✓			
Гаити				✓					
Гватемала			✓	✓	✓		✓		
Гондурас			✓	✓	✓	✓	✓		
Доминиканская Республика			✓			✓	✓	✓	
Канада <sup>3</sup>	✓					✓			
Колумбия	✓			✓			✓		
Коста-Рика				✓		✓			
Куба			✓			✓			
Мексика	✓			✓	✓	✓		✓	
Никарагуа			✓			✓			
Панама				✓	✓	✓			

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Парагвай	✓		✓	✓			✓		
Перу			✓			✓			
Сальвадор			✓	✓		✓			
США									✓
Тринидад и Тобаго	✓	✓		✓	✓	✓	✓		
Уругвай									✓ <sup>4</sup>
Чили									✓
Эквадор			✓	✓					
<b>Арабские страны</b>									
Ливан			✓	✓					
Сирия			✓	✓	✓				
<b>Европа</b>									
Австрия									✓
Албания		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Бельгия				✓					
Болгария	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

Таблица 4 (продолжение)

Таблица 4 (продолжение)

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Великобритания						✓			
Венгрия	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Германия									✓
Греция									МРОТ установлен коллективным договором
Израиль	МРОТ составляет 47,5% от средней з/п			✓					
Ирландия	✓			✓	✓	✓			
Исландия									
Испания	✓				✓	✓	✓		✓
Италия				✓					
Кипр	К 2008 МРОТ должен составлять 50% медианной зарплаты								

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Латвия	К 2010 МРОТ должен составлять 50% от средней з/п								
Литва	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Люксембург	✓			✓		✓			
Македония (часть бывшей Югославии)	✓								
Мальта				✓					
Нидерланды	✓	✓			✓				
Польша	✓			✓	✓	✓	✓		
Португалия			✓	✓		✓	✓		
Россия				✓					
Румыния									✓
Словакия	✓	✓		✓					
Словения									✓
Турция			✓			✓			

Таблица 4 (продолжение)

Таблица 4 (продолжение)

	Уровень зарплат	Социальные пособия	Потребности работников и их семей	Инфляция и/или стоимость жизни	Уровень занятости	Эконом. ситуация или развитие	Производительность труда	Финансовые возможности предприятий	Критерии отсутствуют
Финляндия				✓	✓	✓			
Франция	✓		✓	✓		✓			
Чехия				✓					
Швейцария				✓					МРОТ установлен коллективным договором
Эстония	К 2008 МРОТ должен составить 41% от средней зарплаты			✓	✓		✓		

Примечания: <sup>1</sup> В Сингапуре нет официальной минимальной оплаты труда. <sup>2</sup> Критерии, установленные в коллективном договоре о минимальной оплате труда в сельском хозяйстве. В Намибии нет единой минимальной оплаты труда. <sup>3</sup> Критерии, установленные для определения минимального размера оплаты труда в строительной отрасли провинции Манитоба. В Канаде минимальная оплата труда устанавливается на региональном уровне. <sup>4</sup> Критерии установления минимальной оплаты труда устанавливаются Совместы по заработной плате. Однако, начиная с 1993 года, минимальная оплата труда устанавливается непосредственно Правительством, а не Советами.

Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

Например, в период с 1992 по 1995 год правительство Уругвая ослабило роль минимальной оплаты труда в попытке оказать тем самым положительное влияние на развитие коллективных переговоров на уровне предприятия, что вряд ли предполагалось целями, которые были определены законодательством о минимальной оплате труда.

Другая сложность, возникающая в ходе сравнительного анализа механизмов установления минимальной оплаты труда, заключается в том, что значение того или иного критерия в той или иной стране со временем может меняться в зависимости от политических и/или экономических обстоятельств. Здесь следует отметить, что, хотя «общая экономическая ситуация» широко используется в качестве критерия, этот критерий представляется двусмысленным.

Можно ли объяснить эти сложные и изменчивые системы так, чтобы понять их базовые функции? В Главе 1 при рассмотрении основных тенденций развития механизмов установления минимальной оплаты труда мы взяли за основу текущее и прошлое состояние процесса коллективных переговоров. В настоящей главе, как показывает анализ практики, существующей во многих странах, главным фактором выступает использование минимальной оплаты труда государством в качестве инструмента своей макроэкономической и социальной политики, что предполагает разнообразие целей этого использования, которое в связи с постоянным изменением его характера может еще больше затруднить понимание роли минимальной оплаты труда.

Поэтому вместо того, чтобы последовательно рассматривать критерии, как это принято, мы классифицировали их в соответствии с их экономическими или социальными целями. Этот подход показывает, что каждый из них может иметь много целей, и тем самым позволяет определить взаимосвязи между различными критериями.

## 2.2 Минимальная оплата труда и социальная политика

Критерии «потребности работников и их семей» и «стоимость жизни» входят в законодательство изучаемых стран в более, чем 60% случаев. Это говорит о том, что, как минимум, на момент создания систем минимальной оплаты труда законодатели преследовали социальные цели и хотели гарантировать и защитить минимальную покупательную способность уязвимых работников. В самом деле, минимальная оплата труда не была задумана как инструмент политики в сфере оплаты труда; она была первоначально призвана обеспечить защиту наиболее уязвимых работников. Как показано в Главе 1, это было ее исторической функцией, что и подтверждают критерии, используемые при ее установлении.

### 2.2.1 Минимальная оплата труда и бедность

Главная цель минимальной оплаты труда состоит в защите низкооплачиваемых работников, чтобы гарантировать им достойный уровень жизни.



В 1909 году при обсуждении первого проекта предложения базовой минимальной оплаты труда Уинстон Черчилль сказал: «То, что определенная группа подданных ее Величества получает меньше, чем может быть достаточно для существования, (...) что хорошего работодателя превозмогает плохой, а плохого – еще худший, является серьезным злом для страны» (Campbell, 1995). Эта защита достойного уровня жизни отражает одновременно похвальную и двусмысленную сторону минимальной оплаты труда. С одной стороны, она защищает низкооплачиваемых работников, однако это само по себе является двусмысленным, так как может вызвать искушение использовать ее для борьбы с бедностью в целом, хотя самостоятельно она не может выполнять эту роль.

Изначальный принцип минимальной оплаты труда состоял в том, что она была не доходом, связанным с актом производства, а суммой, подлежащей уплате работнику в связи с его наемным статусом. Об этом подходе свидетельствуют самые первые методы, применяемые при ее установлении. Ни финансовые возможности работодателя, ни производительность труда работника при этом не принимаются в расчет; размер минимальной оплаты труда определяется, прежде всего, как сумма, необходимая работнику для оплаты стоимости его жизни и жизни его семьи. О вкладе работника в производство на предприятии ничего не говорится; в расчет принимается только требование обеспечить работнику возможность оплачивать его собственные нужды и нужды его семьи. Когда понятие минимальной оплаты труда впервые появилось в промышленно развитых странах, вопрос о производительности труда работника вообще не поднимался – заработная плата была такой низкой, что работники получали мало, какой бы ни была производительность их труда. Сейчас, разумеется, во многих странах ситуация совершенно иная.

Понятие потребностей и, соответственно, защиты от бедности меняется в зависимости от времени и географии. В Главе 1 было показано с практической точки зрения, как учитываются насущные потребности при установлении минимальной оплаты труда. Рассмотрим эти же потребности в плоскости сокращения бедности. Мы можем найти разнообразные понятия насущных потребностей (и, стало быть, бедности), которые не изменяются отчетливым образом, так как присутствуют в разных странах в разные периоды времени. Однако, если рассматривать их как одно целое, они обнаруживают следующие особенности:

- переход от понятия насущных потребностей к достойному уровню жизни;
- включение в понятие достойного уровня жизни разнообразных аспектов социальной защиты, выходящих за рамки предприятия (пенсий, семейных пособий и т.д.);
- расширение минимума для того, чтобы не только обеспечить потребности беднейших работников, но также распространить на них преимущества, приносимые экономическим ростом, которыми они пользуются, в целом, наравне с другими работниками.

Такое изменение понятия насущных потребностей затрудняет определение бедности и роли минимальной оплаты труда в этой связи. Рассмотрению этого вопроса посвящены следующие разделы.

Ярким примером перехода от понятия насущных потребностей к достойному уровню жизни является Индонезия, где до 1996 года при расчете насущных потребностей учитывались только товары, необходимые для удовлетворения физических потребностей работника. Затем это понятие было расширено с целью включения потребностей, относящихся к достойному уровню жизни, таких как образование, здравоохранение и социальная защита при выходе на пенсию. В 2003 году правительство постановило учитывать все эти факторы при расчете или индексации минимальной оплаты труда. На этом примере видна изменчивость понятия потребностей с течением времени. Какие товары учитывать при расчете минимальной оплаты труда, зависит от уровня жизни и определения насущных потребностей в той или иной стране.

Таблица 5 иллюстрирует включение в понятие достойного уровня жизни отдельных аспектов социальной защиты, показывая, что в большом числе стран размер отдельных социальных выплат зависит от изменения минимальной оплаты труда. Чаще всего эта зависимость касается пенсионных выплат и пособий по нетрудоспособности, реже – пособий по безработице и в связи с беременностью и родами. В небольшом числе стран, в частности, Алжире, Бразилии и Нидерландах, существует тесная связь минимальной оплаты труда с социальными выплатами.

Столь тесная взаимосвязь означает, что минимальная оплата труда выполняет функцию «социального минимума». Например, в этих системах индексация пенсий происходит при каждом повышении минимальной оплаты труда, что теоретически позволяет обеспечивать покупательную способность беднейших пенсионеров. Если минимальная оплата труда выполняет роль такой базы, это является одновременно справедливым (уязвимые категории пенсионеров должны иметь гарантию защиты покупательной способности их пенсий) и простым (один инструмент индексирует целый раздел системы социального обеспечения); однако может привести к резкому росту расходов на социальное обеспечение<sup>2</sup>. В результате теряется некоторая часть гибкости, что может подорвать основную функцию минимальной оплаты – защиту уязвимых работников.

В Алжире, где минимальная пенсия составляет 75% минимальной оплаты труда, согласно расчетам Министра труда и социальной защиты, для повышения минимальной оплаты труда с 8000 до 10000 динаров, требовалось 24 млрд динаров в год (310 млн долларов), из которых половина финансировалась государством, а другая половина – фондами социального обеспечения.

Во многих странах правительство не решается повышать минимальную оплату труда, опасаясь негативного влияния этого шага на государственный бюджет даже при благоприятных экономических условиях (росте экономики, повышении общего уровня оплаты труда). В Бразилии, например, одной из причин снижения реальной стоимости минимальной оплаты труда в 1980-х и 1990-х годах стало ее влияние на рост государственного долга в этом периоде в связи с выплатой пособий и пенсий.

Таблица 5. Связь минимальной оплаты труда с социальными выплатами

	Связь присутствует	Связь отсутствует
<b>Азия</b>		
Пенсии		Вьетнам, Китай, Лаос, Таиланд
Материнские пособия	Лаос	Вьетнам, Китай, Таиланд
Пособия по безработице	Китай	Вьетнам, Лаос, Таиланд
Пособия по нетрудоспособности		Вьетнам, Китай, Лаос, Таиланд
Особые/иные выплаты	Вьетнам, Таиланд	Китай, Лаос

Страны, где отсутствует какая-либо связь с социальными выплатами:

Австралия, Бангладеш, Индия, Индонезия, Камбоджа, Корея, Малайзия, Непал, Новая Зеландия, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Соломоновы острова, Фиджи, Филиппины, Шри-Ланка, Япония.

### **Африка**

Пенсии	Алжир, Буркина-Фасо, Габон, Мадагаскар, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Тунис, Чад	Марокко
Материнские пособия	Алжир	Буркина-Фасо, Габон, Мадагаскар, Марокко, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Тунис, Чад
Пособия по безработице	Алжир, Тунис	Буркина-Фасо, Габон, Мадагаскар, Марокко, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Чад
Пособия по нетрудоспособности	Алжир, Мадагаскар	Буркина-Фасо, Габон, Марокко, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Тунис, Чад
Особые/иные выплаты	Алжир, Марокко, Тунис	Буркина-Фасо, Габон, Мадагаскар, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Чад

Страны, где отсутствует какая-либо связь с социальными выплатами:

Ангола, Ботсвана, Гана, Гвинея-Биссау, Лесото, Маврикий, Мозамбик, Намибия, Южная Африка.

### **Америка**

Пенсии	Бразилия, Доминиканская Республика, Колумбия, Мексика, Никарагуа, Парагвай, Уругвай, Эквадор	Аргентина, Боливия, Коста-Рика, Перу, Чили
--------	--	--

Критерии установления минимальной оплаты труда

	Связь присутствует	Связь отсутствует
Материнские пособия	Боливия, Мексика	Аргентина, Бразилия, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Никарагуа, Парагвай, Перу, Уругвай, Чили, Эквадор
Пособия по безработице	Бразилия, Уругвай, Чили	Аргентина, Боливия, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Никарагуа, Парагвай, Перу, Эквадор
Пособия по нетрудоспособности	Бразилия, Доминиканская Республика, Коста-Рика, Мексика, Никарагуа, Парагвай, Перу, Уругвай	Аргентина, Боливия, Колумбия, Чили, Эквадор
Особые/иные выплаты	Аргентина, Боливия, Бразилия, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Парагвай, Перу, Уругвай, Эквадор	

Страны, где отсутствует какая-либо связь с социальными выплатами:  
Багамские острова, Белиз, Венесуэла, Гаити, Гватемала, Гондурас, Канада, Куба, Панама, Сальвадор, США, Тринидад и Тобаго.

**Арабские страны**

Пенсии		Ливан
Материнские пособия		Ливан
Пособия по безработице		Ливан
Пособия по нетрудоспособности		Ливан
Особые/иные выплаты	Ливан	

Страны, где отсутствует какая-либо связь с социальными выплатами: Сирия.

**Европа**

Пенсии	Нидерланды, Румыния, Франция	Албания, Болгария, Венгрия, Греция, Испания, Люксембург, Польша, Португалия, Россия, Словения
Материнские пособия	Венгрия, Нидерланды, Польша, Португалия, Россия	Албания, Болгария, Греция, Испания, Люксембург, Румыния, Словения, Франция

Таблица 5 (продолжение)

Таблица 5 (продолжение)

	Связь присутствует	Связь отсутствует
Пособия по безработице	Греция, Испания, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Россия, Румыния	Албания, Болгария, Венгрия, Польша <sup>1</sup> , Словения, Франция
Пособия по нетрудоспособности	Болгария, Греция, Нидерланды, Португалия, Россия, Румыния, Словения	Албания, Венгрия, Люксембург, Польша, Франция
Особые/иные выплаты	Албания, Болгария, Греция, Испания, Люксембург, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Франция	Венгрия, Россия, Словения

Страны, где отсутствует какая-либо связь с социальными выплатами:

Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Израиль, Ирландия, Исландия, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Словакия, Турция, Финляндия, Чехия, Швейцария, Швеция, Эстония.

Примечание: <sup>1</sup>В целом, проводится политика отказа от связи социальных выплат с минимальной оплатой труда. Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

Связь между минимальной оплатой труда и бедностью оказывается еще более слабой в случае третьего и последнего определения «насущных потребностей», т.е. индексации в зависимости от экономического роста. Это толкование преобладало во Франции в 1970 году, когда «гарантированный» минимум был заменен на зарплату минимального «роста». Такая же цель преследовалась при реализации минимальной оплаты труда в Нидерландах в 1968 году. Так как законодательство о минимальной оплате труда все еще направлено на защиту беднейших работников, связь с бедностью отчасти сохраняется, но минимальная оплата труда больше не является инструментом, гарантирующим работникам оплату труда на уровне, выше черты бедности; теперь она является средством повышения их благосостояния. Этот подход стал применяться на Маврикии после периода нейтрализации общего роста зарплаты путем сдерживания роста минимальной оплаты труда в рамках стратегии развития, направленной на ускорение экономического роста страны. Начиная с 1985 года, политика совершенно изменилась. Индексация минимальной оплаты труда стала проводиться с учетом высоких темпов роста и потребности обеспечить перераспределение нового богатства в пользу наиболее уязвимых работников. На этом этапе политика Маврикия в сфере минимальной оплаты труда была направлена на преодоление бедности и обеспечение более равномерного распределения доходов.

Вышеуказанные примеры показывают позитивную и двусмысленную сторону взаимосвязи между минимальной оплатой труда и бедностью. Интересно отметить, что споры на эту тему разгорелись с новой силой в Великобритании перед принятием нового законодательства о минимальной оплате труда. В техническом задании Комиссии по низкооплачиваемым категориям работников, которой было поручено создать эту систему,

тщательно избегалось любое упоминание приемлемых условий жизни, другими словами, превращения минимальной оплаты труда в инструмент борьбы с бедностью. Не углубляясь в подробности связанных с этим проблем в сфере налогообложения, скажем лишь, что общая позиция сводилась к тому, что борьба с бедностью требует применения иных методов. Минимальная оплата труда была лишь одним из инструментов в целом комплексе мер, формирующих целенаправленную политику борьбы с бедностью среди работников (Brown, 2002). Минимальная оплата труда не должна вступать в противоречие с системой субсидий, направленных на обеспечение жизни малоимущих, как работающих по найму, так и нет. Эту точку зрения разделяют многие наблюдатели, выступающие, например, за применение отрицательного подоходного налога как основного инструмента борьбы с бедностью вместо минимальной оплаты труда (Burkhauser and Finegan, 1993).

Эти примеры обнаруживают и другой недостаток минимальной оплаты труда как средства борьбы с бедностью: она приносит пользу только работникам, причем работающим в формальном секторе, если она распространяется на него. Это является серьезным ограничением в случае развивающихся стран, хотя его значение часто преувеличивают. Заработная плата работника в формальной экономике обеспечивает, кроме него самого, существование его семьи; при этом минимальная оплата труда может оказывать влияние на неформальную экономику, создавая общенациональный ориентир, как будет показано в Главе 4. Она также может непосредственно влиять на спрос на товары и услуги, производимые неформальной экономикой.

Здесь следует упомянуть проблему натуральной оплаты труда. Стоимость питания и проживания иногда вычитается работодателем из зарплаты (в частности, минимальной) некоторых категорий работников, главным образом, беднейших, таких как домашние или сельскохозяйственные работники. Такая практика, конечно, может быть серьезным источником эксплуатации. Не менее 30% стран из нашей выборки имеют соответствующие положения в законодательстве; при этом лишь в некоторых из них работодатели обязаны выплачивать деньгами полную сумму минимальной заработной платы. Чаще указывается, что в натуральном выражении может быть выплачено не более 30%. В этой связи многие правовые тексты требуют пересмотра, чтобы уточнить, когда допускаются натуральные выплаты, и обеспечить более тщательный контроль за ними.

В заключение будет справедливым сказать, что минимальная оплата труда играет или может играть свою роль в борьбе с бедностью. Однако, для того чтобы играть значимую роль, минимальная оплата труда должна быть частью целого комплекса мер и быть направленной на решение небольшого числа выполнимых и не противоречащих друг другу задач. Сейчас наблюдается тенденция использовать ее для решения целого ряда задач, как социальных, так и экономических. Она, в самом деле, часто используется в социальной политике для преодоления неравенства в оплате труда и противодействия дискриминации.

## 2.2.2 Минимальная оплата труда и неравенство в оплате труда

Если рост низких зарплат не сопровождается соответствующим ростом высоких, иерархия зарплат автоматически сужается. Повышение минимальной оплаты труда может привести к тому же результату. Во многих странах этот метод в той или иной степени использовался на разных этапах истории для сокращения разницы в оплате труда. Величина, на которую повышаются зарплаты, может уменьшаться при движении вверх по иерархии; в качестве альтернативы зарплату можно увеличивать в абсолютном выражении, что арифметически повышает относительную стоимость низких зарплат. В силу социального давления эта практика может не привести к восстановлению первоначальной иерархии зарплат, даже если законодательство тех или иных стран формально запрещает индексацию фактической заработной платы в зависимости от изменения минимальной оплаты труда. При этом результат может быть ослаблен вследствие того, что минимальная оплата труда обычно касается малых предприятий, на большинстве которых структура зарплат, в целом, является плоской и у работников мало возможностей добиться их увеличения для всех.

Минимальная оплата труда может также играть активную роль в борьбе с дискриминацией при оплате труда. Поскольку низкооплачиваемые рабочие места занимают больше женщины, чем мужчины, любой рост минимальной оплаты труда окажет на них благотворное влияние и приведет к сокращению неравенства по оплате труда в их пользу. Более подробно этот вопрос рассматривается в Главе 4.

Роль минимальной оплаты труда как ориентира является фактом; государство иногда даже стремится подчеркнуть эту роль для того, чтобы оказать влияние на соответствующую политику на уровне предприятий или, наоборот, ослабить для ограничения ее влияния на трудовые издержки. Тем самым, минимальная оплата труда используется парадоксальным образом, поскольку может быть направлена на решение противоположно направленных задач. В частности, ее использование одновременно для защиты уровня жизни работников и обеспечения экономической стабильности может привести к возникновению конфликтов. Более подробно этот аспект будет рассмотрен в следующих разделах.

## 2.3 Минимальная оплата труда и экономическая политика

Как видно из Таблицы 4, критериям установления минимальной оплаты труда свойственна любопытная общая черта: подавляющее большинство из них имеет экономический характер (занятость, стоимость жизни, производительность труда, общая экономическая ситуация и тд.). Какой вывод можно сделать из преобладания экономических факторов в установлении минимальной оплаты труда, если ее главной целью является обеспечение социальной защиты?

Зарплаты и, в частности, минимальная оплата труда представляют собой одновременно затраты и доходы. Соответственно, с экономической точки зрения, минимальная оплата может влиять на такие макроэкономические параметры, как спрос, занятость и инфляция.

### *2.3.1 Минимальная оплата труда и совокупный спрос*

Если начать анализ со стороны доходов, можно увидеть, что повышение минимальной оплаты труда может стимулировать совокупный спрос двумя способами: прямым за счет повышения самых низких зарплат и косвенным за счет влияния на всю иерархию зарплат при увеличении фонда оплаты труда. Тем самым, минимальная оплата труда оказывает положительное влияние на рост, который, в свою очередь, должен привести к росту занятости, если повышение не является инфляционным. Влияние повышения будет еще более отчетливым, так как затрагивает большей частью низкооплачиваемых работников, более склонных тратить на потребление. Однако минимальная оплата труда использовалась таким образом лишь в одном-двух изолированных случаях. Так, значительное повышение минимальной оплаты труда во Франции после забастовок 1968 года оказало положительное влияние на экономический рост и стало результатом массовых выступлений работников, требующих более высокой оплаты труда, но его потенциальное положительное влияние на спрос позволило правительству намного легче согласиться с этим требованием, а экономике – преодолеть его последствия.

### *2.3.2 Минимальная оплата труда и занятость*

Однако на практике государство склонно рассматривать минимальную оплату труда как производственные издержки. Исходя из этой точки зрения, более ярким является отрицательное влияние роста минимальной оплаты труда на занятость. Подробнее эта взаимосвязь рассматривается в Главе 3. Она чаще всего изучалась и является самой неоднозначной. Поэтому неудивительно, что, несмотря на частое упоминание занятости в законодательстве разных стран, этот критерий является далеко не самым популярным. В самом деле, мы уже говорили и видели (Таблица 4), что он занимает пятое место, и этот парадокс объясняется многими причинами.

Во-первых, следует отметить, что минимальная оплата труда была введена во многих странах мира задолго до того, как занятость и безработица превратились в крупную экономическую и политическую проблему. Не случайно, что во многих странах Восточной Европы с более поздним законодательством о минимальной оплате труда занятость часто присутствует среди соответствующих критериев<sup>3</sup>.

Однако мнение о том, что от повышения минимальной оплаты труда следует воздерживаться, чтобы не вызвать роста безработицы, является надуманным. Этот аргумент представляется попыткой оправдать установление



минимальной оплаты труда в размере, лишаящем ее всякого смысла. В Словении профсоюзы не согласны с тем, что даже низкая минимальная оплата труда может оказать крупное негативное влияние на текстильную промышленность страны. Они утверждают, что многие предприятия отрасли все равно закроются из-за конкуренции с развивающимися странами и что этот аргумент нельзя все время использовать для задержки введения достойной минимальной оплаты труда. Сходная мысль была выдвинута Комиссией по низкооплачиваемым категориям работников, ответственной за установление минимальной оплаты труда в Великобритании, которая указала, что использование низкой оплаты труда с целью повышения конкурентоспособности характерно для предприятий (главным образом, малых), применяющих неэффективную политику работы с кадрами. Поэтому вопрос не в выживании неэффективных предприятий, а в том, способны ли эффективные предприятия завоевать долю рынка, утраченную первыми после повышения минимальной оплаты труда, и поглотить рабочую силу, высвободившуюся при этом (Brown, 2002).

В Главе 3 будет показано, что изучение взаимосвязей между минимальной оплатой труда и занятостью далеко не завершено, но это не значит, что государство не беспокоит этот вопрос. Например, при установлении минимальной оплаты труда правительство Великобритании стремилось избежать ее отрицательного влияния на политику сокращения безработицы среди молодежи и для этого сократило размер минимальной оплаты труда для молодых людей возрастом до 22 лет.

В Таблице 6 отражены основные нормативные положения, применяющиеся в отношении отдельных категорий работников, включая молодежь. Из этого можно сделать ряд наблюдений. Прежде всего, немногим менее, чем в половине изучаемых стран (45 из 101) была реализована минимальная оплата труда для молодежи. При этом верхний возрастной предел установлен на уровне до 18 лет, хотя в ряде стран эти ставки применяются к работникам возрастом до 20 или даже 22 лет. В первой строке этого перечня находится Великобритания. Введение минимальной оплаты труда для молодых работников в сокращенном размере может, на первый взгляд, показаться дискриминационной мерой. В самом деле, в ряде стран (например, в Парагвае) применяется антидискриминационный принцип равной оплаты за равный труд. При этом в законодательстве указано, что в случае выполнения молодым работником работы наравне с взрослым, он должен получать вознаграждение по ставке взрослого работника. В целом, реализация принципа сниженного минимума для молодежи оправдывается соображениями политики и практики, которые могут пересекаться.

С практической точки зрения считается, что молодые работники, только что закончившие обучение и не имеющие профессионального опыта, являются менее производительными; поэтому предприятиям приходится вкладывать средства в их обучение, чтобы повысить производительность их труда. Более низкая оплата, тем самым, является компенсацией этих затрат и низкой производительности. Если это так, в законодательстве было

бы более логично связать снижение оплаты труда с профессиональным опытом работников, а не с их возрастом. Это наблюдается в Корее, США, Франции и Гвинее-Биссау, где законом установлен максимальный срок применения сниженной ставки оплаты труда. В США, например, работники возрастом до 20 лет не должны получать сниженную оплату труда в течение более чем 90 дней. В Польше действует скользящая шкала оплаты труда новых участников рынка труда, предусматривающая повышение ставок в течение двух лет независимо от рода деятельности. Однако в большинстве случаев законодательного закрепления ставок для молодежи период обучения не упоминается – в расчет принимается только возраст работника.

Куда более обоснованным представляется снижение минимальной оплаты труда для учеников. Здесь происходит формальный обмен – ученик получает от предприятия услуги обучения, а в обмен соглашается получать более низкую оплату труда, за счет чего частично финансируется обучение. Здесь важно отметить, что сокращенная минимальная оплата труда молодых работников и особая оплата труда учеников не являются взаимоисключающими. Стран, где обе системы существуют бок о бок, так же много, как и стран, где введена либо минимальная оплата труда молодых работников, либо есть законодательство, направленное конкретно на учеников.

Политику сокращения размера оплаты труда обычно объясняют высоким уровнем безработицы среди молодежи, что, в свою очередь, вызывается многими факторами. Однако, как показывает пример Великобритании, законы, которые устанавливают сокращенную минимальную оплату труда для работников молодого возраста, опираются на предположение, что работодатели будут охотнее нанимать молодежь в случае сокращения связанных с этим затрат. Такие меры, как снижение социальных затрат при найме молодых работников, тоже могут иметь место, но установление более низкого минимума, чем для взрослых, скорее является мерой символического и структурного характера. Ее эффективность рассматривается в Главе 3.

Вопрос снижения минимальной оплаты труда для молодежи показывает, что критерий занятости может привлекаться в качестве аргумента опосредованно, через другие критерии. Кроме упомянутых критериев, вопросы занятости и безработицы легко могут присутствовать в критерии «общих экономических условий», второго по популярности после «стоимости жизни». При этом уровень занятости может быть учтен применительно к двум другим критериям – «финансовыми возможностями работодателей» и «производительности труда».

### *2.3.3 Минимальная оплата труда и инфляция*

Как было показано, стоимость жизни является наиболее распространенным и часто обязательным критерием в законодательстве о минимальной оплате труда. Мы уже видели, что первоначально законодатели с его помощью намеревались сохранить покупательную способность минимальной оплаты труда. Однако это приводит к двоякому результату: минимальная оплата

Таблица 6. Работники, получающие минимальную оплату труда в сокращенном размере

	Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
<b>Азия</b>				
Австралия	Да	–	–	–
Бангладеш	Возможность устанавливать сниженную оплату труда для работников молодого возраста (не реализовано)	Отдельная минимальная оплата труда учеников и стажеров в СЭЗ и на швейном производстве	–	–
Вьетнам	–	70% МРОТ	70% МРОТ	–
Индия	Для работников младше 18 лет могут быть установлены два размера минимальной оплаты труда	Ученикам могут устанавливаться отдельные ставки минимальной оплаты труда	–	Существует разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении вместе с его условиями)
Индонезия	–	–	–	–
Камбоджа	–	–	Установлена сокращенная минимальная оплата труда работников, принятых на испытательный срок (1-3 мес.)	–
Китай	–	–	–	–
Корея	Работники младше 18 лет со стажем работы менее полугода получают 90% почасовой минимальной оплаты труда	Работодатель может обратиться за разрешением применить оплату труда в сокращенном размере	То же самое (при сроке не более 3 мес.)	То же самое
Лаос	–	–	90% от размере минимальной оплаты труда (при сроке не более 2 мес.)	–

Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Малайзия	В сфере общественного питания, розничной торговле и гостиничном секторе: существует отдельная минимальная оплата труда для работников возрастом 14-16 лет и 16-18 лет	В розничной торговле	Работник, работодатель (в т.ч. потенциальный) может получить разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Непал	Работники возрастом 14-16 лет получают сокращенную минимальную оплату труда	–	–
Новая Зеландия	Работники возрастом 16-17 лет получают сокращенную минимальную оплату труда	Да	Работник может получить разрешение на получение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Пакистан	–	50% минимальной оплаты труда в течение первого года обучения с ежегодным увеличением в течение трех лет	–
Папуа-Новая Гвинея	–	Новые участники рынка труда возрастом 16-21 лет получают 75% минимальной оплаты труда	–
Сингапур	–	–	–

Таблица 6 (продолжение)

Таблица 6 (продолжение)

Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Соломоновы О-ва –	–	–	Работник может получить разрешение на получение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Таиланд –	–	–	–
Фиджи	Сокращенная минимальная оплата труда работников младше 18 лет, занятых в полиграфии, автотранспорте, оптовой и розничной торговле, строительстве, гос. службе и машиностроении	Размер минимальной оплаты труда учеников в любой отрасли или профессии зависит от количества истекших лет обучения	Работник, работодатель (в т.ч. потенциальный) может получить разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Филиппины –	75% минимальной оплаты труда в течение первого полугодия	–	75% минимальной оплаты труда
Шри-Ланка	В отдельных секторах, например, на чайных плантациях, дети получают отдельную минимальную оплату труд	Да	Существует разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Япония	–	Работодатель может обратиться за разрешением применять оплату труда в сокращенном размере	То же самое
<b>Африка</b>			
Алжир	–	15% МРОТ в форме стипендии, – выплачиваемой государством	–



Таблица 6 (продолжение)

	Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Мадагаскар	–	–	–	–
Марокко	–	Да	–	–
Мозамбик	–	–	–	–
Намибия <sup>2</sup>	–	–	–	–
Нигерия	–	–	–	Работодатель может получить разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Сан-Томе и Принсипи	Работники возрастом 16-18 лет получают 60%, работники младше 16 лет – 50%	–	–	–
Сенегал	–	–	–	–
Тунис	Работники младше 18 лет получают 85% минимальной оплаты труда	–	–	–
Чад	Работники возрастом 14-18 лет получают 80% минимальной оплаты труда	–	–	–
Южная Африка	–	Да (в отдельных отраслях)	–	–
<b>Америка</b>				
Аргентина	Да	Да	–	Инвалиды могут получать сокращенную оплату труда

Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Багамские о-ва	–	–	–
Белиз	Учащиеся, работающие в свободное от учебы время или на каникулах, получают сокращенную минимальную оплату труда	–	Работник может получить разрешение на получение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Боливия	–	–	–
Бразилия	–	–	–
Венесуэла	Да	–	–
Гаити	–	–	–
Гватемала	–	–	–
Гондурас	–	–	–
Доминиканская Республика	–	–	–
Канада <sup>3</sup>	Онтарио и Манитоба: Учащиеся до 18 лет, занятые в период каникул, получают сокращенную минимальную оплату труда. Применяется только в строительной отрасли в сельской местности (Манитоба)	–	–
		Ученики/стажеры	Существует разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
		Работники, принятые на испытательный срок	Манитоба: Работодатель может получить разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
		Инвалиды	Минимальная оплата труда не применяется к ученикам

Таблица 6 (продолжение)



Таблица 6 (продолжение)

	Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Колумбия	—	—	—	—
Коста-Рика	50% минимальной оплаты труда в первый год трудоустройства	—	—	—
	75% минимальной оплаты труда во второй год трудоустройства	—	—	—
Куба	—	—	—	—
Мексика	—	—	—	—
Никарагуа	—	—	—	—
Панама	—	—	—	—
Перу	—	—	—	—
Сальвадор	—	50% минимальной оплаты труда в первый год трудоустройства	—	—
	—	75% минимальной оплаты труда в первый год трудоустройства	—	—
США	1. Работники младше 20 лет получают сокращенную оплату труда в течение первых 90 дней трудоустройства	Да	—	Существует разрешение на применение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
	2. Учащиеся дневной формы обучения получают 85% оплаты. Работодатель может получить разрешение привлечь не более 6 таких учащихся с оплатой труда по сокращенной ставке	—	—	

Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Тринидад и Тобаго	Работа учащихся во время каникул оплачивается по сокращенной ставке Да	–	–
Уругвай	Не менее 60% минимальной оплаты труда	–	Допускается сокращенный минимум
Уругвай	–	–	–
Чили	Работники младше 18 лет получают сокращенную минимальную оплату труда	–	–
Эквадор	–	80% оплаты труда взрослых работников, выполняющих аналогичную работу	–
<b>Арабские страны</b>			
Ливан	Минимальная оплата труда не применяется к работникам младше 20 лет	–	–
Сирия	–	Да	–
<b>Европа</b>			
Австрия	Определяется коллективным договором	Определяется коллективным договором	–
Албания	–	–	–
Бельгия	По скользящей шкале в размере от 70% до 94% МРОТ	–	–

Таблица 6 (продолжение)

Таблица 6 (продолжение)

	Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Болгария	–	90% минимальной оплаты труда в течение не более полугода	–	–
Великобритания	Три ставки для работников возрастом до 22 лет	Да (для учеников младше 26 лет в течение первого года обучения)	–	–
Венгрия	Сокращенные ставки могут быть введены в качестве исключения; однако пока таких случаев не было	–	–	Сокращенные ставки могут быть введены в качестве исключения; однако пока таких случаев не было
Германия	Определяется коллективным договором	Определяется коллективным договором	Определяется коллективным договором	–
Греция	–	–	–	–
Израиль	Сокращенная оплата возможна. На практике действует единый минимум, применяемый к работникам старше 18 лет	Да	–	При отсутствии законодательства, устанавливающего сокращенный МРОТ, инвалиды, работающие на защищенных предприятиях, имеют гарантию минимальной оплаты труда
Ирландия	Работники младше 18 лет получают 70% минимальной оплаты труда	От 75% до 90% за три этапа, ни один из которых не может превышать 12 мес.	–	–
Исландия	Да (определяется коллективным договором)	Определяется коллективным договором	–	–
Испания	–	70%, 80% и 90% в течение 1, 2 и 3 года договора на обучение	–	–

Критерии установления минимальной оплаты труда

	Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Италия	Определяется коллективным договором	Определяется коллективным договором	–	–
Кипр	–	–	Сокращенный размер минимальной оплаты труда в течение не более полугода	–
Латвия	Да	–	–	–
Литва	–	–	–	–
Люксембург	Работники 15–17 лет получают 75% минимальной оплаты труда	–	–	Работник может получить разрешение на получение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Македония (часть бывшей Югославии)	Работники 17–18 лет получают 80% минимальной оплаты труда	–	–	–
Мальта	Работники 17–18 лет и младше 17 лет получают сокращенную оплату труда	–	–	–
Нидерланды	Работники возрастом 15 лет получают 30%, работники возрастом 22 года – 85%	–	–	Работник может получить разрешение на получение сокращенного минимума (указывается в разрешении)
Польша	Новые участники рынка труда: 80% МРОТ в 1 год трудоустройства; 90% МРОТ во 2 год трудоустройства	–	–	–

Таблица 6 (продолжение)

Таблица 6 (продолжение)

	Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Португалия	–	80% минимальной оплаты труда в течение не более года	–	Не менее 50% в зависимости от степени нетрудоспособности
Россия	–	–	–	–
Румыния	–	–	–	–
Словакия	Работники 16–18 лет получают 75% минимальной оплаты труда	–	–	75% МРОТ при получении пенсии за частичную нетрудоспособность
	Работники младше 16 лет получают 50% минимальной оплаты труда	–	–	50% МРОТ при получении пенсии за полную нетрудоспособность
Словения	–	–	–	–
Турция	Да (младше 16 лет)	–	–	–
Финляндия	Да (определяется коллективным договором)	Да (определяется коллективным договором)	–	Возможность предусмотрена законодательством
Франция	Две категории: 17–18 лет со стажем работы менее полугода – 90% минимальной оплаты труда; младше 17 лет – 80%	От 25% до 78% МРОТ в зависимости от возраста ученика и характера обучения	–	От 35% до 90% МРОТ в зависимости от характера нетрудоспособности, типа рабочего места и дохода
Чехия	18–21 лет: 90% минимальной оплаты труда в течение первого полугода трудоустройства Младше 18 лет: 80% минимальной оплаты труда	–	–	75% при получении пенсии за частичную нетрудоспособность 50% при получении пенсии за полную нетрудоспособность

Молодежь	Ученики/стажеры	Работники, принятые на испытательный срок	Инвалиды
Швейцария	–	–	–
Швеция	Да (определяется коллективным договором)	–	–
Эстония	–	–	–

Примечание: <sup>1</sup>До принятия Закона о труде (2003) минимальная оплата труда не применялась к ученикам/стажерам. Т.к. прежние положения не отменялись, это исключение считается оставшимся в силе. <sup>2</sup>Устанавливается коллективным договором о минимальной оплате труда в сельском хозяйстве. Единой минимальной оплаты труда в Намибии не существует. <sup>3</sup>По законодательству провинции Онтарио и Манитоба. В Канаде минимальная оплата труда устанавливается на региональном уровне.

– Законодательные нормы отсутствуют.

Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

труда обеспечивает низкооплачиваемым работникам защиту от инфляции, но вследствие своего влияния на заработную плату и бюджетный дефицит может ускорить инфляционные процессы, воздействуя на издержки по оплате труда и оказывая давление на совокупный спрос. Поэтому государство весьма осторожно использует этот критерий. В теории минимальная оплата труда не должна быть связана с иерархией зарплат, так как касается только низкооплачиваемых работников. Однако на практике она оказывает влияние на все зарплат, будучи ориентиром для них – и это составляет ее фундаментальную и универсальную черту.

Примеров этому так же много, как и стран с минимальной оплатой труда. До 1994 года индексация минимальной оплаты труда в Корее происходила в январе. Так как переговоры по оплате труда в частном секторе также проводятся в начале года, социальные партнеры использовали повышение минимальной оплаты труда в качестве ориентира для общего роста зарплат. Чтобы избежать этого, правительство перенесло дату индексации на сентябрь. При этом была реализована модель индексации, применяемая в соседней Японии и позволяющая поменять роли. В соответствии с ней, минимальная оплата труда устанавливается по окончании «весеннего наступления», т.е. в зависимости от роста реальных зарплат, переговоры по которым проводятся в частном секторе весной. Аналогичная роль минимальной оплаты труда как ориентира также отмечается в Бразилии, где до 20% работников получают зарплату, измеряемую, в зависимости от квалификации, несколькими МРОТ (Lemos, 2003). Но такое положение может также привести к противоположному результату. Например, правительство Руанды, которое в настоящее время впервые вводит минимальную оплату труда, стремится не слишком занижать ее размер, опасаясь, что некоторые предприятия могут в соответствии с этим снизить свои зарплат.

Влияние минимальной оплаты труда на зарплат может объяснять ее роль в борьбе с инфляцией. Это влияние может быть прямым, если в законе указано, что индексация осуществляется по индексу стоимости жизни. Многие страны отказались от такой формальной связи в период высокой инфляции. Например, в 1980-х годах такие европейские страны, как Дания, Австрия, Бельгия, Италия и Франция изменили индексацию по зарплате или вообще отказались от нее. Во Франции, несмотря на то, что рост минимальной оплаты труда по-прежнему отчасти привязан к индексу инфляции, законодательство запрещает ссылаться на индекс потребительских цен или индексацию минимальной оплаты труда в ходе переговоров о зарплате.

Разумеется, этот формальный запрет не мешает социальным партнерам косвенно учитывать оба этих фактора. Поэтому по давлению, оказываемому ради сохранения первоначальной иерархии зарплат, нижний ярус которой составляет минимальная оплата труда, можно наблюдать дополнительный косвенный эффект. Тем самым, повышение минимальной оплаты труда может вызвать увеличение фонда оплаты труда в результате роста низких зарплат и последующей дисперсии по иерархии. Другим фактором, способствующим росту издержек по оплате труда, являются существующие

во многих странах взаимосвязи между минимальной оплатой труда и социальными выплатами. К этим взаимосвязям, рассматриваемым в Таблице 5, мы вернемся позже.

В этих условиях использование минимальной оплаты труда для борьбы с инфляцией может принимать две формы. Первая, радикальная, предполагает ее сохранение на одном уровне до тех пор, пока она практически не прекратит влиять на рост зарплат. Вторая, менее радикальная, состоит в сдерживании влияния роста минимальной оплаты труда, например, путем ее повышения по прогнозируемому, а не ретроспективному уровню инфляции для того, чтобы избежать перехода темпов инфляции с прошлого года на следующий. Другая возможность заключается в том, чтобы систематически устанавливать повышение минимальной оплаты труда на уровне ниже темпов инфляции, тем самым демонстрируя решимость сдерживать рост зарплат. Эта политика проводилась в Бразилии до 1995 года, когда величина индексации была меньше, чем рост индекса стоимости жизни. Последняя индексация (в мае 2004 года) составила 8,33%, что было выше уровня инфляции. Однако эта смена политики не удовлетворила профсоюзы, так как покупательная способность минимальной оплаты труда снизилась настолько, что ее последнее повышение не смогло компенсировать снижение ее стоимости, произошедшее за все те годы, когда индексация не соответствовала темпам инфляции.

Другая сложность, касающаяся прямых или косвенных издержек, возникает по причине существующей во многих странах связи минимальной оплаты труда с социальными выплатами (Таблица 5). Например, в Бразилии, эта связь проявляется особенно сильно, так как минимальная оплата труда является ориентиром при определении размера пенсий, пособий по безработице и нетрудоспособности. Это объясняет, почему в мае 2004 года правительство так упорно не соглашалось значительно изменить минимальную оплату труда, в частности, увеличить до такой степени, чтобы восстановить ее первоначальную покупательную способность. По оценкам некоторых наблюдателей, для этого пришлось бы вдвое повысить ее размер. Такое повышение было совершенно невообразимым в свете его влияния на структуру зарплат. Однако даже менее радикальный рост был затруднительным из-за связи минимальной оплаты труда со многими социальными выплатами.

В периоды высокой инфляции правительство во многих странах повышало минимальную оплату труда не по уровню инфляции в надежде оказать тем самым сдерживающее влияние на рост зарплат и, соответственно, на темпы инфляции. К чему привела такая политика? Безусловно, во многих странах Латинской Америки в течение длительного времени наблюдалось снижение стоимости минимальной оплаты труда в реальном выражении, что оказало влияние на различные виды социальных выплат. Менее очевидной представляется ситуация в свете инфляции. Домохозяйства, предприятия, учреждения – короче говоря, все экономические агенты – рассматривали последовательное повышение минимальной оплаты труда как признак роста цен, и использовали этот сигнал как основу для перегово-



воров о собственных зарплатах. Рост минимальной оплаты труда вызвал повсеместное повышение зарплат; в свою очередь, предприятия корректировали свои цены с учетом этого повышения и так далее, тем самым все больше раскручивая спираль инфляции.

Будучи ориентиром для многих форм социальной защиты, минимальная оплата труда выполняет функцию поддержки наиболее уязвимого населения. С другой стороны, это оставляет все меньше пространства для ее регулирования, что часто приводит к невозможности регулярно индексировать ее размер.

В Таблице 7 отражены нормы, регулирующие частоту индексации. Как видно, законодатели, в целом, осторожно подходят к этому вопросу, так как требование проводить индексацию ежегодно или каждые два года существует лишь в 23% стран, включенных в базу данных. Конечно, обязательство корректировать размер минимальной оплаты труда не всегда означает ее фактическое повышение, но оно значительно увеличивает его вероятность. Это объясняет, почему правительство, принявшее по той или иной причине решение не повышать минимальную оплату труда, стремится не проводить слишком частые консультации на эту тему. Но при слишком долгой отсрочке повышения возникает опасность, что соответствующие требования могут в случае их принятия оказать серьезное влияние на экономику, а в случае отклонения – вызвать социальный протест. Если минимальная оплата труда теряет свой смысл, правительство фактически лишается проверенного инструмента социально-экономической политики. Интересно, что во многих странах закон не устанавливает частоту индексации минимальной оплаты труда, но на практике это происходит ежегодно.

Данный краткий обзор применения критериев установления минимальной оплаты труда дает большее представление о роли, которую она может играть, и о преимуществах и недостатках каждого критерия. Их практическое влияние будет рассмотрено в Главах 3 и 4.

Таблица 7. Периодичность индексации

Ежегодная индексация	Индексация каждые два года или реже	Периодичность не установлена
<b>Азия</b>		
Индонезия, Корея, Новая Зеландия, Таиланд	Бангладеш, Китай, Индия, Пакистан	Австралия <sup>1</sup> , Бангладеш <sup>2</sup> , Вьетнам, Камбоджа, Лаос, Малайзия, Непал, Папуа-Новая Гвинея, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Соломоновы острова, Фиджи, Филиппины, Шри-Ланка, Япония <sup>3</sup>
<b>Африка</b>		
Лесото, Маврикий, Намибия, Южная Африка	Габон	Алжир, Ангола, Ботсвана <sup>3</sup> , Буркина-Фасо, Гана, Гвинея-Биссау, Мадагаскар, Марокко, Мозамбик, Нигерия, Тунис, Чад
<b>Америка</b>		
Венесуэла, Гватемала, Гондурас, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Эквадор	Бразилия, Гаити <sup>6</sup> , Панама, Парагвай	Аргентина, Багамские острова, Белиз, Боливия, Доминиканская Республика, Канада, Куба, Никарагуа, Перу, Сальвадор, США, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили
<b>Арабские страны</b>		
Сирия		Ливан
<b>Европа</b>		
Израиль, Испания, Польша, Португалия, Словакия, Франция, Чехия	Бельгия, Греция <sup>8</sup> , Люксембург, Нидерланды, Словения, Турция <sup>9</sup>	Австрия, Албания, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Ирландия, Исландия, Италия, Кипр <sup>3</sup> , Латвия, Литва, Мальта <sup>3</sup> , Россия, Румыния, Финляндия, Швеция, Эстония

Примечания: <sup>1</sup> В момент обращения сторон в федеральный орган за решением. На практике – ежегодно. <sup>2</sup> Сельскохозяйственные работники, работники СЭЗ. <sup>3</sup> Законодательно периодичность не установлена: на практике – ежегодно. <sup>4</sup> Запрещается изменять минимальную оплату труда ранее, чем через 12 месяцев после индексации. <sup>5</sup> В сельском хозяйстве. <sup>6</sup> Индексация происходит при официальных темпах инфляции свыше 10% в одном налоговом году. <sup>7</sup> Манитоба и Онтарио. <sup>8</sup> В соответствии с положениями коллективного договора, на практике – каждые два года. <sup>9</sup> Нормативная периодичность индексации – каждые два года; на практике – каждые 6–12 месяцев.

Источник: База данных МОТ по минимальной оплате труда, 2004.

## Примечания

<sup>1</sup> В Рекомендации № 135 об установлении минимальной заработной платы (1970) содержатся критерии, которые следует учитывать, и подробное объяснение Статьи 3 Конвенции № 131 об установлении минимальной заработной платы (1970), в частности, относящейся к развивающимся странам. При этом указываются следующие критерии: «(a) потребности работников и их семей; (b) общий уровень заработной платы в стране; (c) стоимость жизни и изменения в ней; (d) пособия по социальному обеспечению; (e) сравнительный уровень жизни других социальных групп; (f) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.»

<sup>2</sup> То, что минимальная оплата труда является основой не только для расчета размера социальных выплат, но также взносов на социальное обеспечение, может оказывать негативное влияние. При хроническом дефиците бюджета социального обеспечения у правительства может возникнуть искушение повысить минимальную оплату труда с целью сокращения этого дефицита, если размер взносов превышает размер выплат.

<sup>3</sup> Занятость также является одним из критериев, указанных в Конвенции № 131 об установлении минимальной заработной платы (1970), которая недавно была ратифицирована некоторыми из этих стран.

После того, как, начиная с 1980-х годов, безработица в промышленно развитых странах вновь достигла высокого уровня, огромное большинство исследований, посвященных минимальной оплате труда, было направлено на изучение ее связей с уровнем занятости. Их небольшая часть была посвящена рассмотрению ее влияния на уровень жизни работников и всего населения. При этом литература, посвященная влиянию на политику доходов в целом посредством связи с социальным доходом, практически отсутствует. Хотя, как было показано в Главе 2, во многих странах существует устойчивая взаимосвязь между минимальной оплатой труда и размером социальных выплат (пособий по беременности, пенсий и т.д.), исследователям еще предстоит задаться вопросом, какое влияние оказывает соответствующая политика на дефицит государственного бюджета и инфляцию, не говоря уже о влиянии на те или иные категории населения. Инфляционное влияние минимальной оплаты труда остается неясным даже в условиях гиперинфляции и требует изучения.

В настоящей главе рассматривается влияние минимальной оплаты труда на занятость, методология, применяемая для анализа этой проблемы, и преимущества и недостатки различных методологических подходов. Как уже объяснялось в Главе 2, с мифом о том, что минимальная оплата труда приводит к росту безработицы (который фактически оставался догмой вплоть до начала 1990-х годов), было покончено после публикации ряда трудов, доказавших незначительность или полное отсутствие такого влияния на занятость, или даже положительное влияние на нее. Этот вывод справедлив как для промышленно развитых, так и развивающихся стран<sup>1</sup>. Мы также покажем, что успех политики в сфере минимальной оплаты труда измерялся почти исключительно ростом занятости при том, что другие, не менее важные показатели способствовали этому в более широком плане. Заключительная часть главы будет посвящена влиянию, которое минимальная оплата труда оказывает не на уровень, а на структуру занятости, а также ее влиянию на неформальную экономику.

В рамках настоящего издания невозможно охватить все работы, посвященные изучению влияния минимальной оплаты труда на занятость, или даже дать их более или менее представительную подборку<sup>2</sup>. Поэтому мы видим свою задачу в том, чтобы на основе нескольких примеров таких исследований рассмотреть различные методологические тенденции и основные наблюдения, отраженные в литературе о взаимосвязях между минимальной оплатой труда и занятостью как в промышленно развитых, так и развивающихся странах.

### 3.1 Измерение влияния минимальной оплаты труда на занятость

Существуют различные методы измерения этого влияния, которые обычно связаны с оценкой результатов уравнений. Начнем с определения того, какие переменные входят в эти уравнения, из которых основными являются занятость и минимальная оплата труда.

#### 3.1.1 Занятость

Для оценки влияния минимальной оплаты труда на занятость, как правило, применяют две меры измерения: совокупную занятость и занятость целевой группы.

##### Совокупная занятость

Минимальная оплата труда по определению оказывает влияние на затраты, которые связаны с привлечением низкооплачиваемых категорий работников. Иногда бывает целесообразным определить влияние роста минимальной оплаты труда на группу работников с доходами на уровне, близком к минимальной оплате труда, например, молодых работников или работников производственной сферы. В других случаях либо в связи с отсутствием информации о возрастной структуре занятости, либо по причине того, что минимальная оплата труда оказывает влияние на большое число работников, применяется общая (или совокупная) занятость.

Как бы то ни было, измерение занятости является здесь относительным и имеет целью нейтрализовать демографический эффект, сопровождающий влияние повышения минимальной оплаты труда на занятость: соответствующая переменная определяется как отношение уровня занятости (молодежной/совокупной занятости) к численности населения трудоспособного возраста (часто определяемого как возрастные группы 15–59 или 15–64 лет), иногда с учетом корректировки по полу. Преимущество использования отношения занятости той или иной демографической категории к численности соответствующей группы населения состоит в частичном исключении колебаний уровня занятости, вызываемых рядом демографических факторов, а не минимальной оплатой труда.

## Занятость целевой группы

Целевая группа включает в себя работников, фиксированная зарплата которых находится в диапазоне между старой и новой минимальной оплатой труда. Смысл ее использования состоит в том, чтобы наблюдать динамику занятости группы людей, зарплата которых находится под прямым влиянием минимальной оплаты труда. В методологическом плане речь идет об оценке вероятности потери этими людьми своей работы в результате повышения минимальной оплаты труда.

### 3.1.2 Минимальная оплата труда

С течением времени уравнения, составляемые исследователями, уточнялись все больше и опирались на различные понятия минимальной оплаты труда. В самых распространенных из них используется величина роста минимальной оплаты труда, отношение минимальной оплаты труда к средней зарплате, а также отношение минимальной оплаты труда к медианной зарплате.

#### Упрощенное определение минимальной оплаты труда

Как эмпирический инструмент минимальная оплата труда имеет высокую степень универсальности. Ее можно выразить в виде ее повышения в валовом или чистом выражении, с учетом надбавок или без них, а также в почасовом или ежемесячном исчислении. Эти различные меры измерения хорошо отражают колебания (в т.ч., повышение) минимальной оплаты труда. Однако недостаток столь упрощенного определения заключается в том, что оно не позволяет отделить рост высокой минимальной оплаты труда от роста низкой минимальной оплаты труда. Так как есть все основания полагать, что влияние на занятость зависит от размера минимальной оплаты труда, можно предложить другую меру измерения: отношение минимальной оплаты труда к средней зарплате.

#### Отношение минимальной оплаты труда к средней зарплате с учетом доли работников, участвующих в системе

Это определение является двояким. Во-первых, нужно учитывать, что минимальная оплата труда может способствовать безработице, если она приводит к росту затрат на неквалифицированный труд (сам по себе связанный с минимальной оплатой труда) относительно затрат на квалифицированный труд. Такое относительное повышение может привести к замене неквалифицированных работников квалифицированными кадрами или вложениями капитала. Переменная должна указывать, что минимальная оплата труда повышает стоимость неквалифицированного труда по отношению к квалифицированному. Вследствие этого часто используется отношение минимальной оплаты труда к средней зарплате. При этом средняя

зарплата также считается показателем средней производительности труда, что также объясняет интерес к этому отношению.

Во-вторых, потенциальное влияние минимальной оплаты труда на занятость ограничивается влиянием на работников, которые потеряли работу или не смогли найти ее в результате применения минимальной оплаты труда. Поэтому это влияние распространяется на отрасли, охватываемые законодательством (так называемый коэффициент охвата). Этот показатель, например, не сможет объяснить динамику безработицы в сельском хозяйстве, если минимальная оплата труда не распространяется на эту отрасль.

Примером переменной, представляющей минимальную оплату труда, может быть минимальная оплата труда/средняя зарплата рабочих (либо средняя зарплата работников производственной сферы или же городских работников), умноженная на коэффициент охвата минимальной оплаты труда, где коэффициент охвата – это доля рабочей силы, занятая в тех отраслях, на которые распространяется минимальная оплата труда.

Если в каждой отрасли применяется своя минимальная оплата труда, расчет переменной «минимальная оплата труда» выполняют для каждой отрасли. Например, если в двух отраслях применяется свой минимум, переменная приобретает следующий вид: минимальная оплата труда в отрасли/зарплата неквалифицированных работников в отрасли, умноженная на долю отрасли в общей занятости. Затем используют только средневзвешенное значение этих двух переменных.

Если в стране действует единая ставка минимальной оплаты труда или при отсутствии данных, часто используется отношение месячной/часовой оплаты труда в валовом или чистом выражении к совокупной средней зарплате или зарплате на производстве или в городах. Пример расчета минимальной оплаты труда в условиях множественных ставок, в том числе в случае региональных, приводится в разделе 4.2.1 ниже (примечание 1).

### Отношение минимальной оплаты труда к медианной зарплате

Медианная зарплата представляет собой такую зарплату, при которой численность работников делится поровну: половина зарабатывает меньше, а половина – больше медианы. Чем интересна эта переменная по сравнению с простым отношением минимальной оплаты труда к средней зарплате? Во-первых, средняя зарплата весьма подвержена концентрации крайних значений или выбросов: слишком высокие (или низкие) зарплаты могут сами по себе оказывать значительное влияние на среднее значение. Этого не происходит в случае медианы, которая более чувствительна к объему выборки, чем к крайним значениям. Поэтому средняя зарплата является хорошим показателем общего уровня заработной платы в странах с низкой степенью неравенства в оплате труда. Но в странах с большой дисперсией (высоким уровнем неравенства) лучше использовать медианную зарплату.

## 3.2 Традиционные методы анализа временных рядов

### 3.2.1 Базовая гипотеза

Предыдущие формы анализа временных рядов опирались на классическую модель предложения и спроса на труд, в которой предложение труда (т.е. численность занятых работников с учетом соискателей рабочих мест) зависит от предложения оплаты труда со стороны предприятий. Одновременно спрос предприятий на труд тоже зависит от его оплаты: предприятия готовы привлекать относительно большое число работников с низкой оплатой труда и меньше работников с более высокой оплатой.

Предположим, что в любой момент времени уровень занятости определяется тремя факторами: экономической активностью, от которой зависит спрос на труд, предложением труда и минимальной оплатой труда.

Для того, чтобы выделить влияние минимальной оплаты труда на занятость, нужно, как показано ниже, нейтрализовать влияние экономической активности и предложения труда.

#### Предложение труда

Предложение труда измеряется как сумма работников, имеющих или желающих получить работу (при данных условиях рынка) и готовых работать по найму. Его можно рассчитать в виде отношения населения трудоспособного возраста к общей численности населения.

Модели поведения, влияющие на вероятность сохранять работу или искать ее, зачастую отличаются гендерной чувствительностью в силу различных причин (деторождения, наличия возможностей по уходу за детьми, дискриминации и т.д.). Влияние минимальной оплаты труда на занятость необходимо оценивать отдельно для мужчин и женщин во избежание отнесения на счет минимальной оплаты труда тех изменений в занятости, которые фактически в той или иной степени вызываются уходом и приходом женщин на рынок труда.

#### Экономическая активность

Колебания экономической активности отражаются на уровне безработицы взрослых мужчин или валовом национальном продукте (ВНП), но не на уровне безработицы женщин, так как она, помимо экономической активности, зависит еще и от других факторов и отличается характерной нестабильностью. В развивающихся странах с менее развитой системой пособий по безработице мужчины, не могущие найти работу в формальной экономике, вынуждены работать в неформальном секторе или полагаться на доходы, получаемые другими членами домохозяйства. В результате в развивающихся странах мужская безработица может неточно отражать уровень экономической активности – возможно, целесообразнее заменить этот показатель на ВНП.



## Краткое описание необходимых данных

Для того, чтобы рассчитать простейший вариант данной модели, необходимо иметь годовые временные ряды данных о занятости, совокупной численности населения трудоспособного возраста, экономической активности, минимальной оплате труда, средней заработной плате неквалифицированных работников, предложении труда и коэффициенте охвата минимальной оплаты труда. Для того, чтобы получить ту или иную степень изменений в занятости и минимальной оплате труда, необходимо иметь данные за несколько периодов (для достоверности результатов регрессии нужны годовые наблюдения не менее, чем за десять лет). Также необходимо иметь эти данные в разбивке по половым группам, так как мужчины и женщины ведут себя по-разному в плане предложения труда. Если имеются ряды данных с более высокой частотностью (месячной/квартальной), можно также оценить влияние минимальной оплаты труда на квартальную занятость. В этом случае не обязательно иметь ряды данных за много лет – главное, чтобы число наблюдений превышало десять. Однако здесь возникает потребность устранить сезонные колебания, в частности, данных о молодежной занятости, для которых характерны значительные тенденции такого рода.

## Пример уравнения

В модели данного типа уравнение принимает следующий вид:

$$\ln(\text{EMP}/\text{POP})_t = \beta_1 \ln(\text{MINWAGE}/\text{AVERAGEWAGE})_t + \beta_2 \ln(\text{REALGNP})_t + \beta_3 \text{TREND} + e$$

где EMP/POP – это отношение уровня занятости к численности населения трудоспособного возраста в момент времени  $t$ , MINWAGE и AVERAGEWAGE – это, соответственно, нормативная минимальная оплата труда и средняя зарплата, выраженные в национальной валюте, REALGNP – реальный ВВП в момент времени  $t$ , а TREND отражает технический прогресс, который может влиять на привлечение работников в производственную сферу. REALGNP и TREND выполняют роль индикаторов экономической активности.  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  и  $\beta_3$  – коэффициенты, которые нужно рассчитать.

Все переменные выражены в логарифмической форме, что облегчает статистический анализ, так как остаточный член  $e$  приобретает, тем самым, ряд интересных свойств.

Рассмотрим следующее уравнение, рассчитанное для Колумбии (Bell, 1997), в котором статистически значимые коэффициенты отмечены звездочкой:

$$\text{Колумбия 1962–90: } \ln(\text{EMP}/\text{POP}) = -0.337^* \ln(\text{MINWAGE}/\text{AVERAGEWAGE}) + 0.252^* \ln(\text{REALGNP}) + 0.028 \text{ TREND}$$

Коэффициент 0,252, характеризующий ВВП, указывает на положительное влияние экономического роста на создание рабочих мест, вне зависимости от присутствия прочих переменных. Сходным образом, коэффициент -0,337, который относится к минимальной оплате труда (см. раздел 3.1.2), свидетельствует о наличии статистически значимой отрицательной корреляции между ростом минимальной оплаты труда и уровнем занятости.

### Вариации

*Молодежь:* Если требуется объяснить влияние минимальной оплаты труда на занятость молодежи, предложение труда должно измеряться долей молодежи в общей численности населения. Нужно также устранить сезонные колебания занятости с помощью переменной, отражающей этот эффект. Известно, что молодежная занятость сильно подвержена сезонным колебаниям. Поскольку минимальная оплата труда может влиять на уровень образования молодежи, нужно ввести эту переменную в уравнение для того, чтобы контролировать такое влияние.

*Женщины:* На практике принято оценивать влияние минимальной оплаты труда на занятость мужчин и женщин по отдельности. Помимо вышеуказанных факторов, женская занятость зависит от переменных, связанных с размером, структурой и доходами семьи, а также с наличием услуг по уходу за детьми.

### 3.2.2 Некоторые результаты, полученные с помощью примеров

В Таблице 8 указаны три примера.

На основе изучения литературы Браун, Джилрой и Коэн (Brown, Gilroy et Cohen, 1982) пришли к выводу, что в США повышение минимальной оплаты труда на 10% в период 1954–1980 годов привело к сокращению подростковой занятости в среднем на 1–3%.

В последнее время минимальная оплата труда оказывала не столь негативное воздействие на уровень подростковой занятости, что подтверждают исследования, например, Карда и Крюгера (Card et Krueger, 1995). На основе аналогичного метода эти авторы установили, что при повышении минимальной оплаты труда на 10% снижение молодежной занятости составляет 0,76%, т.е. меньше, чем в предыдущие годы. Такой результат по своей статистической значимости равен нулю.

**Таблица 8. Влияние 10% роста минимальной оплаты труда на занятость в отдельных странах**

Автор	Страна	Период	Группа	Результат
Brown, Gilroy and Kohen (1982)	США	1954–1980	Подростки	От -1 до -3%
Card and Krueger (1995)	США	1954–1993	Подростки	-0,76% (не значимый)
Rama (1996)	Индонезия	1988–1995	Занятость в городах	От -0,14 до -0,25%  (абсолютно не значимый)
			Занятость на производстве (крупные предприятия)	+0,75% (не значимый)
			То же (мелкие предприятия)	-6,4% (не значимый)

Такой разброс результатов можно объяснить двояко, однако эти объяснения трудно разделить. Во-первых, в последнее время влияние минимальной оплаты труда на занятость в США, возможно, уменьшилось в связи с сокращением ее размера (относительно средней зарплаты). Во-вторых, предприятия, возможно, научились лучше приспособливаться с повышению минимальной оплаты труда, компенсируя его за счет роста производительности труда, так как их структура производства (доступ к технологиям, управление кадрами и т.д.) позволяет им более эффективно и с большей степенью гибкости управлять имеющимися ресурсами.

В Индонезии 10% рост минимальной оплаты труда, по расчетам, приводит к сокращению занятости в городах менее, чем на четверть процентного пункта (<0,25%), оказывая при этом более серьезное влияния на мелкие предприятия (Rama, 1996).

### **3.2.3 Проблемы, присущие рассматриваемым методам**

Анализ временных рядов связан с определенными сложностями. Он опирается на предположение, что занятость работников, получающих минимальную зарплату, определяется только экономической активностью, минимальным размером оплаты труда и его предложением. Однако есть и другие факторы, которые изменяются с течением времени (технология производства, условия торговли, обменный курс) и могут оказывать влияние на занятость, но не учитываются. Кроме того, временные ряды связаны со сложностями эконометрического характера: такие проблемы, как стационарность, эндогенность, сезонность, малая дисперсия минимальной оплаты труда во времени отсутствуют в простых перекрестных регрессиях, но характерны для анализа временных рядов. Модели временных рядов также отличает высокая чувствительность к колебаниям экономической активно-

сти и параметрам самой модели, т.е. включению или исключению из них тех переменных, которые связаны с экономической активностью.

### Нестационарность

Проблема нестационарности данных возникает при попытке объяснить поведение переменной с течением времени, поскольку ее значение в момент времени  $t$  зависит в значительной степени от значений в прошлом. Это относится к большинству экономических переменных, которые являются в значительной мере инертными. Например, в вышеуказанном уравнении есть член « $\ln(EMP/POP)_t$ ». Возьмем для примера Ботсвану. Численность наемных работников в 2001 году (270 600 человек), в основном, «объясняется» тем, что в предыдущем году их численность составляла 265 300 человек. В самом деле, уровень занятости в том или ином году в большой мере зависит от преобладающего уровня занятости в предыдущем году, поскольку экономический рост, численность новых участников рынка труда, трудовые затраты и т.д. оказывают на него лишь незначительное влияние. Другими словами, на минимальную оплату труда можно отнести лишь небольшую часть изменения. В итоге объяснение переменной с помощью ее прошлого значения практически ничего не дает. В связи с этим возникает необходимость нейтрализовать эффект временной зависимости и преобразовать ряды в стационарные, т.е. исключить зависимость ожидаемого (или среднего) значения переменной от времени. Для этого существует много способов, некоторые из которых можно применять лишь при соблюдении строгих условий, например, при большом объеме выборки, а другие решают эту задачу посредством вычисления разностей с тем, чтобы уравнение регрессии было выражено не уровнем, а ростом (см. пример во врезке в конце данного раздела).

### Единовременность переменных

Повышение минимальной оплаты труда в данную дату может оказать влияние на уровень занятости не только в эту дату, но и впоследствии. Мелкие предприятия не торопятся увольнять работников при росте производственных затрат, так как это может подорвать их производственные возможности. С другой стороны, при росте трудовых затрат они могут прекратить создание новых рабочих мест или не заполнять вакансии, оставшиеся от работников, выходящих на пенсию. Тем самым, влияние минимальной оплаты труда на занятость может быть отложенным.

Эту интерпретацию отражает реакция в примере с венгерскими работниками, которые были уволены в период значительного роста минимальной оплаты труда (+84,5% в реальном выражении в период с января 2000 по январь 2002 года). В самом деле, немногие из них связывали свою участь с этим ростом (Kertesi et Köllö, 2002). Обратите внимание на то, что мы не утверждаем, что политика в сфере минимальной оплаты труда не приводит к абсолютным потерям в уровне занятости – она может оказывать влияние лишь на ограниченное число случаев прекращения отношений занятости.

Для того, чтобы обойти эту проблему, нужно учесть влияние минимальной оплаты труда в предыдущем году на уровень занятости в текущем году. При этом в многочисленных исследованиях, ставящих целью оценить это влияние, отмечается его незначительность. Лаговый эффект имеет, конечно же, меньший размах, чем единовременный (за исключением того, что показано в работе Белла, 1995 и 1997).

### Эндогенность

При анализе временных рядов предполагается, что в каждом году уровень занятости зависит от переменных, независимых друг от друга. В некоторых странах индексация минимальной оплаты труда может совпадать с изменением значений других переменных, влияющих на уровень занятости (например, с ростом или снижением ВВП). Минимальная оплата труда периодически повышается с ростом уровня занятости. В таких случаях объясняющие переменные могут изменяться одновременно и, следовательно, зависеть друг от друга, что делает невозможной задачу оценить влияние минимальной оплаты труда на занятость.

Как показано в Таблице 4, в небольшом числе стран (Центральной и Южной Америки, США и ряде африканских стран) критерии индексации минимальной оплаты труда законодательно не установлены. В большинстве стран при этом учитывается инфляция и другие переменные, такие как уровень занятости. Тем самым, аргументация, будто минимальная оплата труда определяется экзогенными факторами, не зависящими от занятости, спроса на труд и т.д., не выдерживает критики.

Кроме того, проблема эндогенности также может усугубляться изменениями средней зарплаты (являющейся во многих странах одной из главных переменных, определяющих рост минимальной оплаты труда), так как отношение минимальной оплаты труда к средней зарплате отражает не только колебания первой, но также последней. Размер средней зарплаты может зависеть и от экономической активности и предложения труда. Поэтому независимость объясняющих переменных является маловероятной.

### Сезонность

Большинство переменных, используемых во временных рядах, подвержены сезонным колебаниям. Типичным примером является занятость молодежи – той самой группы работников, на которую изменения минимальной оплаты труда оказывают особенно сильное влияние. Без учета сезонности, в частности в случае молодежной занятости, результаты регрессии вряд ли можно назвать достоверными.

### Изменения в графике работы

До недавнего времени было принято оценивать влияние минимальной оплаты труда на уровень занятости или вероятность сохранения рабочих

мест. При этом – отчасти вследствие дефицита данных о количестве часов рабочего времени – в предыдущих исследованиях не учитывалась возможность, что в ответ на рост трудовых затрат предприятия могут изменять количество часов работы в смене или рабочих дней вместо того, чтобы проводить увольнения. Минимальная оплата труда может влиять на количество часов работы, но при этом неясно, в какую сторону направлено это влияние при ее росте. В недавнем исследовании ситуации в Бразилии утверждается, что в ответ на повышение минимальной оплаты труда предприниматели требуют удлинения рабочего графика (Lemos, 2003). В другом исследовании (Strobl et Walsh, 2004) сказано, что введение официальной минимальной оплаты труда в Тринидаде и Тобаго в 1998 году привело к 6,5% росту вероятности принудительного перевода работников, получающих минимальную зарплату, на сокращенный график работы.

Несомненно, что влияние минимальной оплаты труда зависит от прежнего количества рабочих часов (Strobl et Walsh, 2004). Также вероятно, что это влияние может быть разным в зависимости от группы населения, а также от наличия законодательства о графике работы и минимальной оплате труда.

### Малая дисперсия минимальной оплаты труда во времени

Минимальная оплата труда часто в недостаточной мере изменяется с течением времени, что не позволяет изучить ее влияние на уровень занятости.

### 3.2.4 Новые методы анализа макроэкономических временных рядов

В целях компенсации негативного влияния сезонности и нестационарности были предложены новые, статистически более точные методы анализа, которые при этом направлены на те же виды данных и используются для расчета того же базового уравнения. Их эффективность показана в работе Бернштейна и Шмидта (Bernstein et Schmitt, 1998) путем применения к совокупности данных, используемой Брауном, Джилроем и Коэном в своей работе (1982) и охватывающей тот же период (1954–1979). На тех же данных и при той же модели регрессии Бернштейн и Шмидт получили другие результаты (см. Таблицу 9).

Прежний эконометрический метод показал, что в период 1954–1979 годов 10% рост минимальной оплаты труда привел к снижению подростковой занятости почти на 1% (0,95%). Исследования, проводимые на основе новой методологии – более строгого статистического анализа с учетом сезонности и нестационарности – показали, что влияние, ранее приписываемое таким объясняющим переменным, как минимальная оплата труда, вызывается, в основном, сезонными колебаниями и нестационарностью: 10% рост минимальной оплаты труда снижает подростковую занятость не более, чем 0,5%, что не является статистически значимой величиной.

**Таблица 9. Влияние 10% роста минимальной оплаты труда на подростковую занятость в США в 1954–1979 гг. (в %)**

Методология	Результаты
Классический анализ временных рядов	-0,95
Анализ временных рядов с учетом сезонности и удовлетворяющий условию стационарности	-0,5 (незначимый)

### 3.3 Сравнение регионов, стран, людей и предприятий во времени

Идея заключается в том, чтобы сравнивать занятость в разрезе регионов, стран и предприятий, а также групп населения при изменении минимальной оплаты труда. Преимущество данного подхода состоит в упрощении анализа путем дезагрегации данных для получения нескольких отношений минимальной оплаты труда к средней зарплате в разрезе предприятий и стран. Как было показано, при малом изменении минимальной оплаты труда с течением времени ее влияние сложно оценить. Модификации этого метода нашли себе успешное применение, в том числе для сравнения уровня занятости в разрезе стран, регионов и предприятий, а также тех или иных групп работников.

#### 3.3.1 Сравнение в разрезе стран и регионов

Сравнение уровня занятости работников, получающих минимальную оплату труда (включая молодежь или неквалифицированных работников) в разрезе стран или регионов федерального государства может быть целесообразным. Однако в таком сравнительном анализе используется предположение, что другие переменные, например, изменения цен на сырье, предложение труда и экономический рост, одинаковым образом влияют на уровень занятости в разрезе стран или регионов.

Контролируя возможное влияние других переменных на занятость, можно получить влияние минимальной оплаты труда в чистом виде. Таким образом, если за повышением минимальной оплаты труда следует снижение уровня занятости, вполне вероятно, что потери рабочих мест в результате этого повышения будут больше в тех регионах, где относительно больше людей получают оплату труда на минимальном уровне. Сравнительный анализ такого рода может оказаться более целесообразным, чем вышеуказанное агрегирование, но требует разукрупненных данных о зарплатах и занятости, которые не всегда есть.

Хорошим примером такого сравнительного анализа является исследование влияния 10% роста минимальной оплаты труда на уровень занятости в 9 странах, проведенное ОЭСР в 1998 году (см. сводные результаты в Таблице 10).

Совокупность данных в разбивке по различным когортам охватывает период 1975–1996 годов. Результаты показывают, что 10% повышение минимальной оплаты труда не влияет на молодежные (20–24 года) и взрослые когорты, но влияет на подростков, у которых наблюдается статистически значимое снижение (2–4%).

Таблица 10. Влияние 10% роста минимальной оплаты труда на занятость в отдельных странах (в разрезе возрастных групп)

Автор	Страны	Период	Результаты
ОЭСР (1998)	Бельгия, Греция, Испания, Канада, Нидерланды, Португалия, США, Франция, Япония	1975–1996	<p>Взрослые (25–54 лет): влияние отсутствует</p> <p>Молодежь (20–24 лет): влияние близко к нулю</p> <p>Подростки (14–19) лет: -2/ -4%</p>

Эти результаты показывают, что, вопреки ожиданиям, минимальная оплата труда не оказывает большее влияние на занятость в странах, где ее отношение к средней зарплате является максимальным. Это значит, что в относительном плане на занятость негативно влияет не небольшое повышение высокой минимальной оплаты труда, а значительное повышение ее низкого размера.

### 3.3.2 Анализ отдельных панельных данных: сравнение занятости групп работников

Идея заключается в том, чтобы измерять влияние минимальной оплаты труда на занятость на основе изменения ее размера с течением времени, используя при этом в качестве целевой группы работников, зарплата которых находится посередине между прежней и новой минимальной оплатой труда. При этом сравнивается (при прочих равных) вероятность нахождения работника в целевой группе с вероятностью его попадания в другие группы после повышения минимальной платы труда. Отдельные выводы из некоторых исследований представлены в Таблице 11.



Таблица 11. Влияние роста минимальной оплаты труда на занятость целевой группы в отдельных странах (в %)

Автор	Страна	Рост (%, в реальном выражении)	Результаты
Hinnosaar et Rõõm (2003)	Эстония (1995–2000)	95,5	-4,8
Yuen (2003)	Канада (1988–1990)	8,4	-6 (16–19 лет) -10 (20–24 лет)
Strobl et Walsh (2003)	Тринидад и Тобаго (1996–1998)	20–30 <sup>1</sup>	-9 (мужчины) -2,3 (женщины)
Currie et Fallick (1996)	США (1979-1987)	7 в 1980 г. 8 в 1981 г.	-3

Примечание: <sup>1</sup> Строго говоря, после введения новой минимальной оплаты труда в Тринидад и Тобаго взамен прежней шкалы зарплат, устанавливающей такой минимум с учетом профессии (начало 1998 г.), повышения не было. Используя эту шкалу в качестве основы, можно лишь весьма примерно оценить влияние этой меры на рост зарплат.

Как показывает исследование ситуации в Эстонии, в период, когда размер минимальной оплаты труда удвоился (1995–2000), численность работников, получающих минимальную зарплату, снизилась на 4,8%. В Тринидаде и Тобаго при введении официального минимума взамен применяемой ранее шкалы минимальных зарплат в зависимости от профессии уровень занятости получателей минимальной зарплаты снизился на 9% у мужчин и на 2,3% у женщин. Для данного метода характерна следующая ошибка: он заставляет относить на повышение минимальной оплаты труда более высокие потери в уровне занятости, чем при использовании анализа временных рядов, так как измеряет влияние на занятость целевой группы, наиболее подверженной изменениям в минимальной оплате труда. Совершенно очевидно, что такое влияние на совокупную занятость будет значительно меньше. Тем не менее, преимущество подхода состоит в том, что он позволяет выделить проблемы, присущие индексации минимальной оплаты труда у тех групп населения, которые больше всего подвержены ее влиянию и которые, в принципе, должны получать от этого наибольшую выгоду.

Хотя эти новые методы являются значительным усовершенствованием по сравнению с традиционными, они порождают ряд проблем, главной из которых является неоднородность групп работников, применяемых для сравнительного анализа.

### Проблемы, присущие новым подходам

Как и классические методы, новые подходы тоже не позволяют обойти возможную эндогенность между минимальной оплатой труда и другими переменными нашего уравнения. На значение переменной минимальной оплаты труда могут влиять такие факторы, как ВВП или занятость. При этом эндогенность является не единственной проблемой, характерной для новых методов. Еще одну сложность представляет собой неоднородность групп,

занятость которых сравнивается с занятостью целевой группы. Конечно, статистический анализ, использующий новые подходы, может учитывать этот фактор, но его влияние нельзя полностью исключить.

С внедрением методов анализа панельных данных появилась надежда, наконец, получить надежный метод измерения влияния минимальной оплаты труда, однако проблемы, связанные с неоднородностью, быстро развеяли эту надежду. Новые методы опираются на сравнение тенденций занятости работников, которые находятся под влиянием повышения минимальной оплаты труда (т.е. чья зарплата находится между старым и новым минимумом), и работников, на которых оно не влияет. Однако эти две группы работников могут обнаруживать систематические, но не наблюдаемые различия, которые являются непосредственными факторами, влияющими на вероятность получения работы. В самом деле, так как эти методы опираются на сравнение занятости высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников после повышение минимальной оплаты труда, это фактически означает сравнение динамики занятости квалифицированных и неквалифицированных работников. При этом следует помнить, что в развитых странах уровень занятости неквалифицированных работников неуклонно снижается снижению не столько в связи с минимальной оплатой труда, сколько из-за таких факторов, как технический прогресс и конкуренция на мировом рынке. Поэтому вполне вероятно, что колебания в уровне занятости этой группы связаны, главным образом, с другими факторами, чем минимальная оплата труда.

Одним из лучших примеров ограничений, присущих этому методу, является исследование Юана (Yuen, 2003). Для того, чтобы избежать сравнения занятости высокооплачиваемых работников с низкооплачиваемыми, Юан воспользовался специфической чертой канадского законодательства, которое дает регионам право устанавливать минимальную оплату труда. Это позволило автору сравнить уровень занятости низкооплачиваемых работников в регионе, где минимальная оплата труда была недавно повышена, с аналогичной группой работников в том регионе, где такого повышения не было. Как показывает этот анализ, минимальная оплата труда не оказывает значительного влияния на среднюю вероятность потери работы низкооплачиваемыми работниками.

Юан пошел дальше в своем исследовании и обнаружил явное негативное влияние на занятость, но только у отдельной подгруппы таких низкооплачиваемых работников. Рост минимальной оплаты труда в Канаде на тот момент привел к уменьшению перспектив занятости низкооплачиваемых работников с самой низкой производительностью труда и квалификацией, которые не имели возможности найти более высокооплачиваемую работу. С другой стороны, такое повышение означает увеличение перспектив занятости других категорий таких работников, имеющих больше возможностей для своего карьерного роста. Примерами тех, кто относится к этой категории, являются студенты или работники, временно «попавшие» на низкооплачиваемую работу, но имеющие достаточно высокую квалификацию для того, чтобы лучше трудоустроиться в будущем.

Как видно, повышение минимальной оплаты труда не всегда оказывает одинаковое влияние на уровень занятости тех, кто получает минимальную зарплату. Оно может привести к росту уровня занятости отдельных категорий населения и к потере рабочих мест другими, в частности, наиболее уязвимыми категориями, например, работниками с низкой квалификацией и производительностью труда. Следует отметить, что занижать минимальную оплату труда для защиты занятости этих категорий нецелесообразно; выбор следует остановить на адресных мерах, в частности, образовательного характера.

Такой разброс результатов преимущественно является следствием того, что группа низкооплачиваемых работников, на которых влияет рост минимальной оплаты труда, отличается крайней неоднородностью: в нее входят студенты, неквалифицированные работники и работники с более высокой квалификацией, временно занятые низкооплачиваемым трудом.

Последний недостаток этого метода состоит в том, что, в отличие от анализа временных рядов, он позволяет учесть лишь краткосрочное (единовременное) влияние.

### *3.3.3 Анализ панельных данных в разрезе предприятий*

В оригинальной статье Кертеси и Колльо (Kertesi et Köllö, 2002), появившейся в связи с двукратным ростом минимальной оплаты труда в Венгрии в период с 1999 по 2002 год, рассматривается ее влияние на занятость на основе оценки спроса на труд. Используя данные о производственных издержках на уровне предприятий, авторы занимаются сравнением спроса на труд до и после повышения минимальной оплаты труда путем расчета уравнений спроса на труд для отдельных категорий работников, включающих в себя следующие аналитические переменные (1992–1999): заработная плата, капитал и взносы на социальное обеспечение. Этот метод позволяет авторам дезагрегировать спрос на труд в разрезе различных профессий и уровней оплаты труда. Как показывают полученные ими результаты, при 60% росте минимальной оплаты труда в 2001 году снижение занятости составило 4%, что говорит о том, что относительно крупное повышение минимальной оплаты труда, в целом, может оказывать значительное негативное влияние на занятость. Однако этот метод может завышать ее истинное влияние, которой в действительности может быть меньшим, так как некоторые работодатели в странах Восточной Европы не соблюдают требования законодательства о минимальной оплате труда.

Таблица 12. Влияние минимальной оплаты труда на спрос на труд в отдельных странах

Автор	Страна	Период	Колебания минимальной оплаты труда (в реальном выражении)	Влияние на занятость
Kertesi et Köllö (2002)	Венгрия	1992–1999	+60%	-4%
Bell (1995)	Мексика	1985–1990	-32 %	Влияние на квалифицированных или неквалифицированных работников отсутствует
	Колумбия	1981–1987	+3,8%	От -2 до -12% (низкооплачиваемые неквалифицированные работники)

В работе Белла (Bell, 1995) использован аналогичный подход в отношении Колумбии и Мексики. Результаты обоих исследований приведены в Таблице 12.

### Проблемы, присущие этим методам

Несовершенство такого анализа означает, что к его результатам следует подходить с осторожностью. Прежде всего, расчет уравнений спроса на труд опирается на предположение полной эластичности его предложения. Но в реальных условиях предприятиям довольно сложно оперативно (и даже в среднесрочной перспективе) корректировать свой спрос на труд в зависимости от колебаний трудовых затрат, связанных с понижением или повышением минимальной оплаты труда. Другим недостатком является то, что исследование ситуации в Венгрии является абсолютно статичным, что означает использование в данной модели предположения, что спрос на труд остается стабильным как до, так и после повышения минимальной оплаты труда – т.е., что организация труда не изменяется в ответ на это повышение.

Кроме того, так как используемые данные относятся к предприятиям, а не к работникам, объясняющая переменная «минимальная оплата труда» эквивалентна отношению минимальной оплаты труда к средней зарплате на данном предприятии. Поэтому изменения в уровне занятости объясняются изменением этого отношения. При этом очевидно, что на разных предприятиях может быть совершенная разная средняя заработная плата (в зависимости от таких переменных, как отраслевая принадлежность, размер предприятия и т.д.), тогда как минимальная оплата труда практически не меняется. Другими словами, изменение вышеуказанного отношения скорее объясняется различиями между предприятиями в уровне средней зарплаты, а не изменением минимальной оплаты труда. Поэтому результаты такой регрессии следует интерпретировать с осторожностью. Эта проблема была отчасти преодолена в исследовании Белла (1995), так как в Мексике минимальная оплата труда устанавливается на уровне регионов, а в Колум-

бии – на уровне городских/сельских образований. Поэтому в этих двух странах изменения минимальной оплаты труда являются более ярко выраженными и объясняют более значительную часть колебаний отношения минимальной оплаты труда к средней, чем в исследовании Кертези и Колльо.

Однако ряд вопросов в работе Белла остались без ответа (см. Таблицу 12). Во-первых, с 1985 по 1990 год в Мексике наблюдалось резкое снижение уровня минимальной оплаты труда (на 32% в реальном выражении или на 26% по отношению к средней зарплате), которое, вопреки ожиданиям, не оказало ощутимого влияния на занятость. Во-вторых, в Колумбии фактическое влияние на занятость точно определить невозможно, так как диапазон этого снижения колеблется от 2 до 12%.

#### **Оценка влияния минимальной оплаты труда на занятость при малом объеме данных**

##### **Измерение переменных**

Важным этапом в процессе оценки является обеспечение качества данных, а также целесообразности различных определений переменных, что позволяет гарантировать, что мелкие изменения в определениях или измерениях тех или иных переменных не приведут к значительной разнице результатов в плане оценки влияния минимальной оплаты труда на занятость. За этим следует анализ характеристик временных рядов данных, т.е., динамики их изменения с течением времени. Как меняется занятость, ВВП, зарплата и т.д. с течением времени? Есть ли структурные разрывы во временных рядах? Отражают ли эти разрывы социально-экономические потрясения (колебания обменного курса, забастовки и т.д.)? После проверки обоснованности различных предположений, на которые опирается уравнение, нужно также убедиться, что объясняющие переменные не являются высоко коррелированными. Если данные условия удовлетворены, можно до анализа временных рядов выполнить регрессию с расчетом наименьших квадратов.

##### **Количество наблюдений**

В отсутствие длинных временных рядов проверять стационарность практически бесполезно, так как этот тест опирается на предположение о наличии выборки бесконечно большого объема. В качестве альтернативы можно измерить, в какой степени значение переменной в момент времени  $t$  может объясняться ее значением в момент времени  $t-1$  (это называют авторегрессией 1 степени или AR(1)). Так, например, если зависимой переменной является занятость, то

$$AR(1): (EMP)_t = a + b (EMP)_{(t-1)} + e$$

где  $EMP$  – это уровень занятости, определяющий, в какой степени занятость можно объяснить ее лаговым значением.

При высоком (скажем, больше 0,9) значении коэффициента занятости ( $b$ ) эта переменная в значительной степени определяется ее прежними значениями. Поэтому другие независимые переменные не смогут адекватно объяснить колебания уровня занятости. Но если значение коэффициента ( $b$ ) не слишком большое (скажем, меньше 0,6), то другие объясняющие переменные вполне могут объяснять колебания занятости. В самом деле, если этот коэффициент имеет низкое значение, можно предположить (с той или иной степенью вероятности), что данный ряд является стационарным и допускающим классический анализ временных рядов. Также важно обеспечить, чтобы статистические характеристики термина ошибок (нормальность и т.д.) были стандартными.

##### **Простой контроль качества**

Завершающим этапом является контроль устойчивости результатов расчетов. Устойчивость означает, что такие измерения, как сложение или вычет частично эндогенных переменных из уравнения регрессии, добавление региональных условных переменных или изменение определения той или иной переменной не оказывают большого влияния на общий результат.

### 3.4 Выводы из аналитических методов, применяемых для измерения влияния минимальной оплаты труда на занятость

Наш краткий обзор статистических методов, применяемых для анализа влияния индексации минимальной оплаты труда на занятость, позволяет выделить ряд важных методологических аспектов.

Первый вывод состоит в том, что некоторые методы традиционного анализа временных рядов, в частности, на основе данных в разрезе предприятий имеют тенденцию завышать значение негативного влияния минимальной оплаты труда на занятость.

Во-вторых, не следует забывать, что низкооплачиваемые работники, на которых влияют изменения в минимальной оплате труда, представляют собой неоднородную группу (включающую в себя студентов, низкоквалифицированных работников, тех, кто временно находится на низкооплачиваемой работе, но имеет достаточную квалификацию для перехода к более достойному труду, и т.д.). Повышение минимальной оплаты труда может положительно влиять на занятость одних групп, при этом уменьшая перспективы занятости других.

В-третьих, научной литературе еще предстоит разрешить определенные сложности, связанные с двумя распространенными проблемами методологического характера. Первая из них связана с тем, что эндогенность минимальной оплаты труда по-прежнему ускользает от наблюдения: минимальная оплата труда часто сама является функцией либо других объясняющих переменных в уравнении, где занятость выступает зависимой переменной, либо самой занятости, как показано в Таблице 4 выше. Вторая проблема состоит в том, что в случае молодежной занятости трудно учитывать фактор продления учебы. Почему молодежь учится дольше – из-за малых перспектив занятости, которые сами по себе вызваны высокой минимальной оплатой труда? Или же, наоборот, высокая минимальная оплата труда заставляет молодых людей бросать учебу и поступать на относительно хорошо оплачиваемую работу? В зависимости от того, какой гипотезе отдано предпочтение, нужно рассчитывать разные уравнения.

В-четвертых, несмотря на значительный прогресс в этой области, все еще неясно, как целесообразнее всего определять целевые группы и группы, с которыми выполняется сравнение. За исключением отдельных случаев, трудно с нужной степенью точности сказать, с какой группой работников следует сравнивать занятость тех, кто получает минимальную оплату труда. Это представляет собой серьезную проблему, так как от определения такой группы зависит устойчивость связи между снижением уровня занятости работников, получающих минимальную зарплату, и повышением минимальной оплаты труда.

Наконец, лишь в немногих исследованиях (кроме проведенного ОЭСР в 1998 году) было определено предельное значение минимальной оплаты труда, сверх которого она может оказывать негативное влияние на уровень

занятости. Если бы это значение было определено, это стало бы бесценным источником информации, так как помогло бы определить, с чем именно связано влияние – с повышением минимальной оплаты труда или с ее уровнем.

Последние, более точные исследования дали удивительный результат – на уровне статистики – что отрицательное влияние минимальной оплаты труда на совокупную занятость является незначительным и близким к нулю, а иногда даже положительным. Это оправдывает изучение факторов, стоящих за этим явлением, одним из которых является уже упомянутый нами низкий уровень минимальной оплаты труда в отдельных странах. Однако другие факторы тоже представляются важными, так как этот результат наблюдается и в странах с относительно высокой минимальной оплатой труда. Если смотреть со стороны предложения, важнейшим из них является вероятность того, что большинству работодателей необходимо компенсировать рост трудовых затрат за счет некоторых изменений в организации труда, приводящих к росту его производительности. Если смотреть со стороны спроса, то важным является положительное влияние роста доходов работников, не склонных откладывать сбережения, на уровне потребления. Слабое влияние минимальной оплаты труда на занятость может объясняться и другими элементами, например, слабым влиянием зарплат, стоящих выше в иерархии, а также тем, что в развитых странах работники, получающие минимальную оплату труда, часто заняты в сфере услуг, которая изолирована от международной конкуренции.

## Примечания

<sup>1</sup> Вопреки распространенному заблуждению, эти исследования не сводятся к изучению развитых стран; некоторые из них посвящены развивающимся странам, в том числе входящим в группу стран со средним уровнем дохода. См. работы Annant et Sundaram (1998); Feliciano (1998); Infante et al. (2003), а также Standing et Vaughan-Whitehead (1995).

<sup>2</sup> Например, в Великобритании с введением официальной минимальной оплаты труда в 1999 году появилось множество статей, некоторые из которых вышли в специальном выпуске *Economic Journal*, посвященном этой теме (том 114, № 494, март 2004). Качество данных в Великобритании и труд, вложенный в их подготовку, позволили также измерить изменения, вызванные минимальной оплатой труда на уровне предприятий, в частности, изменения в организации труда и связанном с ними росте производительности.

## МИНИМАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: СПОСОБСТВУЕТ ЛИ МИНИМАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА ПОВЫШЕНИЮ ДОХОДА БЕДНЕЙШИХ ДОМОХОЗЯЙСТВ?

# 4

Если экономический анализ минимальной оплаты труда рассматривает ее влияние на занятость, то социальная политика в большей степени занимается влиянием, которое она оказывает на уровень бедности работающего и неработающего населения (через ее связи с пособиями социального обеспечения). В Главе 2 главное внимание уделялось различным целям минимальной оплаты труда. Эта глава посвящена более глубокому анализу и количественному учету ее влияния на сокращение бедности.

Главный вопрос заключается в том, достигает ли минимальная оплата труда своей цели – повышению дохода уязвимых работников. Прежде, чем приступить к изучению общего влияния минимальной оплаты труда на сокращение бедности в развитых и развивающихся странах, приведем краткий обзор способов ее влияния на доход различных категорий работников. Выпадение отдельных групп (домашних, надомных, сельскохозяйственных, нерегулярных работников) из системы защиты, обеспечиваемой минимальной оплатой труда, являет собой серьезную проблему, которая будет рассматриваться далее. В заключение настоящей главы попытаемся перенести центр дискуссии по вопросам политики на роль минимальной оплаты труда как института рынка труда, то есть, инструмента защиты низкооплачиваемых работников.

### 4.1 Рост дохода, связанный с повышением минимальной оплаты труда

Кому идет на пользу повышение минимальной оплаты труда: преимущественно тем работникам, которые получают минимальную зарплату, или также другим группам работников? Это главный вопрос, которым мы будем заниматься.



#### 4.1.1 Влияние на работников, получающих минимальную зарплату

Так как сама цель минимальной оплаты труда состоит в том, чтобы обеспечить более высокий уровень жизни низкооплачиваемым работникам, повышение заработной платы в этой группе должно быть определяющим фактором успеха или провала этой политики. К сожалению, работ, направленных на изучение влияния минимальной оплаты труда на уровень заработной платы намного меньше, чем анализирующих ее влияние на занятость. Это странно, так как главный вопрос состоит в соотношении плюсов и минусов – в сравнении снижения уровня занятости, вызванного ростом минимальной оплаты труда, с ростом доходов получателей минимальной зарплаты и членов их семей. Такое противоречие может объясняться отсутствием интереса к социальным аспектам вопроса, хотя вполне вероятно, что проблема заключается и в сложностях технического/методологического характера, связанных исследованиями такого рода.

**Таблица 13. Категории и доля получателей минимальной зарплаты в отдельных странах**

Страна/ период	Категория работников	Доля
Канада (1988–1990)	Молодежь (16–24 лет):	9,5% работающих несовершеннолетних (16–19 лет)
	Нерегулярные работники, получающие низкую зарплату (студенты, работающие во время каникул, и кадровые работники, которые в будущем должны найти себе работу с более высокой оплатой труда)	2,4% работающей молодежи (20–24 лет)
	Работники, постоянно находящиеся на низкооплачиваемой работе (в связи с низким уровнем образования и производительности труда)	
Эстония (1995–2000)	Работники с низким уровнем образования	5% работающих
	Молодежь с низким уровнем образования	
	Женщины	
	Работники старшего возраста	
США (1979–1980)		21–22% работающей молодежи (14–21 лет)

Источники: Hinnosaar et Rõõm (2003); Yuen (2003); Currie et Fallick (1996).

На первом этапе нужно сформировать представительную выборку тех, на кого влияет повышение минимальной оплаты труда, с учетом критериев, связанных с демографией, этнической и отраслевой принадлежностью и уровнем квалификации, а также оценить примерный размер этой группы. В целом, эта группа должна включать в себя работников, чей возраст, пол, образование и этническая принадлежность таковы, что получаемая ими зарплата находится в промежутке между прежней и новой минимальной оплатой труда. В Таблице 13 это демонстрируется на примере трех стран.

После того, как группы, на которых влияет повышение минимальной оплаты труда определены, нужно получить величину средней зарплаты отдельных категорий работников, входящих в эти группы. Это является той переменной, которую нужно объяснить. Средняя зарплата является функцией двух переменных: минимальной оплаты труда и общего роста заработной платы (в связи с инфляцией, повышением производительности труда или иными факторами). Объясняющими переменными в уравнении регрессии выступают доля работников, получавших минимальную зарплату до повышения, и колебания в уровне занятости и средней заработной плате тех, на кого повышение минимальной оплаты должно оказывать наименьшее влияние. Имеющиеся исследования указывают на существенный рост зарплаты. Так, в 1990 году в США у работников, чья зарплата находится между прежней и новой минимальной оплатой труда, размер заработка при 13% повышении минимальной оплаты труда повысился на 10%, вне зависимости от других источников повышения (Card et Krueger, 1995).

#### ***4.1.2 Влияние на работников, получающих заработную плату больше минимальной***

Влияет ли повышение минимальной оплаты труда на работников, получающих зарплату больше минимальной? Если это так, то распределение зарплат остается неизменным. Известно, что в развитых странах рост минимальной оплаты труда обычно сопровождается небольшим повышением зарплаты в группах, получающих заработка на уровне немного выше минимального, но среди тех, кто получает высокую зарплату, такой эффект не наблюдается. Тем самым, распределение зарплат восстанавливается лишь отчасти. Конечно, само по себе это не означает, что повышение не вызывает рост заработка в высокооплачиваемых группах, хотя и предполагает их независимость от минимальной оплаты труда. Поэтому минимальная оплата труда служит инструментом сдерживания постоянного роста неравенства в оплате труда.

#### ***4.1.3 Важный инструмент сокращения неравенства в оплате труда***

В этом отношении минимальная оплата труда представляется палкой о двух концах: она способствует сокращению неравенства в оплате труда, если

растет более высокими темпами, чем зарплата верхних квинтилей, но может также увеличивать неравенство, если уменьшается в реальном выражении. Для оценки влияния минимальной оплаты труда на неравенство в оплате труда обычно применяются два метода. Самый простой из них состоит в измерении корреляции между изменением минимальной оплаты труда (или ее уровня в случае международного сравнения) и дисперсией неравенства в оплате труда. Хорошими показателями такого неравенства является как стандартное отклонение, так и отношение средней зарплаты 10% наиболее высокооплачиваемых работников к средней зарплате 10% самых низкооплачиваемых работников, что также дополнительно позволяет проводить сравнение между различными странами. В работе Камарго (Camargo, 1988) в качестве условной переменной неравенства в оплате труда использовалось отношение средней заработной платы руководящего состава к средней зарплате рабочих. Его результаты показали, что снижение реального размера минимальной оплаты труда в Бразилии в период 1963–1979 г.г. привело к росту существующего неравенства за счет уменьшения заработка малоквалифицированных работников по сравнению с заработной платой служащих. Напротив, при ускоренном росте минимальной оплаты труда по сравнению с зарплатой высокооплачиваемых работников, возникает тенденция, благоприятствующая сокращению неравенства. Результаты, наблюдаемые в отдельных развивающихся странах, приводятся в Таблице 14.

**Таблица 14. Влияние минимальной оплаты труда на неравенство в оплате труда в отдельных странах**

Автор	Страна	Влияние минимальной оплаты труда
Benhayoun et al. (2001)	Марокко	Сокращает неравенство как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе
Grimshaw et Miozzo (2003)	Латинская Америка	Повышение минимальной оплаты труда приводит к сокращению неравенства, но не всегда влияет на распределение заработка, получаемого работниками мужского и женского пола
Camargo (1988)	Бразилия	Снижение минимальной оплаты труда приводит к увеличению разрыва между зарплатами рабочих и служащих

В Великобритании Комиссия по низкооплачиваемым категориям работников подчеркнула, что с точки зрения сокращения неравенства в оплате труда между мужчинами и женщинами введение минимальной оплаты труда в 1999 году стало самым крупным событием после Закона о равенстве в оплате труда, принятого в 1970 году, так как за два года разница в оплате труда по признаку пола сократилась у кадровых работников на два процентных пункта, достигнув 82% в 2000 году. Впоследствии эта разница снова увеличилась в связи с ростом заработка молодых работников финансовой

сферы в Сити, что показывает реверсивность влияния минимальной оплаты труда на неравенство в оплате труда.

Этот метод связан с очевидными недостатками, поскольку на неравенство в оплате труда могут влиять, кроме минимальной оплаты труда, также другие переменные, в т.ч. макроэкономические, такие как инфляция и относительный спрос на низкоквалифицированный и высококвалифицированный труд.

В качестве альтернативы можно разработать модель влияния минимальной оплаты труда на распределение зарплат, а затем измерить их дисперсия. Однако, при том что такой метод сложнее реализовать на практике, его результат существенно не отличается от того, что дает упрощенный метод.

В обзоре литературы, посвященной влиянию минимальной оплаты труда на неравенство в оплате труда в развитых странах, ОЭСР (1998) подтверждает и дополняет вышеуказанные аргументы, демонстрируя, что: (1) минимальная оплата сокращает дисперсию зарплат (чем выше минимальная оплата труда, тем меньше дисперсия); (2) минимальная оплата труда сокращает разницу в заработке между работниками мужского и женского пола, а также между молодыми и более опытными работниками. Это влияние связано с тем, что молодежь и женщины, как правило, получают зарплату на базовом уровне. В США увеличение неравенства в зарплате между местными работниками и иммигрантами также в значительной мере объясняется сокращением минимальной оплаты труда в долгосрочной перспективе (Butcher et DiNardo, 2002).

#### *4.1.4 Влияние на работников, получающих заработную плату меньше минимальной*

Этот вопрос нельзя упускать из вида – даже в развитых странах, где минимальная оплата труда установлена по закону, бывает, что небольшая группа (нерегулярные работники, молодые ученики/стажеры, некоторые категории сельскохозяйственных работников и т.д.) получают меньшую зарплату, чем установленный минимум. В Таблице 15 (см. стр. 104) приводятся значения, показывающие размер такой уязвимой группы. Сходным образом, во многих развивающихся странах отдельные работники получают заработок меньше установленного минимума и находятся за пределами системы социальной защиты, так как заняты в неформальной экономике. Нам неизвестно ни одно исследование, в котором бы содержался анализ влияния минимальной оплаты труда на тех, кто получает зарплату меньше минимальной, хотя есть работы, изучающие влияние этого эффекта на занятость, и некоторые работы, которые содержат анализ роли минимальной оплаты труда как ориентира в неформальной экономике.

#### **4.1.5 Влияние минимальной оплаты труда на реальную среднюю заработную плату**

Измерение этого влияния позволяет проверить реальное воздействие на уровень жизни работников. Наиболее очевидный метод состоит в том, чтобы сравнить динамику минимальной оплаты труда с динамикой средней заработной платы при постоянном значении других переменных, могущих влиять на среднюю зарплату (экономического роста, динамики цен, технического прогресса). В работах Белла (Bell, 1995) и Рамы (Rama, 1996) показано, соответственно, такое влияние на среднюю зарплату в Колумбии (в 1962–1990 гг.) и Индонезии.

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что минимальная оплата труда положительно влияет как на покупательную способность низкооплачиваемых работников, так и на сокращение неравенства в оплате труда.

### **4.2 Влияние минимальной оплаты труда на бедность**

Как было показано в Главе 2, минимальная оплата труда может способствовать сокращению бедности, если она является частью соответствующей комплексной стратегии и если задачи, отведенные минимальной оплате труда, не являются ни слишком многочисленными, ни взаимоисключающими. В настоящем разделе рассматривается измерение влияния минимальной оплаты труда на сокращение бедности, а также обобщаются выводы различных исследований, посвященных данной проблеме.

#### **4.2.1 Размер минимальной оплаты труда в разных странах мира**

Каков размер минимальной оплаты труда в разных странах? Как соотносится она с официальной чертой бедности? Ответы на эти вопросы содержатся в картах (см. рис. 1 и 2), составленных на основе базы данных МОТ и других источников, а также в Приложениях II и III.

На рис. 1 приводится классификация стран по уровню минимальной оплаты труда в 2003–2004 гг. (в долларах США) без учета покупательной способности в той или иной стране.<sup>1</sup> На рис. 2 этот уровень выражается покупательной способностью минимальной оплаты труда, т.е. количеством товаров и услуг в соответствующей корзине, которые можно купить на минимальную зарплату.

Как показано на рис. 1, распространенным размером минимальной оплаты труда является 30 долларов в месяц. В ряде стран, в частности, центральной и южной Африки (Бурунди, Центральноафриканской Республике, Эфиопии, Гамбии, Гане, Малави, Сан-Томе и Принсипи, Сьерра-Леоне, Судане, Уганде, Замбии и Зимбабве), а также в странах бывшего СССР, включая Азербайджан, Белоруссию, Киргизию, Россию, Таджикистан, Узбекистан, и

в некоторых странах Азии (Лаосе, Монголии, Мьянме, Непале, Папуа-Новой Гвинее, Шри-Ланке, Вьетнаме), минимальная оплата труда еще меньше. В Австралии и Европе (за исключением стран Восточной и Южной Европы), находящихся на другом конце этой шкалы, минимальная оплата труда превышает 1000 долларов в месяц. При этом правительство Испании заявило о намерении к 2008 году увеличить минимальную оплату труда до 600 евро (около 750 долларов) в месяц. Характерно, что в Испании, а также нередко в Португалии и Греции работники получают 13-ю (а иногда даже 14-ю) зарплату. В результате в этих странах минимальная зарплата несколько выше, чем показывает ее месячный размер, но все равно не достигает уровня, наблюдаемого в остальной части Западной Европы.

Хотя эти цифры в долларовом выражении могут быть полезны иностранным инвесторам, они практически не позволяют определить, сколько товаров и услуг можно купить на минимальную зарплату в данной стране. Более целесообразной мерой измерения является индекс паритета покупательной способности (ППС), разработанный Всемирным банком и переводящий сумму в местной валюте в сумму в долларах, обладающую аналогичной покупательной способностью. Например, в Турции минимальная оплата труда составляет 441 000 000 лир в месяц, что соответствует примерно 300 долларам США. Однако в Турции на эту сумму можно купить столько же товаров и услуг, сколько на 590 долларов в США, и поэтому на рис. 2 она находится в числе стран с минимальной оплатой труда 500–999 долларов ППС. Преимущество паритета покупательной способности состоит в том, что он допускает прямое сравнение уровня жизни в разных странах. Недостатком этого способа является то, что он опирается на предположение, что работники в разных странах покупают одну и ту же корзину, тогда как на самом деле эти корзины значительно отличаются друг от друга. Тем самым, в международном плане отличие состоит не только в цене, но и в номенклатуре товаров (см. также Приложение III)<sup>2</sup>.

Рис. 2 получен посредством перевода размера минимальной оплаты труда в 2003–2004 гг. в покупательную способность. В число стран, где минимальная оплата труда, измеряемая уровнем жизни, является наименьшей – не превышает 100 долларов ППС в месяц – входят некоторые африканские страны (Бенин, Бурунди, Центральноафриканская Республика, Конго, Гамбия, Мадагаскар, Кения, Малави, Сьерра-Леоне, Уганда, Замбия), республики бывшего СССР (в частности, Белоруссия, Россия, некоторые другие среднеазиатские республики), Лаос, Соломоновы острова и Шри-Ланка.

Минимальная оплата труда, не превышающая 100 долларов ППС в месяц, соответствует чрезвычайно низкому уровню потребления, недостаточному для преодоления бедности, даже если в качестве черты бедности использовать 30 долларов ППС в месяц на взрослого человека. По данным Всемирного банка, в 1993 году для беднейших стран была характерна черта бедности в размере 1 доллара ППС в день или 30 долларов в месяц, тогда как 2 доллара ППС в день соответствуют черте бедности в странах со средним доходом. Минимальной зарплатой в размере менее 100 долларов ППС в

месяц просто не хватает для того, чтобы защитить работников от крайней бедности, особенно в виду того, что она часто является единственным источником дохода целой семьи в отличие от ситуации, когда она составляет доход только одного человека.

С учетом паритета покупательной способности минимальной оплаты труда, ни Индия, ни Непал не попадают в последнюю группу; они находятся в группе стран с минимальной оплатой труда в размере около 100–199 долларов ППС. Большинство африканских стран (кроме Алжира, Египта, Марокко, Южной Африки, Туниса и ранее упомянутых беднейших стран) также относятся к этой категории. Сюда также входят Индонезия, Казахстан, Вьетнам, а также ряд стран Центральной и Латинской Америки, в том числе Боливия, Эквадор, Ямайка, Мексика, Уругвай.

Интересно, что в третью группу стран (200–499 долларов ППС) попал Китай, а также Бразилия и страны восточной части Европейского Союза.

Рис. 2 отражает географические различия в минимальной оплате труда, что позволяет сравнивать страны в разрезе покупательной способности. Для понимания связей между размером минимальной оплаты труда и масштабом (сокращения) бедности требуется более точный анализ. Для этого нужно отделить развивающиеся страны от развитых, так как в последних на бедные категории населения часто влияет их охват системой социальной защиты и более строгие меры контроля за соблюдением требований трудового законодательства.

#### *4.2.2 Роль минимальной оплаты труда в развивающихся странах*

В последние годы организации системы Бреттон Вудз все больше ставят под сомнение целесообразность реализации политики минимальной оплаты труда в развивающихся странах. Серьезные сомнения и критика ее применения в этих странах возникли в контексте стратегии сокращения бедности Всемирного банка, направленной на координацию всех аспектов политики содействия развитию. Классическим аргументом против минимальной оплаты труда является то, что она порождает безработицу в формальной экономике, тем самым вынуждая некоторых работников искать себе работу в неформальном секторе. По этой логике, минимальная оплата труда не только не защищает беднейших работников, пытающихся заработать на жизнь в неформальной экономике, но и оказывает негативное воздействие на уязвимых работников в формальной экономике, принуждая их уходить в неформальный сектор. По этому сценарию минимальная оплата труда защищает только некоторых из работников формальной экономики, получающих высокую оплату труда. На это можно возразить, что минимальная оплата труда может играть значительную роль в сокращении бедности, помогая хорошо оплачиваемым работникам обеспечивать существование своих семей. Вряд ли бы они смогли делать это при отсутствии минимального уровня защиты, гарантируемого минимальной оплатой труда. Кроме

того, минимальная оплата труда может способствовать росту зарплат в неформальной экономике, повышая спрос на производимые ею товары и услуги, не говоря уже о ее роли ориентира в установлении размера зарплат. Наконец, она обеспечивает более эффективное распределение навыков в экономике. Эти аргументы будут более подробно рассмотрены в настоящем разделе.

### Прямое влияние на уровень бедности работников и их семей

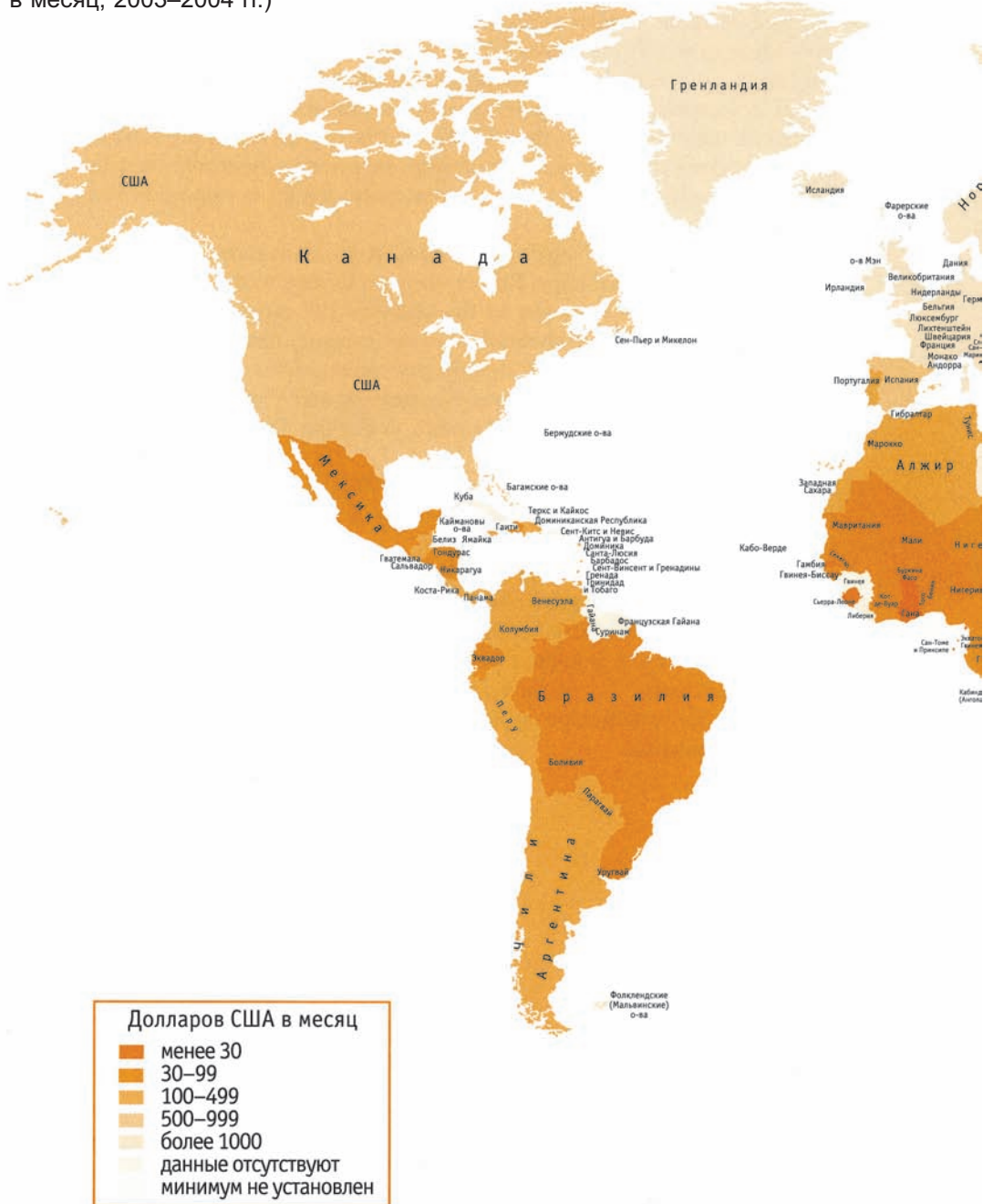
Минимальная оплата труда оказывает прямое влияние на сокращение бедности, если работники формального сектора, получающие этот минимум, и их семьи относятся к беднейшим слоям населения. В работах по изучению стратегий сокращения бедности, опубликованных под эгидой Всемирного банка, содержится ряд примеров, когда меры по установлению минимальной оплаты труда помогали бедным. Одним из таких примеров является Камбоджа, где минимальная оплата труда, которую успешно отстаивали профсоюзы, оказала прямое влияние на сокращение бедности. В частности, денежные переводы женщин, работающих в текстильной промышленности (единственной отрасли, где была установлена минимальная оплата труда), сыграли важнейшую роль в сокращении бедности в сельских районах.

Кроме того, как указывается в ряде исследований, при сопоставимом уровне развития распространение бедности в странах с более высокой минимальной оплатой труда меньше даже при весьма скромном влиянии этой меры (Lustig et McLeod, 1997; Saget, 2001). Однако не будем поддаваться искушению делать чрезмерно упрощенные выводы – необходимо, как минимум, учитывать возможность того, что значительная корреляция (а не причинно-следственная связь) между высокой минимальной оплатой труда и малыми масштабами бедности может быть результатом приверженности тех или иных стран делу преодоления бедности в целом. Другими словами, возможно, они реализуют параллельные меры борьбы с бедностью, не используя минимальную оплату труда прямым образом для достижения этой цели. В таком случае возникает благотворная взаимосвязь между минимальной оплатой труда и другими мерами, направленными на сокращение бедности.

Наконец, следует упомянуть, что, помимо минимальной оплаты труда, для сокращения структурной бедности посредством повышения качества образования и здравоохранения, в частности, для населения изолированных сельских районов, критически важной может быть реализация комплексных мер в сфере оплаты труда. Наблюдения подтверждают, что медсестры и учителя избегают работать в этих районах, что приводит к частым прогулам и высокой утечке кадров, а также к низкому качеству оказываемых услуг. Если установить оплату труда этих категорий работников на более высоком уровне, у них появится больше стимулов оказывать качественные услуги в сельских районах.



Рисунок 1. Минимальная оплата труда в странах мира (в долларах США в месяц, 2003–2004 гг.)









Для стран с множественными ставками минимальной оплаты труда указанное значение представляет собой среднее арифметическое наименьших и наиболее высоких ставок минимальной оплаты труда неквалифицированных работников взрослого возраста независимо от профессии, отрасли и/или региона. Однако для стран, где минимальная оплата труда устанавливается по коллективным договорам, для примера был взят один коллективный договор (как правило, основной коллективный договор в отрасли металлообработки) и указаны ставки для неквалифицированных взрослых работников. Ставки представляют собой ежемесячный, законодательно установленный размер оплаты труда или были рассчитаны, исходя из 5-дневной (40-часовой) рабочей недели (4,33 недели в месяце).

Источник: База данных MOT по минимальной оплате труда, Доклады Государственного департамента США о соблюдении прав человека (2003); Коэффициент конверсии паритета покупательной способности: Всемирный банк (2003, кроме Багамских островов, Белиза, Израиля, Мальты и Омана: 2002).

## Минимальная оплата труда как ориентир: косвенное влияние на неформальную экономику

В течение 1990-х годов минимальная оплата труда была относительно низкой в ряде стран Латинской Америки со средним уровнем дохода (Бразилии, Мексике, Уругвае и Аргентине), составляя 20–25% средней зарплаты. Соответственно, практически все работники формального сектора получали зарплату на уровне, выше минимального, тогда как многие работники в неформальном секторе получали ровно минимальную оплату труда (15% в Бразилии, 1996). Многие исследования ситуации в Латинской Америке показывают, что у последних зарплата часто увеличивалась при каждом повышении минимальной оплаты труда (Neri, Gonzaga et Camargo, 2001). Сходная, хотя и не столь выраженная тенденция, наблюдается в Гане, где относительно большая часть работников неформального сектора получает минимальную оплату труда (Jones, 1998).

Хотя исследования, подробно анализирующие роль минимальной оплаты труда как ориентира, пока отсутствуют, можно выдвинуть несколько гипотез.

Во-первых, работодатели в неформальном секторе могут быть вынуждены соблюдать установленный минимум, так как о нем известно, по меньшей мере, части работников, а также потому, что он обычно является низким. В этом случае минимальная оплата труда может служить ориентиром «минимальной прожиточной зарплаты», находящейся на последнем месте в шкале зарплат.

Во-вторых, понятие справедливой зарплаты не чуждо процессу определения зарплат в неформальной экономике, о чем свидетельствует возможное влияние минимальной оплаты труда на уровень зарплат в этом секторе. Этот феномен можно объяснить тем, что определение зарплат в неформальной экономике само по себе не объясняется динамикой спроса и предложения, не говоря уже о том, что некоторые работодатели в неформальном секторе не готовы платить больше за привлечение продуктивной, стабильной и высоко мотивированной рабочей силы.

Другая, альтернативная причина использования минимальной оплаты труда в неформальной экономике в качестве ориентира состоит в том, что ее уровень является показателем производительности труда работников (так как она отражает абсолютный минимум дохода, необходимый для существования). В этом случае повышение минимальной оплаты труда (если оно не является слишком большим) может влиять на распространение и уровень бедности в неформальной экономике. Вопрос здесь состоит в том, является ли частичная реализация минимальной оплаты труда в неформальном секторе достаточной для того, чтобы доход беднейших работников превышал черту бедности. Еще один важный аспект влияния касается социальной справедливости: является ли частичная реализация минимальной оплаты труда в неформальной экономике достаточной для обеспечения того, чтобы бедные пользовались плодами экономического роста?

## Существует ли оптимальная минимальная оплата труда с точки зрения борьбы с бедностью?

Использование минимальной оплаты труда как средства для борьбы с бедностью в развивающихся странах связано с определенными проблемами. Прежде всего, она может значительно снижать уровень бедности среди работников только в том случае, если установлена на достаточно высоком уровне. Однако это может порождать негативные последствия, например, потерю рабочих мест теми или иными работниками, уклонение работодателей от соблюдения нормативных требований и даже рост цен. И, наоборот, при чересчур заниженном размере минимальная оплата труда может оказаться недостаточной для преодоления бедности среди значительной части работников.

В этой связи целесообразно ли устанавливать минимальную оплату труда на низком уровне, который соответствует спросу неформальной экономики, как в вышеупомянутом примере стран Латинской Америки?

Сколько бы трудным ни был этот вопрос, ясно одно: профсоюзы не поддерживают стратегию установления минимальной оплаты труда, если она не направлена преимущественно на формальную экономику. Кроме того, некоторые из них выступают за такую минимальную оплату труда, которая соответствует размеру фактической зарплаты, получаемой большинством работников в формальном секторе. В этом случае минимальная оплата труда будет слишком высокой для того, чтобы оказывать прямое позитивное влияние на беднейших работников неформального сектора.

Позиция, занимаемая профсоюзами, подробно рассматривалась в Главе 1. Там, где процесс коллективных переговоров недостаточно развит (как в целом ряде развивающихся стран), размер зарплат в формальной экономике больше зависит от уровня минимальной оплаты труда, чем от итогов переговоров с профсоюзами. Другими словами, заменителем коллективных переговоров стал процесс индексации минимальной оплаты труда, так как здесь он служит не только для защиты уязвимых работников, но и для установления фактической средней зарплаты на предприятиях. Профсоюзы опасаются, что при отсутствии достаточно высокой минимальной оплаты труда заработная плата в формальном секторе останется без защиты. Конечно, недостатком такого подхода является ограниченное влияние минимальной оплаты труда на сокращение бедности.

Таким образом, как указывалось в Главе 1, предварительным условием того, чтобы минимальная оплата труда играла более значимую роль в преодолении бедности, является укрепление процесса коллективных переговоров.

### *4.2.3 Роль минимальной оплаты труда в развитых странах*

В развитых странах требования законодательства о минимальной оплате труда, как правило, соблюдаются (за исключением того, что касается работ-

ников-мигрантов в отдельных отраслях экономики). Поэтому можно утверждать, что она защищает минимальный доход работников и их семей. Однако остается вопрос, в самом ли деле она направлена на самых низкооплачиваемых работников и, если да, то дает ли достаточную защиту для предотвращения феномена работающих бедных.

### **Повышает ли минимальная оплата труда доход благополучных работников?**

Противники понятия минимальной оплаты труда утверждают, что она является малоэффективным инструментом поддержки дохода бедных домохозяйств, так как не является адресной мерой, и что работники, получающие минимальную зарплату, не всегда являются выходцами из бедных семей. Другими словами, минимальная оплата труда повышает доход не только беднейших, но также относительно благополучных работников, имеющих другие источники дохода. Возможно, самой крупной из таких групп является молодежь. Следует помнить, что молодые люди не могут бесконечно долго зависеть от других источников семейного дохода. Сходным образом, при разрушении семьи женщины вынуждены сами обеспечивать себя деньгами, часто получая при этом немногим больше, чем минимальная оплата труда. Поэтому важно, чтобы размер минимальной оплаты труда был достаточным для защиты всех работников, а сама она не превратилась в инструмент, зависящий от семейного дохода. Что еще более важно, литература подтверждает положительное влияние минимальной оплаты труда, главным образом, на беднейшие слои населения.

### **Минимальная оплата труда в большей степени повышает доход беднейших работников**

Это исследование проводилось Бернштейном и Шмидтом (Bernstein et Schmitt, 1999) для определения того, каково влияние минимальной оплаты труда на доход беднейших работников. Они сравнивали доходы семей работников, получающих минимальную зарплату, до и после повышения минимальной оплаты труда для того, чтобы определить, на какую ступень шкалы доходов попадает доход этих работников – на более высокую или более низкую. Эти авторы показали, как повышение минимальной оплаты труда в США на один доллар распределяется среди работников: 40% получают выходцы из 20% беднейших домохозяйств, остальные 60% распределяются среди других 80% домохозяйств. Это соответствует получению 20% беднейших работников 40% совокупного прироста от повышения минимальной оплаты труда. Также на 40% беднейших домохозяйств приходится свыше 60% увеличения на один доллар. Из этих результатов следует, что беднейшие работники получают более, чем адекватную пользу от повышения минимальной оплаты труда. Это также подтверждается другими исследованиями, проведенными в странах ОЭСР (ОЭСР, 1998).

Важно отметить, что минимальная оплата труда – мощное средство защиты заработной платы в отраслях с низкой степенью организации работников и с преобладанием небольших коллективов. Такая ситуация наблюдается в США, где членами профсоюзов являются менее 5% тех, кто получает минимальную зарплату, составляя при этом 15% от совокупной численности работающих. Кроме того, в этой группе часто преобладают жертвы дискриминации, включая женщин (Bernstein et Schmitt, 1999).

### Работающие бедные

Феномен работающих бедных, т.е. людей, живущих в бедности, несмотря на то, что имеют оплачиваемую работу, впервые привлек к себе внимание в США. В период роста безработицы в 1990-х гг. это явление быстро распространилось на Европу. Сегодня в странах ЕС, согласно оценкам, насчитывается 7 млн. работающих бедных и примерно столько же в США; эти оценки являются, как минимум, примерными, так как способы измерения черты бедности и численности активного населения в разных странах значительно отличаются друг от друга. Сравнительный анализ показывает, что в США черта бедности рассчитывается в долларах и зависит от размера семьи, тогда как в ЕС она определяется как доля медианного дохода (50–60%). В разных странах эти пороговые значения также установлены на различном уровне, не говоря уже о том, что само определение термина «работник» не является однородным. Американское Агентство статистики учитывает всех, кто в данный момент работает по найму или ищет себе работу в течение, как минимум, полугода. Между тем, во Франции соответствующий орган также учитывает тех, кто в данном году работал, как минимум, один месяц (Европейский фонд улучшения условий труда и жизни, 2004).

Интересующий нас вопрос в данном случае состоит в том, какую роль может играть минимальная оплата труда в решении этой растущей проблемы. Ответ не представляется очевидным, так как работник считается бедным, если живет в домохозяйстве с совокупным доходом ниже черты бедности. Тем самым, в расчет принимается не столько зарплата отдельного работника (единственная переменная, на которую может влиять минимальная оплата труда), сколько доход его домохозяйства. Например, 11% работающих бедных во Франции получают больше, чем минимальная оплата труда за работу полный день. При этом они живут за чертой бедности, так как являются единственным источником дохода в своем домохозяйстве (INSEE, 2000). Тем самым, они порождают еще большее число бедных в лице своих иждивенцев. Поэтому вышеуказанные цифры не адекватно отражают масштабы бедности, связанные с тем, что тот или иной работник получает низкую оплату труда. И, наоборот, не все такие работники живут в бедности. Например, 87% низкооплачиваемых работников в Великобритании не являются бедными<sup>3</sup>. Во Франции и Испании наблюдается аналогичное по масштабу явление (Европейский фонд улучшения условий труда и жизни, 2002), что объясняется тем, что низкооплачиваемые работники живут в домохозяйствах, где супруг или супруга тоже имеет оплачиваемую работу.



Одна из главных причин бедности среди работающих связана с периодами безработицы в связи с неустойчивостью отношений трудоустройства и растущими масштабами частичной занятости. Таким образом, хотя минимальная оплата труда может обеспечивать защиту работникам в период их фактической занятости, она мало чем может помочь им в периоды безработицы, когда происходит мобилизация других механизмов перераспределения дохода – пособий по безработице и семейных пособий.

Тем не менее, минимальная оплата труда может играть свою роль в борьбе с бедностью. Важно отметить, что низкооплачиваемые работники составляют значительную часть работающих бедных (Европейский фонд улучшения условий труда и жизни, 2004, стр. 33); поэтому даже если бедность нельзя объяснить одной лишь низкой зарплатой, она, несомненно, усугубляет ее. Эту гипотезу подтверждает исследование стран ОЭСР, в котором показано, что уровень бедности населения трудоспособного возраста систематически выше в странах, где низкооплачиваемые рабочие места<sup>4</sup> составляют более высокую долю от всех рабочих мест (Marx et Verbist, 1998). Известно, что там, где размер минимальной оплаты труда является низким, наблюдается высокая доля низкооплачиваемых рабочих мест (ОЭСР, 1998). Поэтому в развитых странах наблюдается обратная взаимосвязь между уровнем распространения бедности среди населения трудоспособного возраста и минимальной оплатой труда. Имеющиеся статистические исследования этого явления показывают, что в значительной мере бедность среди работников может объясняться уровнем заработной платы. В частности, это справедливо, если минимальная оплата труда установлена на крайне низком уровне или применяется лишь частично (только в отношении стажеров или субсидируемых рабочих мест) или вообще не применяется. Часто эту категорию работников составляет, главным образом, молодежь (INSEE, 2000; Mosisa, 2003); более активные меры в этой области, направленные на защиту наиболее уязвимых работников, могут сыграть значительную роль в сокращении бедности среди них.

### 4.3 Различные формы защиты

В законодательстве о минимальной оплате труда обычно указываются категории работников, имеющих законное право получать ее, или, как минимум, содержится расширенное определение работников, попадающих под действие этой меры. При этом отдельные группы работников могут быть предметом особых положений или исключаться из сферы применения основного законодательства. В этом случае эти группы работников или вообще не пользуются гарантиями, предоставляемыми таким законодательством, или к ним применяются другие формы защиты оплаты труда, которые могут быть более или менее значительными или равноценными. В остальных случаях, в частности, там, где минимальная оплата труда устанавливается для ограниченного круга профессий и отраслей, некоторые категории работников исключаются по умолчанию, например, если они не попадают под определение работников.

Среди исключенных категорий первое место занимает молодежь, ученики и стажеры, работники, принятые на испытательный срок, сельскохозяйственные работники, работники-инвалиды, нерегулярные и домашние работники. В эту группу еще следует добавить сотрудников вооруженных сил и полиции, которые во многих странах исключены из сферы применения такого законодательства, однако пользуются значительно более высоким минимумом, устанавливаемой особыми положениями, как, например, в Камбодже. По этой причине они исключаются из нижеследующего анализа.

Так как отдельные категории работников часто по умолчанию исключаются из сферы применения законодательства о минимальной оплате труда, сложно с точностью определить, какие группы не пользуются этими гарантиями, а какие пользуются, хотя и в сокращенном размере. В Таблице 15 дана классификация, опирающаяся преимущественно на основной корпус законодательства. В этой связи те страны, где минимальная оплата труда устанавливается путем коллективных переговоров, исключены из этой классификации.

#### *4.3.1 Работники, не имеющие никакой формы защиты оплаты труда*

Серьезный анализ влияния мер в области минимальной оплаты труда невозможен без изучения законодательства, применяемого к беднейшим слоям работающего населения, к которым относятся домашние, сельскохозяйственные и нерегулярные работники, а также те, кто работает дома (надомные работники). В Таблице 15 приводится перечень стран, в которых данные группы не попадают под действие минимальной оплаты труда или получают ее в сокращенном размере.

Чаще всего из сферы действия законодательства о минимальной оплате труда исключаются домашние работники – например, в ряде азиатских стран. Как указывалось выше, в этих странах законодательно определены только те категории работ, где применяется минимальная оплата труда, в исключенные группы при этом не указываются. В Индонезии и Непале, например, минимальная оплата труда по определению применяется лишь на предприятиях, причем отнесенных к указанной совокупности. Домашние работники исключаются в обеих странах. Эта мера защиты не распространяется на них и в Камбодже, Корее, Лаосе, на Соломоновых островах, в Шри-Ланке и Таиланде. (До 2003 года они были также исключены из сферы применения соответствующего законодательства и в Китае.) В Индии существует система минимальной оплаты труда, направленная на неформальный сектор и охватывающая большинство неквалифицированных профессий и отраслей. Однако домашние работники не включены в сферу ее применения. В ряде других стран (например, в Бангладеш, Малайзии и на Кипре) минимальная оплата труда устанавливается для ограниченного круга профессий и отраслей, среди которых отсутствует домашняя работа. Минимальная оплата труда не распространяется на домашних работников в Гвинее-

Биссау, на Гаити, в Ливане, Марокко, Нидерландах, Тунисе, а также в некоторых случаях в Канаде и США. Лишь в четырех странах минимальная оплата труда гарантируется этой категории в сокращенном размере – в Чили, Эквадоре, Парагвае и на Филиппинах. Если читать Таблицу 15 «в обратном порядке», то есть, сортируя данные по тем странам, где эта мера распространяется на домашних работников, можно увидеть, что соответствующие положения есть в законодательстве многих развивающихся стран. В большинстве стран Латинской Америки, а также в Лесото домашние работники непосредственно включены в сферу действия законодательства.

Второй крупной категорией, часто исключаемой из сферы применения этого законодательства, являются сельскохозяйственные работники. Например, эта мера не распространяется на них в Боливии, Ботсване, Камбодже, на Кипре, в Лаосе (кроме формального сектора), Малайзии, Нигерии (там исключены сезонные работники и те, кто работает на предприятиях с штатом менее 50 человек), Пакистане, Шри-Ланке (включены только те, кто работает на плантациях), Таиланде, а также, по некоторым категориям сельскохозяйственного труда, в Канаде и США. Однако правительства этих стран принимают меры, направленные на распространение действия законодательства о минимальной оплате труда на таких работников. В Боливии соответствующий Верховный указ находится в процессе принятия (МОТ, 2005, стр. 374), а в Пакистане идут обсуждения целесообразности включения сельскохозяйственных работников в сферу действия законодательства о минимальной оплате труда.

В других странах, в частности, африканских, порог такой защиты установлен на уровне, меньшем обычной минимальной оплаты труда. Объяснить, почему для сельскохозяйственных работников установлена меньшая степень защиты, можно несколькими причинами. Прежде всего, они часто получают оплату труда частично в натуральном выражении, а в сельской местности стоимость жизни ниже. Среди других причин можно назвать сложность реализации этой меры в изолированных сельских районах, задачу по обеспечению высокого уровня занятости в местности, где отсутствуют альтернативные возможности для трудоустройства в сельском хозяйстве, или даже негативное отношение к сельскохозяйственному труду. В ряде африканских стран (Буркина-Фасо, Чаде, Гвинея-Биссау, на Мадагаскаре, в Марокко, Мозамбике, Сенегале, Тунисе), и, кроме того, в Сальвадоре, Гватемале, Никарагуа, Панаме, а также на Соломоновых островах законодательно принято ввести минимальную оплату труда для сельскохозяйственных работников – пусть даже и в более низком размере, чем преобладающая минимальная оплата труда.

Нерегулярные работники не входят в сферу действия законодательства о минимальной оплате труда в Бельгии, Белизе и Малайзии. Что касается домашних работников, то на них эта мера не распространяется в Таиланде и, в некоторых случаях, на Филиппинах и в США.

Таблица 15 отражает качественный подход, так как точные сведения о том, сколько работников не входит в сферу применения законодательства

о минимальной оплате труда, трудно получить. Данные такого рода по развитым странам имеются в весьма ограниченном объеме. В США основную часть группы, исключенной из сферы действия законодательства, образуют нерегулярные сельскохозяйственные работники и надомные работники, которые в 1981 г. составляли 4,5% работающего населения (Abowd, Kramarz et Margolis, 1999, на основе рис. 4 и 5).

Наконец, из Таблицы 15 следует, что двумя самыми уязвимыми категориями являются сельскохозяйственные работники и, в еще большей степени, домашние работники, часто не попадающие в сферу применения минимальной оплаты труда в значительной части (хотя и не в большинстве) развивающихся стран. Как ни парадоксально, минимальная оплата труда нередко применяется в отраслях с высокой степенью организации работников, хотя ее первичной и главной целью является защита наиболее уязвимых работников. Выявить универсальные факторы, объясняющие этот вывод, непросто, в частности, потому что географическое положение, культура и уровень развития сами по себе не объясняют этот феномен: домашние и, в меньшей степени, сельскохозяйственные работники исключены из сферы действия минимальной оплаты труда в ряде азиатских стран, но включены в нее в большинстве стран Латинской Америки и в некоторых африканских странах. Законодательство о защите уязвимых работников часто обнаруживает значительные различия между странами, даже находящимися на одинаковом уровне развития. Так, например, сельскохозяйственные работники не включены в сферу применения законодательства о минимальной оплате труда в шести азиатских странах, но включены во всех остальных; с другой стороны, домашние работники включены в Бразилии и Колумбии, но исключены в Таиланде, хотя эти страны похожи по своему социально-экономическому развитию. Несоответствие этих исключений требует отдельного рассмотрения в каждом конкретном случае.

Таблица 15. Категории работников, исключенные из базового законодательства о минимальной оплате труда

	Исключены из сферы применения базового законодательства	Минимум установлен на уровне, меньшем обычной минимальной оплаты труда
Домашние работники	Бангладеш <sup>1</sup> , Гаити, Гвинея-Биссау, Индия, Индонезия <sup>2</sup> , Камбоджа, Кипр, Корея, Лаос <sup>2</sup> , Ливан, Малайзия, Манитоба (Канада) <sup>3</sup> , Марокко, Непал, Нидерланды <sup>5</sup> , Соломоновы острова, США <sup>4</sup> , Таиланд, Тунис <sup>2</sup> , Шри-Ланка <sup>2</sup>	Парагвай, Филиппины, Чили, Эквадор
С/х работники	Боливия, Ботсвана, Камбоджа, Кипр, Лаос <sup>6</sup> , Малайзия, Манитоба и Онтарио (Канада) <sup>9</sup> , Нигерия <sup>8</sup> , Пакистан, США <sup>9</sup> , Таиланд, Шри-Ланка <sup>7</sup>	Буркина-Фасо, Гватемала, Гвинея-Биссау, Мадагаскар, Марокко, Мозамбик, Никарагуа, Панама, Сальвадор, Сенегал, Соломоновы острова, Тунис, Чад
Нерегулярные работники	Белиз, Бельгия, Малайзия	Корея <sup>10</sup>
Надомные работники	США (работники, изготавливающие зубные коронки), Таиланд, Филиппины (работники занимающиеся шитьем на дому)	

Примечания: В таблице отражена наиболее распространенная классификация занятости по категориям работников. Другие категории включают работников с неполным графиком работы, которые в большинстве стран попадают в сферу применения законодательства, которое устанавливает им минимальную оплату труда пропорционально количеству часов работы (кроме Ганы и Нигерии, где она не распространяется на них). Хотя в двух указанных странах работники на сдельной оплате тоже не попадают в сферу действия этого законодательства, оно распространяется на них в ряде других стран, где, например, их оплата труда законодательно установлена в размере, соответствующем минимальной оплате труда работника со средней производительностью труда.

<sup>1</sup> Домашние работники включены в сферу применения минимальной оплаты труда. Однако на практике ее ставки установлены только для работников СЭЗ, сельского хозяйства и текстильной промышленности. <sup>2</sup> В соответствии с законодательно установленным определением терминов «работник» или «предприниматель» минимальная оплата труда в Индонезии, Лаосе, Непале, Тунисе применяется только к работникам предприятий. Тем самым, домашние работники исключаются, поскольку не работают на предприятии. <sup>3</sup> В Манитобе (Канада) исключение составляют работники с графиком работы на одного работодателя менее 24 часов в неделю. <sup>4</sup> Исключение составляют домашние работники, привлекаемые нерегулярно (например, няни по уходу за детьми). <sup>5</sup> «По имеющимся у нас сведениям, положения о минимальной оплате труда распространяются в Нидерландах на большинство работников, кроме стажеров и домашних работников.» *Источник:* Прямой запрос Комитета экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций, 2003; имеется в базе данных APPEX по адресу: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/> <sup>6</sup> Минимальная оплата труда применяется только в формальном секторе. <sup>7</sup> Минимальная оплата труда в сельском хозяйстве применяется только на плантациях. <sup>8</sup> Исключение составляют сезонные сельскохозяйственные работники и все работающие на предприятиях со штатом менее 50 человек. <sup>9</sup> Хотя в Канаде и США законодательство о минимальной оплате труда распространяется на большинство сельскохозяйственных работников, имеются исключения, связанные с характером труда и размером хозяйства, из которых одними из наиболее примечательных являются ручной сбор урожая, сезонная работа и пастушеский труд. <sup>10</sup> Направлено на утверждение в Министерство труда и занятости.

### 4.3.2 Сколько работников получают зарплату меньше минимальной?

Среди причин, в силу которых многие работники в мире получают меньше, чем «стандартная» минимальная оплата труда, можно указать следующие: отсутствие для таких работников законодательно установленного минимума; установление минимальной оплаты труда в данной отрасли в меньшем размере, чем для остальной экономики; нарушение работодателями норм соответствующего законодательства. К сожалению, получить даже примерные данные о численности тех, кто попадает в эти категории, крайне сложно.

В Таблице 16 отражена численность работников (в процентах), получающих меньше, чем минимальная оплата труда, в разбивке по странам. Однако к этим данным следует подходить с осторожностью: они получены, главным образом, из обследований домохозяйств и могут включать в себя различные ошибки выборки и компиляции. Например, нами было замечено, что некоторые работники с неполным графиком работы были ошибочно учтены как работающие полный день вследствие неправильных данных о количестве часов работы. То есть, эти работники получают меньше минимальной месячной оплаты труда в силу короткого рабочего графика. В данных органов социального обеспечения Марокко и Туниса, возможно, завышена численность работников, получающих меньше минимальной оплаты труда, так как эти органы собирают с работодателей сведения о выплате месячной зарплаты, но не имеют сведений о количестве часов работы; это означает, что некоторые из таких работников могут работать неполный день.

Таблица 16. Численность работников в отдельных странах, получающих зарплату меньше минимальной (в %)

Автор(ы)	Страна	Год	Источник	Доля работников, получающих зарплату меньше минимальной
Strobl and Walsh (2003)	Тринидад и Тобаго	1998	ОД	33 60 (микро-предприятия) 70 (женщины)
Maloney and Nuñez (2001) <sup>1</sup>	Аргентина	1998	ОД	18 (неформальный сектор) ~ 0 (формальный сектор)
	Боливия	1997	ОД	10 (неформальный сектор) ~ 0 (формальный сектор)
	Бразилия	1998	ОД	15 (неформальный сектор) ~ 0 (формальный сектор)
	Гондурас	1999	ОД	60 (неформальный сектор) 25 (формальный сектор)
	Мексика	1999	ОРС Городские районы	10 (неформальный сектор) ~ 0 (формальный сектор)

Таблица 16 (продолжение)

Таблица 16 (продолжение)

Автор(ы)	Страна	Год	Источник	Доля работников, получающих зарплату меньше минимальной
	Колумбия	1998	ОД	10 (неформальный сектор) ~ 0 (формальный сектор)
	Уругвай	1998	ОД	10 (неформальный сектор) ~ 0 (формальный сектор)
	Чили	1996	ОД	15 (неформальный сектор) ~ 5 (формальный сектор)
Bravo and Vial (1997)	Чили	1994	ОД	9,4
MOT (1997b)	Гватемала	1997	ОД	49,4
Gindling and Terrell (1995)	Коста-Рика	1976–91	ОД	33 (работники с полным графиком работы) 37,4 (работники с неполным графиком работы) 34 (все работники) 45 (микро-предприятия) 32,8 (независимые работники)
Bell (1995)	Мексика	1988	ОД	2,16 (формальный сектор) 16,48 (неформальный сектор)
Rama (1996)	Индонезия	1993	ОРС	15 (городские работники) 26,9 (женщины, пром-сть) 20,6 (молодежь, пром-сть)
Abowd, Kramarz and Margolis (1999) <sup>2</sup>	Франция	1990	ОРС	7
	США	1981	ОД	4,1
Currie and Faffick (1996)	США	1980	ОД	3,2 (молодежь, 14–21 лет)
Ashenfelter and Smith (1979)	США	1973	ОД	0,8 (защищенные) 13,7 (незащищенные)
Hinnosaar and Rõõm (2003)	Эстония	1995–2000	ОРС	8
Benhayoun et al. (2001)	Марокко	1995–99	ОСО	13 (формальный сектор)
Bennour et al. (2004)	Тунис	2001	ОСО	22,8 (формальный сектор)

Примечания: ОД – обследования домохозяйств; ОРС – обследования рабочей силы; ОСО – данные органов социального обеспечения.

<sup>1</sup> Численность рассчитана по рис. 2, где «формальный сектор» включает в себя работников, занятых на предприятиях с числом работающих более 5 человек, а «неформальный сектор» – работников, занятых на микропредприятиях с числом работающих менее 5 человек. <sup>2</sup> Рассчитано авторами по рис. 3 и 4.

Как показано в Таблице 16, процент работников, получающих меньше, чем минимальная оплата труда, значительно выше в развивающихся, чем в развитых странах: в Тринидаде и Тобаго через полгода после введения в 1998 году единого национального минимума он составлял 33%, в Коста-Рике в период 1976–1991 – в среднем 33%. Напротив, в США это значение составляло 1–4,5%, во Франции – 7%, в Эстонии – 8%. Как правило, наблюдается тесная корреляция между степенью соблюдения соответствующего законодательства и уровнем развития, что показано в работе Моррисона, Солиньяка Леконта и Удина (Morrisson, Solignac Lecomte et Oudin, 1994). В двух беднейших странах из их выборки – Нигере и Свазиленде – в целом отмечается крайне низкая степень соблюдения требований законодательства с практически повсеместными нарушениями за пределами столицы.

Эти значения колеблются не только между странами, но и в значительной степени между регионами одной страны. Показательным примером этого является Индонезия, где доля городских работников, получающих меньше, чем минимальная оплата труда, колеблется на уровне провинций от нуля до 40%, составляя 15% в среднем по стране (Rama, 1996).

Как указывалось выше, высокий процент таких работников можно частично объяснить тем, что они не входят в сферу действия текущего законодательства или относятся к категориям, для которых минимум установлен в сокращенном размере. Однако главной причиной такой ситуации в развивающихся странах остается несоблюдение требований законодательства.

#### *4.3.3 Причины несоблюдения законодательства в развивающихся странах*

Для объяснения несоблюдения законодательства о минимальной оплате труда было предложено несколько причин, главные из которых рассматриваются далее в этом разделе, где будет показано, что влияние размера оплаты труда не столь очевидно, как этого можно было ожидать. Но, прежде всего, вкратце рассмотрим механизмы контроля за соблюдением законодательства.

##### **Механизмы контроля**

Применение положений о минимальной оплате труда содержит три главных этапа: объявление работникам и работодателям о размере минимальной оплаты труда; определение мер воздействия во избежание уклонения от соблюдения законодательства; а также установление механизмов надзора за фактической оплатой труда на предприятиях. Сбор сведений о работниках и работодателях, как правило, обеспечивается тем, что предприятия обязаны публиковать объявления, размещать подробные описания системы оплаты труда в различных газетах и официальном издании, а также указывать размер минимальной оплаты труда в квитанциях на выплату заработной платы и т.д. Меры воздействия могут включать в себя денежные штрафы или тюремное заключение (см. примеры практики в разных странах по следующему



щему адресу: [www.ilo.org/travail/database](http://www.ilo.org/travail/database)). Ответственность за реализацию механизмов контроля по закону возлагается на органы инспекции по труду; профсоюзы редко выполняют эту функцию, хотя на практике могут играть решающую роль.

### Влияние чрезмерно завышенной минимальной оплаты труда

Согласно наблюдениям, чем выше отношение минимальной оплаты труда к средней зарплате (т.е. при относительно большем размере минимальной оплаты труда на фоне распределения фактических зарплат), тем чаще работодатели нарушают нормы соответствующего законодательства. Это явление было изучено Межамериканским банком развития в 1998 году на примере 12 латиноамериканских стран; результаты этого исследования указывают на интересный эффект: в странах, где минимальная оплата труда составляет менее 30% от средней зарплаты (в Аргентине, Боливии и Чили), нарушение законодательства допускают лишь 10% работодателей, но в тех странах, где она составляет свыше 60% от средней зарплаты, количество нарушителей возрастает до более, чем 35% (в Сальвадоре, Парагвае и Венесуэле). В другой работе (Gindling et Terrell, 1995) показано, что самый высокий уровень таких нарушений наблюдается в странах с наибольшим отношением минимальной оплаты труда к средней зарплате, как, например, в Коста-Рике в период с 1982 по 1986 год.

Наблюдается корреляция между нарушением законодательства и размером минимальной оплаты труда: чем больше минимальная оплата труда, тем чаще случаи нарушения трудового законодательства. Однако для объяснения этого явления были предложены и другие объяснения.

### Влияние размера предприятия

Как показывает серия исследований на примере стран Латинской Америки, процент работников, получающих меньшую зарплату, чем минимальная оплата труда, выше на предприятиях с численностью работников менее шести человек (которые по определению являются неформальными), чем на крупных предприятиях. Чаще всего это явление объясняют тем, что производственный процесс на таких предприятиях не столь капиталоемкий, а сами они нечасто обращают на себя внимание надзорных органов. Но поскольку установлено, что доля нарушений на мелких предприятиях выше, абсолютная разница в частоте их возникновения не столь важна. Как показано в Таблице 16, эта разница редко превышает 10–15 процентных пунктов, не считая Гондураса и Тринидад и Тобаго – двух стран, где размер минимальной оплаты труда в относительном выражении больше. Интересно, что в ряде стран со средним уровнем дохода в неформальном секторе сравнительно мало работников, которые получают меньше, чем минимальная оплата труда (см. Таблицу 16). В Бразилии, например, их число не превышает 15%; т.е. 85% работников получают зарплату в размере, не меньше, а то и больше минимального. Если, как предполагалось выше, неформальный сек-

тор включает в себя преимущественно мелкие предприятия, они, видимо, соблюдают требования законодательства о минимальной оплате труда.

Другие исследования также показывают, что размер предприятия сам по себе не объясняет причину уклонения. В работе, посвященной исследованию ситуации в Алжире, Таиланде и Тунисе (Morrisson, Solignac Lecomte et Oudin, 1994), показано, что в начале 1990-х годов процент работодателей, согласных оплачивать труд своих работников на уровне, не ниже минимальной оплаты труда, был одинаковым как среди предприятий с числом работающих более десяти человек, так и среди тех, где было занято от двух до пяти работников.

### Роль институциональной среды

Даже в странах с сопоставимым уровнем развития и аналогичным размером минимальной оплаты труда степень соблюдения законодательных норм может быть совершенно разной в зависимости от качества социального диалога, в том числе участия социальных партнеров в установлении минимальной оплаты труда, периода времени, выделяемого предприятиям для ее установления в новом размере, а также эффективности мер по обеспечению исполнения законодательства о минимальной оплате труда (Межамериканский банк развития, 1998; Islam et Nazara, 2000).

Наблюдатели подчас склонны видеть причину нарушения работодателями законодательства о минимальной оплате труда в сложности самой системы, однако немногие имеющие исследования этой проблемы не подтверждают эту гипотезу. Так, например, законодательство было упрощено в Коста-Рике в период с 1988 по 1990 год, но это не привело к росту численности работников, получающих оплату труда на уровне, не меньшем минимального (Gindling et Terrell, 1995). С большей вероятностью можно сказать, что главная проблема заключается в распространении информации – большинство исследований показывает, что значительная часть работодателей, в т.ч. владельцев малых предприятий, не знают о преобладающей минимальной оплате труда. Эта проблема также касается развитых стран (примером могут выступать мелкие предприятия в северной части Лондона, принадлежащие выходцам из этнических меньшинств). В большинстве исследований также показано (и это неудивительно), что нарушения законодательства часто происходят вследствие асимметрии полномочий между работодателями и работниками.

Наконец, значительный размер минимальной оплаты труда и сложности, с которыми сталкиваются небольшие предприятия с трудоемким производственным процессом, чтобы компенсировать затраты, объясняют это явление только отчасти. Незнание размера минимальной оплаты труда, отсутствие контроля, неучастие в процессе переговоров, а также асимметрия полномочий между работодателями и работниками тоже играют определенную роль. Поэтому необходимо укреплять институциональный процесс установления минимальной оплаты труда, инспекции по труду и уровень

организации в тех отраслях, где отсутствует полнокровное представительство социальных партнеров.

## Примечания

<sup>1</sup> Для этого минимальная оплата труда в местной валюте была конвертирована в доллары США по официальному курсу.

<sup>2</sup> В настоящее время МОТ проводит исследование, направленное на то, чтобы иметь возможность сравнивать уровень жизни в различных странах, исходя из цен на продукты питания и диетических особенностей населения. Указанное исследование, первоначально проведенное на 12 странах для работы Анкера (Anker, 2004), постепенно распространяется на остальные государства мира.

<sup>3</sup> Малооплачиваемые работники определяются здесь как получающие менее 50% средней зарплаты.

<sup>4</sup> В целях данной работы малооплачиваемые рабочие места определяются как обеспечивающие оплату труда в размере менее 66% от медианной зарплаты.

## ВЫВОДЫ

Из анализа, содержащегося в данном исследовании, можно сделать несколько важных выводов.

Во-первых, между механизмами установления минимальной оплаты труда и степенью развития процесса коллективных переговоров наблюдается тесная взаимосвязь. В ряде стран процесс коллективных переговоров в достаточной мере структурирован и институционализирован для того, чтобы играть ключевую роль в определении размера зарплат, тем самым сводя функцию минимальной оплаты труда к защите низкооплачиваемых работников или вообще полностью замещая ее. Однако в других странах единственным институциональным механизмом для переговоров в этой сфере является процесс установления минимальной оплаты труда, в котором государство играет преобладающую роль.

В последнем случае – и это подводит нас к еще одному важному выводу – социальные партнеры, в частности, профсоюзы часто оказывают давление на эту систему, требуя повысить оплату труда в размере, который может представляться чрезмерным. Если консультации по вопросу минимальной оплаты труда являются единственным форумом, где профсоюзы могут заявить о своих требованиях, то минимальная оплата труда становится не столько нижним пределом оплаты труда, сколько фактической зарплатой, получаемой большинством работников. Поэтому для профсоюзов ставки в переговорах о минимальной оплате труда высоки. Такие ситуации вряд ли способствуют защите уязвимых работников, которые могут лишиться работы или быть вынуждены уходить в неформальный сектор. Единственным целесообразным решением, предотвращающим такое нежелательное развитие ситуации, является совершенствование структуры процесса коллективных переговоров.

Еще один важный вывод касается проблем, связанных с многочисленностью функций, которые государство возлагает на минимальную оплату труда в своей социально-экономической политике. В зависимости от преобладающих в стране социально-экономических условий правительство

может применять минимальную оплату труда для борьбы с инфляцией, повышения уровня занятости, содействия более равноправному распределению дохода или сокращения бедности. Хотя такая универсальность применения указывает на потенциал этого инструмента политики, существует опасность упустить из вида его первоначальную цель, а именно, защиту наиболее уязвимых работников и сокращение неравенства в оплате труда. В этой связи необходимо упомянуть наблюдаемые во многих странах тесные взаимосвязи минимальной оплаты труда с социальными пособиями. Многочисленные функции, выполняемые минимальной оплатой труда могут быть взаимоисключающими. В самом деле, целесообразность этих взаимосвязей становится под сомнение в целом ряде стран: например, в Испании рассматривается вопрос о том, чтобы полностью исключить их.

Так как главной целью минимальной оплаты труда является повышение уровня жизни низкооплачиваемых работников и их семей, ряд наблюдателей обратили внимание на ее обратный эффект: вместо того, чтобы обеспечивать защиту таким работникам, минимальная оплата труда может приводить к снижению уровня занятости, косвенно снижая доход работников и, тем самым, усугубляя бедность. Как показывает наш обзор литературы, негативное влияние минимальной оплаты труда на занятость часто преувеличивают. Во всяком случае, это сложный вопрос, связанный с особенностями различных групп, поскольку влияние на занятость может быть разным в зависимости от принадлежности работников к той или иной категории.

Еще более важно то, что минимальная оплата труда, как представляется, редко достигает уровня, при котором ее положительное влияние на размер низких зарплат нивелируется отрицательным влиянием на занятость. Поэтому главный вывод настоящего исследования состоит в том, что об успешности соответствующей политики нельзя судить только по влиянию на занятость: необходимо комплексно учитывать ее влияние на экономику и благосостояние работников. Один из аспектов такого расширенного анализа состоит в том, чтобы сравнить потери рабочих мест в результате повышения минимальной оплаты труда с ростом дохода работников, получивших до этого повышение минимальную зарплату. Кроме того, такие потери рабочих мест необходимо рассматривать с учетом тех работников, которые снова трудоустроились после увольнения, предположительно, по причине повышения минимальной оплаты труда. Даже если рост минимальной оплаты труда может негативно влиять на наиболее уязвимых работников, эта мера может содействовать защите других категорий уязвимых работников, в частности, женщин, молодежи, мигрантов и работников, не охваченных коллективным договором. Следует также отметить, что политика в области минимальной оплаты труда доказала свою эффективность в деле сокращения неравенства в оплате труда.

Существует распространенное мнение, что минимальная оплата труда как инструмент политики пригодна только для богатых стран, имеющих средства для ее реализации (соответствующую статистику, позволяющую настроить ее параметры в зависимости от социально-экономических

условий, механизмы исполнения закона путем проведения инспекций на местах и т.д.). Хотя это мнение может иметь под собой основания, нельзя игнорировать тот факт, что минимальная оплата труда доказала свою целесообразность в деле распространения социального равенства в целом ряде развивающихся стран, в частности, со средним уровнем дохода. Что касается других стран, то, несмотря на отсутствие данных, первые, частичные результаты от ее реализации в таких малооплачиваемых отраслях, как сельское хозяйство, позволяют надеяться на благополучное продолжение.

Подводя итоги, можно сказать, что соответствующая политика должна быть направлена на достижение главной цели минимальной оплаты труда – защиту дохода низкооплачиваемых работников и тех, кто имеет минимальные возможности сформулировать свои интересы на коллективном форуме. Если возлагать на нее другие функции – противодействие инфляции и безработице, сохранение доли рынка и привлечение прямых иностранных инвестиций – можно подорвать способность минимальной оплаты труда защищать наиболее уязвимых работников. Сходным образом, если переговоры о минимальной оплате труда – единственная возможность для диалога между социальными партнерами, это может вызвать тенденцию давления со стороны профсоюзов для повышения заработной платы до неприемлемо высокого уровня. Поэтому государство должно развивать процесс коллективных переговоров об оплате и условиях труда для того, чтобы избежать давления на минимальную оплату труда, превратив ее в средство установления приемлемого нижнего предела зарплаты.

В заключение выделим некоторые направления, которые требуют изучения в целях лучшего понимания механизмов минимальной оплаты труда и поиска способов их улучшения. Прежде всего, существует всего несколько работ, посвященных роли минимальной оплаты труда в установлении заработной платы в неформальном секторе, в связи с чем ее прямое или косвенное влияние на эту часть экономики остается плохо изученным. Минимальная оплата труда, видимо, играет роль ориентира, но мы не знаем, в какой мере проявляется эта роль, положительно ли она воспринимается работодателями или насколько неформальным работникам известно о существовании минимальной оплаты труда, не говоря уже о ее размере. Во-вторых, мало изучено влияние минимальной оплаты труда на структуру зарплат в формальном секторе развивающихся стран. В-третьих, было бы интересно изучить эффективность различных моделей установления минимальной оплаты труда, рассматриваемых в Главе 1. Наконец, исследователи должны направить усилия на то, чтобы определить (путем сравнительного анализа разных стран) разницу между минимальной оплатой труда и минимальным доходом, требуемым для обеспечения существования работника и его семьи.



# ПРИЛОЖЕНИЕ I.

## ОПИСАНИЕ БАЗЫ ДАННЫХ ПО МИНИМАЛЬНОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА

База данных охватывает 101 страну, три из которых (Кабо-Верде, Саудовская Аравия, Сингапур) не имеют законодательства о минимальной оплате труда, в связи с чем таблицы содержат сведения о 98 странах.

База данных содержит шесть основных разделов.

### 1. Механизмы (порядок) установления минимальной оплаты труда

Этот раздел состоит из двух частей: «Порядок» и «Участвующие органы».

#### 1.1 *Порядок*

Содержит сведения о том, кем устанавливается минимальная оплата труда – правительством или государственным органом, или социальными партнерами путем заключения коллективного договора. Абсолютно одинакового порядка не существует, а в некоторых случаях (например, Австралии и Германии) дается более подробное объяснение.

Также приводится краткое описание того, какой тип минимальной оплаты труда реализован в стране. В некоторых странах может применяться единая ставка минимальной оплаты труда, в других существуют региональные ставки, в третьих ставки устанавливаются в разрезе отраслей или профессий. Может быть также реализовано сочетание обеих систем.

#### 1.2 *Участвующие органы*

Содержит общие сведения о том, какие органы участвуют в установлении минимального размера оплаты труда. Этот процесс осуществляется через двух- или трехсторонний комитет или при прямом участии социальных партнеров; в других случаях обязательство проводить консультации может отсутствовать.



Также указывается, кто входит в состав этих органов: социальные партнеры, независимые члены или представители государства. Также отмечается наличие или отсутствие законодательного требования проводить консультации с этими органами при установлении минимальной оплаты труда.

## 2. Сфера применения

Этот раздел содержит следующие сведения:

- сфера применения;
- различия в минимальной оплате труда в разрезе профессий, отраслей и регионов;
- категории работников без установленного минимума оплаты труда: стажеры, молодежь, инвалиды и т.д.;
- характер отношений трудоустройства, в отношении которого применяется минимальная оплата труда (например, работники на сдельной оплате и на подряде);
- категории, исключенные из сферы применения законодательства о минимальной оплате труда.

## 3. Критерии

Содержит сведения о наличии в законодательстве следующих критериев, подлежащих учету при установлении размера минимальной оплаты труда: потребности работников и их семей; стоимость жизни; уровень заработной платы и доходов в стране; социальные пособия; экономическое развитие; производительность труда; уровень занятости; финансовые возможности работодателей; темпы инфляции. Другие указываемые критерии включены в последнюю категорию «Прочие положения».

## 4. Размер

- Минимальный размер оплаты труда неквалифицированных работников взрослого возраста указан в национальной валюте, долларах США и долларах паритета покупательной способности. Пересчет минимальной оплаты труда в доллары США осуществляется по среднему курсу 2003 года<sup>1</sup>. Значения в пересчете на паритет покупательной способности указаны с применением коэффициентов, рассчитанных Всемирным банком (в долларах ППС) для 2003 года, если не указано иное. Например, ежемесячная минимальная оплата труда в Турции составляет 441 000 000 лир, что соответствует 293,83 долларам США или 590,93 долларам ППС, и означает, что уровень жизни одинокого работника в Турции, получающего минимальную зарплату, эквивалентен уровню жизни работника, живущего в США и получающего 590,93 долларов США в месяц.

- Размер минимальной оплаты труда может зависеть от профессии, отрасли и региона, а также (в некоторых случаях) от других факторов, таких как возраст, квалификация и т.д. Для стран с множественными ставками указаны наибольшее и наименьшее значение минимальной оплаты труда.
- В разделе также содержатся сведения о возможности получения минимальной зарплаты в натуральном выражении, в частности, о том, может ли это привести к тому, что труд работника будет оплачиваться на уровне, ниже соответствующего установленного минимума. Наконец, раздел содержит сведения о том, как рассчитывается минимальная оплата труда – на почасовой, недельной, ежемесячной или иной основе.

## 5. Периодичность индексации

Во многих странах устанавливается периодичность индексации минимальной оплаты труда. Эти сведения отражаются в данном разделе с примечаниями о том, в каких странах отсутствует законодательно установленная периодичность индексации.

## 6. Механизмы контроля за соблюдением законодательства

В данном разделе приводится перечень органов, таких как инспекции по труду, обеспечивающих контроль за соблюдением законодательства о минимальной оплате труда. В нем также указывается размер штрафа за нарушение законодательства и другие возможные меры воздействия, включая тюремное заключение.

### Примечания

<sup>1</sup> Источник: Economic Intelligence Unit.

## ПРИЛОЖЕНИЕ II. РАЗМЕР МИНИМАЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРАНАХ МИРА, 2003–2004 ГГ.

### Размер минимальной оплаты труда в странах мира (в долларах США/месяц)

Сумма (долларов США в месяц)	Страна
<b>Европа</b>	
Менее 30	Азербайджан, Армения, Белоруссия, Киргизия, Молдавия, Россия, Таджикистан, Узбекистан
30–99	Албания, Болгария, Казахстан, Румыния, Украина
100–499	Босния и Герцеговина, Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Португалия, Словакия, Турция, Хорватия, Чехия, Эстония
500–999	Греция, Израиль, Испания, Кипр, Мальта, Словения
Более 1000	Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Дания, Ирландия, Исландия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция
Нет МРОТ	Грузия
<b>Америка</b>	
Менее 30	–
30–99	Боливия, Бразилия, Гаити, Гондурас, Мексика, Никарагуа, Сальвадор, Уругвай, Эквадор
100–499	Аргентина, Барбадос, Белиз, Венесуэла, Гватемала, Гренада, Доминика, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Панама, Парагвай, Перу, Тринидад и Тобаго, Чили, Ямайка
500–999	Багамские острова, Канада, США
Свыше 1000	–
Нет МРОТ	Гайана

Сумма (долларов США в месяц)	Страна
<b>Африка</b>	
Менее 30	Бурунди, Гамбия, Гана, Замбия, Зимбабве, Малави, Сан-Томе и Принсипи, Судан, Сьерра-Леоне, Уганда, Центральноафриканская Республика, Эфиопия
30–99	Ангола, Бенин, Кот-де-Вуар, Ботсвана, Буркина-Фасо, Габон, Гвинея-Бисау, Египет, Камерун, Кения, Конго, Лесото, Мавритания, Мадагаскар, Мали, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Свазиленд, Сенегал, Танзания, Того, Чад
100–499	Алжир, Джибути, Маврикий, Марокко, Тунис, Южная Африка
500–999	–
Свыше 1000	–
Нет МРОТ	Гвинея, Демократическая Республика Конго, Кабо-Верде, Эритрея
<b>Азия</b>	
Менее 30	Вьетнам, Лаос, Монголия, Мьянма, Непал, Папуа-Новая Гвинея, Шри-Ланка
30–99	Бангладеш, Индия, Индонезия, Камбоджа, Китай, Малайзия, Пакистан, Соломоновы острова, Таиланд, Филиппины
100–499	Корея, Фиджи
500–999	Новая Зеландия, Япония
Более 1000	Австралия
Нет МРОТ	Сингапур
<b>Арабские страны</b>	
Менее 30	–
30–99	Сирия
100–499	Иордания, Ливан, Оман
500–999	–
Более 1000	–
Нет МРОТ	Бахрейн, Кувейт, Саудовская Аравия

Нет данных по следующим странам: Антигуа и Барбуда, Афганистан, Вануату, Гренада, Йемен, Ирак, Иран, КНДР, Куба, Либерия, Македония (республика в составе бывшей Югославии), Новая Каледония, острова Теркс и Кайкос, Руанда, Самоа, Сейшельские острова, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Санта-Люсия, Сомали, Суринам, Тайвань (Китай), Туркменистан

– = Нет стран с МРОТ выше данного уровня.

Примечание: Для стран с множественными ставками минимальной оплаты труда указанное значение представляет собой среднее арифметическое наименьших и самых высоких ставок минимальной оплаты труда неквалифицированных работников взрослого возраста независимо от профессии, отрасли и/или региона. Однако для стран, где минимальная оплата труда устанавливается по коллективным договорам, для примера был взят один коллективный договор (как правило, основной коллективный договор в отрасли металлообработки) и указаны ставки для неквалифицированных работников взрослого возраста. Ставки представляют собой ежемесячный, законодательно установленный размер оплаты труда или были рассчитаны, исходя из 5-дневной (40-часовой) рабочей недели (4,33 недели в месяц).

Источник: Ставки минимальной оплаты труда: МОТ; Доклады Государственного департамента США о соблюдении прав человека, 2003; Обменные курсы валют в 2003 году: Economic Intelligence Unit.

---

### ПРИЛОЖЕНИЕ III. ПОКУПАТЕЛЬНАЯ СПОСОБНОСТЬ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СТРАНАХ МИРА, 2003–2004 ГГ.

Покупательная способность минимальной заработной платы в странах мира (в долларах ППС/месяц)

Сумма (долларов ППС в месяц)	Страна
<b>Европа</b>	
Менее 99	Азербайджан, Армения, Белоруссия, Киргизия, Молдавия, Россия, Таджикистан, Узбекистан
100–199	Албания, Казахстан
200–499	Болгария, Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Румыния, Словакия, Украина, Хорватия, Чехия, Эстония
500–999	Босния и Герцеговина, Греция, Израиль (ППС – 2002), Исландия, Испания, Португалия, Словения, Турция
Более 1000	Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Дания (для ППС использованы доллары США), Ирландия, Италия, Люксембург, Мальта (ППС - 2002), Нидерланды, Норвегия, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция
Нет МРОТ	Грузия
<b>Америка</b>	
Менее 99	–
100–199	Боливия, Гаити, Мексика, Уругвай, Эквадор, Ямайка
200–499	Барбадос, Белиз (ППС – 2002), Бразилия, Венесуэла, Гватемала, Гондурас, Доминика, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Никарагуа, Панама, Перу, Сальвадор, Тринидад и Тобаго, Чили
500–999	Аргентина, Багамские острова (ППС – 2002), Гренада, Парагвай, США
Более 1000	Канада
Нет МРОТ	Гайана

## Основы установления минимальной оплаты труда

Сумма (долларов ППС в месяц)	Страна
<b>Африка</b>	
Менее 99	Бенин, Бурунди, Гамбия, Замбия, Кения, Конго, Мадагаскар, Малави, Сьерра-Леоне, Уганда, Центральноафриканская Республика
100–199	Ангола, Кот-де-Вуар, Ботсвана, Буркина-Фасо, Габон, Гана, Гвинея-Биссау, Камерун, Мавритания, Мали, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Свазиленд, Сенегал, Судан, Танзания, Того, Чад, Эфиопия
200–499	Алжир, Джибути, Египет, Лесото, Маврикий, Марокко, Тунис, Южная Африка
500–999	–
Более 1000	–
Нет МРОТ	Гвинея, Демократическая Республика Конго, Кабо-Верде, Эритрея
<b>Азия</b>	
Менее 99	Лаос, Монголия, Соломоновы острова, Шри-Ланка
100–199	Бангладеш, Вьетнам, Индия, Индонезия, Малайзия, Непал, Пакистан, Папуа Новая Гвинея
200–499	Камбоджа, Китай, Таиланд, Фиджи, Филиппины
500–999	Корея, Япония
Более 1000	Австралия, Новая Зеландия
Нет МРОТ	Сингапур
<b>Арабские страны</b>	
Менее 99	–
100–199	Сирия
200–499	Иордания, Ливан, Оман (ППС - 2002)
500–999	–
Более 1000	–
Нет МРОТ	Бахрейн, Кувейт, Саудовская Аравия

---

- = Нет стран с МРОТ выше данного уровня.

Нет данных по следующим странам: Антигуа и Барбуда, Афганистан, Вануату, Гренада, Йемен, Ирак, Иран, КНДР, Куба, Либерия, Македония (республика в составе бывшей Югославии), Новая Каледония, острова Теркс и Кайкос, Руанда, Самоа, Сейшельские острова, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Санта-Люсия, Сомали, Суринам, Тайвань (Китай), Туркменистан; нет ППС за 2002 или 2003 г. для Зимбабве, Кипра, Мьянмы, Сан-Томе и Принсипи.

Примечание: Для стран с множественными ставками минимальной оплаты труда указанное значение представляет собой среднее арифметическое наименьших и самых высоких ставок минимальной оплаты труда неквалифицированных работников взрослого возраста независимо от профессии, отрасли и/или региона. Однако для стран, где минимальная оплата труда устанавливается по коллективным договорам, для примера был взят один коллективный договор (как правило, основной коллективный договор в отрасли металлообработки) и указаны ставки для неквалифицированных работников взрослого возраста. Ставки представляют собой ежемесячный, законодательно установленный размер оплаты труда или были рассчитаны, исходя из 5-дневной (40-часовой) рабочей недели (4,33 недели в месяц).

Источник: Ставки минимальной оплаты труда: МОТ; Доклады Государственного департамента США о соблюдении прав человека, 2003; Коэффициент конверсии паритета покупательной способности: Всемирный банк (2003, кроме Багамских островов, Белиза, Израиля, Мальты и Омана: 2002).

---



## БИБЛИОГРАФИЯ

- Abowd, John M.; Kramarz, Francis; Margolis, David N. 1999. *Minimum wages and employment in France and the United States*, NBER Working Paper No. 6996 (Washington, DC, National Bureau of Economic Research).
- Anker, R. 2004. *Living wage rates around the world: Methodological development and measurement* (Geneva, ILO).
- Annant, T.C.A.; Sundaram, K. 1998. "Wage policy in India: A review", in *Indian Journal of Labour Economics* (New Delhi), Vol. 41, No. 4, Oct.-Dec., pp. 815–834.
- Ashenfelter, O.; Smith, R.S. 1979. "Compliance with the minimum wage law", in *Journal of Political Economy* (Chicago, IL), Vol. 87, pp. 335–350.
- Bell, L.A. 1995. *The impact of minimum wages in Mexico and Colombia*, Policy Research Working Paper No. 1514 (Washington, DC, World Bank, Policy Research Department, Poverty and Human Resources Division).
- \_\_\_\_\_. 1997. "The impact of minimum wages in Mexico and Colombia", in *Journal of Labor Economics* (Chicago, IL), Vol. 15, No. 3, pp. S102–S135.
- Benhayoun, G; Bazen, S.; Lazzeri, Y.; Moustier, E.; Guillaumet, P. 2001. *Le salaire minimum au Maroc*, study for Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité, Département de l'Emploi, Morocco (internal document).
- Bennour, Lotfi; Kouki, Mokhtar; Ben Amor, Zakaria; Mouelhi, Abdessattar. 2004. *L'impact socio-économique du salaire minimum en Tunisie*, study for the ILO (Geneva).
- Bernstein, J.; Schmitt, J. 1998. *Making work pay: The impact of the 1996–97 minimum wage increase* (Washington, DC, Economic Policy Institute).

- \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. 1999. *The impact of the minimum wage: Policy lifts wages, maintains floor for low-wage labor market*, Economic Policy Institute Briefing Paper No. 96 (Washington, DC).
- Bravo, David; Vial, Joaquín. 1997. "La fijación del salario mínimo en Chile: Elementos para una discusión", in *Estudios Cieplan* (Santiago), No. 45, June, pp. 117–151.
- Brosnan, P. 2003. "The political economy of the minimum wage", in B. Burchell; S. Dearin; J. Michie; J. Rubery (eds.): *Systems of production* (London, Routledge), pp. 192–212.
- Brown, C.; Gilroy, C.; Kohen, A. 1982. "Times-series evidence of the effect of the minimum wage on youth employment and unemployment", in *Journal of Human Resources* (Wisconsin, WI), Vol. 18, No. 1, pp. 3–31.
- Brown, W. 2002. "The operation of the Low Pay Commission", in *Employee Relations* (Manchester), Vol. 24, No. 6, pp. 595–605.
- Bruno, C.; Cazes, Sandrine. 1997. "Le chômage des jeunes en France: Un état des lieux", in *Revue de l'OFCE* (Paris), No. 62, pp. 75–107.
- Burkhauser, R.; Finegan, A. 1993. "The economics of minimum wage legislation revisited", in *Cato Journal* (Washington, DC), Vol. 13, No. 1, pp. 123–129.
- Butcher, K.; DiNardo, J. 2002. "The immigrant and native-born wage distributions: Evidence from United States Censuses", in *Industrial and Labor Relations Review* (New York), Vol. 56, No. 1, pp. 97–121.
- Camargo, J.M. 1988. *Minimum wages in Brazil: Theory, policy and empirical evidence*, Labour Management Relations Series No. 67 (Geneva, ILO), pp. 55–80.
- Campbell, M. 1995. "What is a minimum wage?", in *Business Strategy Review* (London), Summer, pp. 73–80.
- Card, D.; Krueger, A.B. 1995. *Myth and measurement. The new economics of the minimum wage* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Currie, J.; Fallick, B.C. 1996. "The minimum wage and the employment of youth: Evidence from the NLSY", in *Journal of Human Resources* (Wisconsin, WI), Vol. 31, No. 2, pp. 404–428.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2002. *Les travailleurs a bas salaires et les travailleurs pauvres*, European Industrial Relations Observatory on-line (eironline); <http://www.eiro/eurofound.eu.int/euroserver.html>.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Working poor in the European Union* (Luxembourg, Office of Official Publications of the European Communities).

- Feliciano, Z.M. 1998. "Does the minimum wage affect employment in Mexico?", in *Eastern Economic Journal* (New York, NY), Vol. 24, No. 2, pp. 165–180.
- Fraja de, G. 1999. "Minimum wage legislation, productivity and employment", in *Economica* (London), Vol. 66, No. 264, pp. 473–488.
- Gindling, T.H.; Terrell, Katherine. 1995. "The nature of minimum wages and their effectiveness as a wage floor in Costa Rica, 1976–1991", in *World Development* (Oxford), Vol. 23, No. 8 (Aug.), pp. 1439–1458.
- Grimshaw, D.; Miozzo, M. 2003. *Minimum wages and pay equity in Latin America*, Declaration Working Paper 12/2003 (Geneva, ILO).
- Hinnosaar, Marit; Rõõm, Tairi. 2003. *The impact of minimum wage on the labour market in Estonia: An empirical analysis*, Working Papers of Eesti Pank, No. 8 (Tallin, Eesti Pank).
- Hoeven van der, Rolph; Saget, Catherine. 2004. "Labour market institutions and income inequality: What are the new insights after the Washington Consensus?", in Andrea Cornia (ed.): *Inequality, growth and poverty in an era of liberalization and globalization* (Oxford, Oxford University Press), pp. 197–220.
- ILO. 1927. *Les méthodes de fixation des salaires minima* (Geneva), p. 172.
- \_\_\_\_\_. 1940. *Le salaire minimum: Etude internationale* (Geneva), p. 296.
- \_\_\_\_\_. 1970. *Poverty and minimum living standards: The role of the ILO*, Report of the Director-General, Part I, International Labour Conference, 54th Session, Geneva, 1970.
- \_\_\_\_\_. 1992. *Minimum wages: Wage-fixing machinery, application and supervision*, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 79th Session, Geneva, 1992, p. 221.
- \_\_\_\_\_. 1997a. *Minimum wage fixing in Brazil*, Briefing Note No. 9, Aug. (Geneva).
- \_\_\_\_\_. 1997b. "News: Latin America and the Caribbean", in 1997 *Labour Overview* No. 4 (Lima, ILO Regional Office).
- \_\_\_\_\_. 2001. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III(1A), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III(1A), International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005.
- Infante, R.; Marinakis, A.; Velasco, J. 2003. *Minimum wage in Chile: An example of the potential and limitations of this policy instrument*, Employment Paper 2003/52 (Geneva, ILO, Employment Sector).

- INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). 2000. *Les travailleurs pauvres*, Première, N0745 (Paris), Oct.
- Inter-American Development Bank. 1998. *Economic and social progress in Latin America, 1998—1999 Report: Facing up to inequality in Latin America* (Washington, DC).
- Islam, Iyanatul; Nazara, Suahasil. 2000. *Minimum wage and the welfare of Indonesian workers*, Occasional Discussion Paper Series, No. 3 (Jakarta, ILO Regional Office).
- Jones, Patricia. 1998. *The impact of the minimum wage legislation in developing countries where coverage is incomplete*, Working Paper No. WPS/98-2 (Oxford, Centre for Study of African Economies, Institute of Economics and Statistics).
- Kertesi, Gabor; Köllö, Janos. 2002. *Labour demand with heterogenous labour inputs after the transition in Hungary, 1992—1999 - and the potential consequences of the increase of minimum wage in 2001 and 2002*, Budapest Working Papers on the Labour Market 2002/5 (Budapest, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences).
- Lee, David S. 1999. "Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage?", in *Quarterly Journal of Economics* (Cambridge, MA), Vol. 114, No. 3 (Aug.), pp. 977—1023.
- Lemos, Sara. 2003. *A menu of minimum wage variables for evaluating employment effects: Evidence from Brazil*, Working paper 03—02 (London, University College London).
- Low Pay Commission. 2001. *The National Minimum Wage: Making a difference*, Third Report of the Low Pay Commission, CM 5075 (London).
- Lustig, Nora Claudia; McLeod, Darryl. 1997. "Minimum wages and poverty in developing countries. Some empirical evidence", in Sebastian Edwards and Nora Claudia Lustig (eds.): *Labour markets in Latin America: Combining social protection with market flexibility* (Washington, DC, The Brookings Institution Press), pp. 62—103.
- Maloney, William F; Nuñez, Jairo. 2001. *Measuring the impact of minimum wages: Evidence from Latin America*, World bank policy research working paper No. 2597 (social science research network; <http://papers.ssrn.com>).
- Marx, I.; Verbist, G. 1998. "Low-paid work and poverty: a cross-country perspective", in S. Bazen, M. Gregory and W Salverda (eds.): *Low-wage employment in Europe* (Cheltenham, Elgar), pp. 63—86.
- Metcalf, David. 1999. "The British National Minimum wage", in *British Journal of Industrial Relations* (London), Vol. 37, No. 02, pp. 171—201.

- Morrisson, Christian; Solignac Lecomte, Henri-Bernard; Oudin, Xavier. 1994. *Micro-enterprises and the institutional framework in the developing countries*, Development Centre Studies Series No. 41 (Paris, OECD).
- Mosisa, A.T. 2003. "The working poor in 2001", *Monthly Labor Review* (Washington, DC), No. 126, Nov./Dec., pp. 13–19.
- Musette, Mohamed Saïb; Bazizi, Youssef; Bouyacoub, Ahmed; Khaldoun, Hamid; Kherbachi, Hamid. 2004. *L'impact économique et social du salaire minimum en Algérie*, study for the ILO (Geneva).
- Neri, M.; Gonzaga, G.; Camargo, J.M. 2001. "Salario mínimo, 'Efeito-Farol' e Pobreza" (Minimum wage, 'lighthouse effect' and poverty, with English summary), in *Revista de Economia Política* (São Paulo), Vol. 21, No. 2, pp. 68–90.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 1998. *Employment Outlook*, Ch. 2, "Making the most of the minimum: Statutory minimum wages, employment and poverty" (Paris), pp. 31–77.
- Rama, Martin. 1996. *The consequences of doubling the minimum wage: The case of Indonesia*, Policy Research Working Paper No. 1643 (Washington, DC, World Bank).
- Rubery, J. 2002. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, report for the ILO (Geneva), p. 57.
- Saget, Catherine. 2001. "Poverty reduction and employment in developing countries: Do minimum wages help?", in *International Labour Review* (Geneva), Vol. 140, No. 3, pp. 237–269.
- \_\_\_\_\_. 2004. "Can minimum wage policy reduce poverty?", in *Labour Education*, 2004/1–2, No. 134–135 (Geneva, ILO).
- Standing, G; Vaughan-Whitehead, D. (eds.). 1995. *Minimum wages in Central and Eastern Europe: From protection to destitution* (Budapest, Central European University Press).
- Starr, G 1982. *Minimum wage fixing: An international review of practices and problems* (Geneva, ILO).
- Strobl, Eric; Walsh, Frank. 2003. "Minimum wages and compliance: The case of Trinidad and Tobago", in *Economic Development and Cultural Change* (Chicago, IL), Vol. 51, No. 2, pp. 427–450.
- \_\_\_\_\_. 2004. *The impact of minimum wages on hours and employment revisited* (mimeo; unpublished).
- Weeks, J. 1971. "Wage policy and the colonial legacy – a comparative study", in *Journal of Modern African Studies* (London), Vol. 9, No. 3, p. 361–387.
- Yuen, T. 2003. "The effect of minimum wages on youth employment in Canada, A panel study", in *Journal of Human Resources* (Wisconsin, WI), Vol. 38, No. 3, pp. 647–672.

## АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

Примечание: номера, выделенные *курсивом*, относятся к таблицам, рисункам или врезкам. Цифра, набранная подстрочным шрифтом и прибавленная к номеру страницы, означает концевую сноску, подстрочная буква «п» – страничные сноски.

- Австралия  
индексация 65  
критерии 31, 42  
МРОТ/ППП 50, 93, 123, 126  
порядок 7, 17, 19
- Австрия  
индексация 65  
критерии 35, 44, 62  
МРОТ/ППП 57, 122, 125  
порядок 8, 18, 22
- Адресные меры занятости 68, 78–79, 85
- Азербайджан 92, 122, 125
- Азия  
индексация 65  
критерии 31–32, 42  
МРОТ/ППП 50–52, 123, 126  
порядок 7, 17  
*см. также* отдельные страны
- Албания  
индексация 65  
критерии 35, 43  
МРОТ/ППП 57, 122, 125  
порядок 8, 18
- Алжир  
индексация 65  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 94, 123, 126
- нарушение требований 113  
порядок 7, 18
- Америка  
индексация 65  
критерии 33–35, 42–43  
МРОТ/ППП 54–57, 122, 125  
порядок 7, 17, 21  
*см. также* отдельные страны
- Анализ временных рядов 71–77  
базовая гипотеза 71–72  
новые методы 77  
примеры 73  
проблемы 74  
*см. также* сравнение во времени  
совокупности данных 78
- Ангола  
индексация 65  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 53, 123, 126  
порядок 7, 18, 20
- Арабские страны  
индексация 65  
критерии 35, 43  
МРОТ/ППП 57, 123, 126  
порядок 7, 17, 21  
*см. также* отдельные страны

## Алфавитный указатель

- Аргентина  
влияние МРОТ на другие зарплаты 96, 100  
индексация 65  
критерии 33, 42–43  
МРОТ/ППП 54, 91, 122, 125  
нарушение требований 108, 109  
порядок 7, 17, 21
- Армения 122, 125
- Африка  
индексация 65  
критерии 32–33, 42  
МРОТ/ППП 52–54, 123, 126  
порядок 7, 18, 20–21  
*см. также* отдельные страны
- Багамские острова  
индексация 65  
критерии 34, 43  
МРОТ/ППП 55, 122, 125  
порядок 7, 17
- База данных 1, 119
- Бангладеш  
индексация 65  
исключенные группы 105, 108  
критерии 31, 42  
МРОТ/ППП 50, 123, 126  
порядок 7, 10–11, 17
- Барбадос 122, 125
- Бахрейн 123, 126
- Бедность 39–46, 92–94  
и МРОТ в странах мира 89–92, 122–123  
оптимальный размер минимальной оплаты  
труда 98  
пороговые значения 101, 103, 111  
промышленно развитые страны 92–94, 100  
работающие бедные 94–101  
развивающиеся страны 94–96
- Безработица *см.* занятость
- Белиз  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 34, 43  
МРОТ/ППП 55, 122, 125  
порядок 7, 17, 21
- Белоруссия 92, 122, 125
- Бельгия  
влияние МРОТ на занятость 79  
индексация 65  
критерии 35, 43–44  
МРОТ/ППП 58, 122, 125  
порядок 8, 18, 22
- Бенин 93, 123, 125
- Благополучные домохозяйства 78
- Болгария  
индексация 65  
критерии 35, 43–44  
МРОТ/ППП 58, 122, 125  
порядок 8, 18, 22
- Боливия  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108, 109  
критерии 34, 43  
МРОТ/ППП 55, 94, 122, 125  
нарушение требований 109, 112  
порядок 7, 17
- Босния и Герцеговина 122, 125
- Ботсвана  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108, 109  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 53, 123, 126  
порядок 7, 9, 18, 20
- Бразилия  
охват 107  
влияние МРОТ на другие зарплаты 83, 92  
влияние МРОТ на занятость 78  
индексация 65  
критерии 34, 42–43, 62–64  
МРОТ/ППП 55, 94, 96, 100, 122, 125  
нарушение требований 105, 109  
порядок 7, 17, 25
- Буркина Фасо  
индексация 65  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 53, 106, 108, 123, 126  
порядок 7, 18, 20
- Бурунди 93, 123, 126
- Великобритания 1  
влияние МРОТ на другие зарплаты 90  
влияние МРОТ на занятость 44, 86<sub>2</sub>  
индексация 65  
критерии 36, 44, 48

- МРОТ/ППП 48, 58, 122, 125  
 низкооплачиваемые работники 103  
 порядок 5, 8, 14, 18, 22
- Венгрия  
 влияние МРОТ на занятость 31, 75, 80, 82, 83  
 индексация 65  
 критерии 36, 43–44  
 МРОТ/ППП 58, 122, 125  
 порядок 8, 18, 22
- Венесуэла  
 индексация 65  
 критерии 34, 43  
 МРОТ/ППП 55, 122, 125  
 нарушение требований 112  
 порядок 7, 17, 21
- Время работы 74–78
- Вьетнам  
 индексация 65  
 критерии 31, 42  
 МРОТ/ППП 50, 93, 123, 126  
 порядок 7, 11, 15, 17
- Габон  
 индексация 65  
 критерии 32, 42  
 МРОТ/ППП 53, 123, 126  
 порядок 7, 18, 20
- Гайана 122, 125
- Гаити  
 индексация 65  
 исключенные группы 106, 108  
 критерии 34, 43  
 МРОТ/ППП 53, 122, 125  
 порядок 7, 17, 21
- Гамбия 92, 123, 126
- Гана  
 влияние МРОТ на другие зарплаты 92  
 индексация 65  
 исключенные группы 108<sub>n</sub>  
 критерии 33, 42  
 МРОТ/ППП 53, 123, 126  
 порядок 7, 18, 20
- Гватемала  
 индексация 65  
 критерии 34, 43  
 МРОТ/ППП 55, 106, 108, 122, 125  
 нарушение требований 108, 110
- порядок 7, 17, 21
- Гвинея 123, 126
- Гвинея-Биссау  
 индексация 65  
 исключенные группы 105, 108  
 критерии 33, 42, 49  
 МРОТ/ППП 49, 53, 106, 108, 123, 126  
 порядок 7, 17, 20
- Германия 1  
 индексация 65  
 критерии 36, 44  
 МРОТ/ППП 58, 122, 125  
 порядок 5, 8, 12, 14, 18, 22, 24
- Гондурас  
 время работы 75–6  
 индексация 65  
 критерии 34, 43  
 МРОТ/ППП 55, 122, 125  
 нарушение требований 108, 109, 112  
 порядок 7, 17, 21  
 Государственные органы *см.* государство
- Государство *см.* правительство
- Государство, установление МРОТ 6–11, 14–22
- Гренада 122, 125
- Греция  
 влияние МРОТ на занятость 79  
 индексация 65  
 критерии 36, 43–44  
 МРОТ/ППП 58, 93, 122, 125  
 порядок 8, 12, 18, 22, 23
- Грузия 122, 125
- Дания 62, 122, 125
- Джибути 123, 126
- Дискриминация *см.* неравенство
- Домашние работники 105, 106, 108
- Доминика 122, 125
- Доминиканская Республика  
 индексация 65  
 критерии 34, 42–43  
 МРОТ/ППП 55, 122, 125  
 порядок 7, 17, 21
- Доход *см.* зарплата
- Европа  
 индексация 65



## Алфавитный указатель

- критерии 35–38, 43–44  
МРОТ/ППП 57–61, 92, 122, 125  
порядок 8, 18, 22–23  
*см. также* отдельные страны
- Европейский Союз 103  
Египет 94, 123, 126
- Законодательство 29–40  
исключенные группы 104–108  
нарушение требований 111–113, 117  
сокращенный размер минимальной оплаты труда 105, 108, 109
- Замбия 92, 123, 126
- Занятость, эффект МРОТ 47–62, 68–84, 111  
анализ временных рядов 71–77  
измерение занятости 68  
измерение МРОТ 69–70, 89–91  
сравнение во времени 77–82
- Заработок *см.* зарплаты
- Зарплата (общая)  
влияние роста минимальной оплаты труда 87–90  
выше МРОТ 89  
дискриминация/неравенство 46–47, 89  
натуральные выплаты 39  
ниже МРОТ 81, 105–109  
*см. также* исключенные группы; нарушение требований  
размер 29, 31–38  
реальная средняя зарплата 101  
советы и комитеты 15–22, 25–27  
статистика 24
- Зарплаты в натуральном выражении 106
- Зимбабве 92, 123
- Измерение  
занятости 68  
минимальной оплаты труда 69–70, 89–92
- Измерение совокупной занятости 68
- Израиль  
индексация 65  
критерии 36, 44  
МРОТ/ППП 58, 122, 125  
порядок 8, 18, 20
- Индексация минимальной оплаты труда 26–28, 64–65, 117
- Индия  
индексация 65  
исключенные группы 105, 108  
критерии 31, 42  
МРОТ/ППП 50, 94, 123, 126  
порядок 7, 9, 11, 17, 19
- Индонезия  
влияние МРОТ на другие зарплаты 89  
влияние МРОТ на занятость 68, 74  
индексация 65  
исключенные группы 104, 108  
критерии 31, 41, 42  
МРОТ/ППП 50, 92, 123, 126  
нарушение требований 108, 110  
порядок 7, 9, 17, 19
- Институты, роль в исполнении требований законодательства 112
- Инфляция 29, 30, 31–38, 62–65  
*см. также* стоимость жизни
- Иордания 123, 126
- Ирландия  
индексация 65  
критерии 30, 36, 44  
МРОТ/ППП 58, 122, 125  
порядок 8, 18, 22, 23
- Исключенные группы работников 105–109  
*см. также* охват; зарплаты (ниже минимальной)
- Исландия  
индексация 65  
критерии 36, 44  
МРОТ/ППП 58, 122, 125  
порядок 8, 18
- Испания 103, 115  
влияние МРОТ на занятость 79  
индексация 65  
критерии 36, 43–44  
МРОТ/ППП 58, 93, 122, 125  
порядок 8, 18
- Исполнение (законодательства) 111, 119
- Италия  
индексация 65  
критерии 36, 44, 63  
МРОТ/ППП 59, 122, 125  
порядок 8, 12, 18, 22
- Казахстан 94, 122, 125
- Камбоджа

- влияние МРОТ на бедность 97  
 индексация 65  
 исключенные группы 106, 108  
 критерии 31, 42  
 МРОТ/ППП 50, 105, 123, 126  
 порядок 7, 9, 17, 19
- Камерун 123, 126
- Канада 88, 93  
 влияние МРОТ на занятость 79, 79–80, 81  
 индексация 65  
 исключенные группы 106, 108  
 критерии 34, 43  
 МРОТ/ППП 55, 122, 125  
 порядок 7, 17, 21
- Кения 93, 123, 125
- Кипр  
 индексация 65  
 исключенные группы 106, 108  
 критерии 36, 44  
 МРОТ/ППП 59, 122  
 порядок 8, 9, 18, 22
- Китай  
 индексация 65  
 исключенные группы 105  
 критерии 30, 31, 42  
 МРОТ/ППП 50, 94, 123, 126  
 порядок 7, 9, 17
- Киргизия 92, 122, 125
- Колумбия  
 влияние МРОТ на другие зарплаты 92  
 влияние МРОТ на занятость 83–84  
 индексация 65  
 критерии 34, 42–43  
 МРОТ/ППП 56, 122, 125  
 нарушение требований 108, 110  
 охват 105  
 порядок 7, 17, 21
- Комиссии и комитеты 15–22, 25–27, 115–116
- Конвенции (МОТ) 1, 3<sub>1</sub>, 66<sub>3</sub>
- Конвенция о процедуре установления минимальной заработной платы, 1970 (№ 131) 3<sub>1</sub>, 66<sub>3</sub>
- Конвенция о процедуре установления минимальной заработной платы, 1928 (№ 26) 3<sub>1</sub>
- Конго, Демократическая Республика 123, 126
- Конго, Республика 93, 123, 126
- Консультации 14–22, 25–27, 115–116  
*см. также* коллективные переговоры
- Корея  
 индексация 65  
 исключенные группы 105, 108  
 критерии 31, 42, 49, 62  
 МРОТ/ППП 49, 50, 108, 123, 126  
 порядок 7, 17, 26
- Коста-Рика  
 индексация 65  
 критерии 34, 42–43  
 МРОТ/ППП 56, 122, 125  
 нарушение требований 108, 110, 111  
 порядок 7, 17, 21, 26
- Кот-де-Вуар 123, 126
- Критерии 2, 29–66  
 база данных 119  
 законодательство 29–38  
 инфляция/стоимость жизни 24, 29, 30, 31–38, 50–61, 62–65  
 критерии отсутствуют 30, 31–38  
 потребности работников 29, 31–38, 40–46  
 производительность труда 29, 31–38  
 размер заработной платы 29, 31–38  
 социальная политика 49–46  
 социальные пособия 29, 30, 31–38, 41, 42, 43–45, 63–64  
 уровень занятости 29, 31–38  
 финансовые возможности предприятий 29–30, 31–38  
 экономическая политика *см.* экономическая политика  
 экономическая ситуация (общая) 29–30, 31–38, 40
- Куба  
 индексация 65  
 критерии 34, 43  
 МРОТ/ППП 56  
 порядок 7, 17, 21
- Кувейт 123, 126
- Лаос, Народная Демократическая Республика  
 индексация 65  
 исключенные группы 105, 108  
 критерии 37, 42  
 МРОТ/ППП 50, 93, 123, 126  
 порядок 7, 8, 17

## Алфавитный указатель

- Латвия  
индексация 65  
критерии 36, 44  
МРОТ/ППП 58, 122, 125  
порядок 8, 17, 18, 22
- Латинская Америка 63, 90  
*см. также* отдельные страны
- Лесото  
охват 106  
индексация 65  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 53, 123, 126  
порядок 7, 13, 18, 20
- Ливан  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 35, 43  
МРОТ/ППП 57, 123, 126  
порядок 7, 17, 21
- Литва  
индексация 65  
критерии 37, 44  
МРОТ/ППП 59, 122, 125  
порядок 8, 18, 22
- Люксембург  
индексация 65  
критерии 36, 43–44  
МРОТ/ППП 59, 122, 125  
порядок 8, 18
- Маврикий  
индексация 65  
критерии 33, 42, 45  
МРОТ/ППП 53, 123, 125  
порядок 7, 9, 17, 20, 22
- Мавритания 123, 126
- Мадагаскар  
индексация 65  
критерии 33, 43  
МРОТ/ППП 53, 93, 106, 108, 123, 126  
порядок 7, 17, 20
- Македония, республика в составе бывшей Югославии 37, 59
- Малави 92, 123, 126
- Малайзия  
индексация 65  
исключенные группы 106, 107, 108
- критерии 31, 42  
МРОТ/ППП 51, 123, 126  
порядок 7, 9, 17, 19
- Мали 123, 126
- Мальта  
индексация 65  
критерии 37, 44  
МРОТ/ППП 59, 122, 125  
порядок 8, 9, 18, 22
- Марокко  
влияние МРОТ на другие зарплаты 90  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 53, 90, 106, 108, 123, 126  
нарушение требований 106, 110  
порядок 7, 17
- Медианная зарплата, отношение к МРОТ 70
- Международная организация труда (МОТ)  
Конвенции 1, 3<sub>1</sub>, 66<sub>3</sub>  
Рекомендации 66<sub>1</sub>
- Мексика  
влияние МРОТ на другие зарплаты 97, 100  
влияние МРОТ на занятость 80–82, 83, 84  
индексация 65  
критерии 34, 42–43  
МРОТ/ППП 56, 94, 97, 122, 125  
нарушение требований 109, 110  
порядок 7, 9, 17, 21, 24, 26, 27
- Минимальная оплата труда  
определение 1  
оптимальный размер 98  
отношение к медианной зарплате 70  
отношение к средней зарплате 69–70, 108  
отсутствует 122–123, 125–126  
пороговые значения 92  
размер (в странах мира) 89–95, 120, 122–126  
роль ориентира для зарплат 97–98  
*см. также* критерии; занятость; порядок; социальная политика  
сокращенный размер 49–62, 102, 103, 108  
чрезмерно большой размер 112
- Мозамбик  
индексация 65  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 54, 103, 108, 123, 126

- порядок 7, 18, 20  
 Молдавия 122, 125  
 Молодые работники 48–62, 72–73, 75, 77–78, 99, 101–104  
     *см. также* работающие подростки  
 Монголия 92, 123, 126  
 МОТ *см.* Международная организация труда  
 МРОТ в разрезе отраслей 6, 7–8, 9–11  
 Мьянма 92, 123  
  
 Надомные работники 101–106, 108  
 Намибия  
     индексация 65  
     критерии 33, 42  
     МРОТ/ППП 54, 123, 126  
     порядок 5, 7, 12, 18, 20, 23  
 Нарушение требований законодательства 111–114  
     *см. также* зарплаты (ниже минимальной)  
 Непал  
     индексация 65  
     исключенные группы 105, 108  
     критерии 31, 42  
     МРОТ/ППП 51, 93, 94, 123, 126  
     порядок 7, 17, 19  
 Неравенство в оплате труда 46–47, 89  
 Нерегулярные работники 105, 106, 107, 108  
 Нестационарность 75  
 Неформальная экономика 96, 97–98, 108–111  
 Нигер 111, 123, 126  
 Нигерия  
     индексация 65  
     исключенные группы 106, 108  
     критерии 33, 42  
     МРОТ/ППП 54, 123, 126  
     порядок 7, 8, 18  
 Нидерланды  
     влияние МРОТ на занятость 79  
     индексация 65  
     исключенные группы 106, 108  
     критерии 30, 37, 42, 43–44, 45  
     МРОТ/ППП 59, 122, 125  
     порядок 8, 18, 22, 24, 25  
 Никарагуа  
     индексация 65  
     критерии 34, 42–43  
     МРОТ/ППП 56, 106, 108, 122, 125  
  
 порядок 7, 17, 21  
 Новая Зеландия  
     индексация 65  
     критерии 32, 42  
     МРОТ/ППП 51, 123, 126  
     порядок 7, 13, 17  
 Норвегия 122, 125  
  
 Общациональные ставки минимальной оплаты труда 6–9, 11  
 Оман 123, 126  
 Особые органы (консультации) 15–22, 25–27, 115–116  
 Острова Зеленого Мыса 123, 126  
 Охват 116  
     *см. также* исключенные группы  
  
 Пакистан  
     индексация 65  
     исключенные группы 106, 108  
     критерии 32, 42  
     МРОТ/ППП 51, 123, 126  
     порядок 7, 10, 12, 17, 19  
 Панама  
     индексация 65  
     критерии 34, 44  
     МРОТ/ППП 56, 106, 108, 122, 125  
     порядок 7, 17, 21  
 Папуа Новая Гвинея  
     индексация 65  
     критерии 32, 42  
     МРОТ/ППП 51, 93, 123, 126  
     порядок 7, 17, 19  
 Парагвай  
     индексация 65  
     критерии 35, 42–43, 49  
     МРОТ/ППП 56, 106, 108, 122, 125  
     нарушение требований 112  
     порядок 7, 17, 21  
 Паритет покупательной способности (ППП) 90–91, 94–95, 116, 125–126  
     *см. также* стоимость жизни; (размер) минимальной оплаты труда  
 Пенсии *см.* социальные пособия  
 Первоначальное установление МРОТ 24–25  
 Периодическая индексация 25–27, 64–65, 120

## Алфавитный указатель

- Перу  
индексация 65  
критерии 35, 42–43  
МРОТ/ППП 56, 122, 125  
порядок 7, 17, 21
- Повышение МРОТ (формат измерения) 69
- Польша  
индексация 65  
критерии 37, 43–44, 49  
МРОТ/ППП 49, 59, 122, 125  
порядок 8, 18, 22, 23
- Пороговые значения  
бедность 89–91, 100  
минимальная оплата труда 85
- Португалия  
влияние МРОТ на занятость 79  
индексация 65  
критерии 37, 43–44  
МРОТ/ППП 60, 93, 122, 125  
порядок 8, 18, 22, 27
- Порядок 2, 5–27  
база данных 119  
динамика и логика 12–14  
коллективные переговоры *см.* коллективные переговоры  
основные типы 6–12  
первоначальное установление МРОТ 24–25  
периодическая индексация 25–27, 64–65, 121  
системы с единой ставкой 6–9, 11  
системы с множественными ставками 6, 7–8, 9–11, 12  
трехсторонние системы 6–11, 15, 22–23  
установление, в основном, государством 6–11, 14–22
- Пособия по безработице *см.* социальные пособия
- Пособия по инвалидности *см.* социальные пособия
- Пособия по материнству *см.* социальные пособия
- Потребности работников (критерии) 29, 31–38, 40–46
- ППП *см.* паритет покупательной способности
- Предложение (труда) 71
- Предложение труда 71
- Предприятия  
размер, нарушение требований 109–111  
сравнение во времени 78–79  
финансовые возможности 29–30, 31–38
- Производительность труда 29, 31–38
- Промышленно развитые страны 98–101  
*см. также* отдельные страны
- Профсоюзы 115
- Работающие бедные 99–101
- Работающие женщины 47, 72, 88
- Работающие подростки 72–73, 78, 78  
*см. также* молодые работники
- Работники-инвалиды 50–61, 105
- Развивающиеся страны 94–96, 109–111  
*см. также* отдельные страны
- Региональные ставки минимальной оплаты труда 6–9, 11
- Регионы, сравнение во времени 77–78
- Рекомендации (МОТ) 66<sub>1</sub>
- Рекомендация об установлении минимальной заработной платы, 1970 (№ 135) 66<sub>1</sub>
- Роль МРОТ как ориентира 97–98
- Российская Федерация  
индексация 65  
критерии 37, 43–44  
МРОТ/ППП 60, 92, 122, 125  
порядок 8, 18
- Руанда 63
- Румыния  
индексация 65  
критерии 37, 43–44  
МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 18
- Сальвадор  
индексация 65  
критерии 35, 43  
МРОТ/ППП 56, 106, 108, 122, 125  
нарушение требований 108, 112  
порядок 7, 17, 21
- Сан-Томе и Принсипе  
индексация 65  
критерии 34, 42  
МРОТ/ППП 54, 92, 123, 126  
порядок 7, 18
- Саудовская Аравия 123, 126
- Свазиленд 123, 126

- Сезонность 76
- Сельскохозяйственные работники 105–107, 108
- Сенегал  
индексация 65  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 54, 107, 108, 123, 126  
порядок 7, 18, 20
- Сингапур 32, 51, 115, 123, 126
- Сирийская Арабская Республика  
индексация 65  
критерии 35, 43  
МРОТ/ППП 57, 123, 126  
порядок 7, 17, 21
- Системы с единой ставкой 6–9  
установление государством 6–9  
трехсторонние системы 6–9  
коллективные переговоры 6, 7–8, 11  
отличие от множественных ставок 10–11
- Системы с множественными ставками 6  
трехсторонние системы 7–8, 9–11  
установление, в основном, государством 6, 7–8, 9–11  
отличие от единой ставки 10–11  
коллективные переговоры 6, 7–8, 12
- Словакия  
индексация 65  
критерии 37, 44  
МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 18, 22
- Словения  
индексация 65  
критерии 37, 43–44, 48  
МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 18, 22, 23
- Совокупности данных, анализ временных рядов 77–79
- Сокращенный размер минимальной оплаты труда 49–62, 106, 107, 108
- Соломоновы острова  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 93, 106, 108, 123, 126  
порядок 7, 10, 18
- Социальная политика 39–46, 87–110  
бедность 40–46, 89–100  
критерии 40–47  
повышение зарплаты 87–92  
формы защиты 104–108
- Социальные пособия 29, 30, 31–38, 42–45, 63–64
- Спрос (на труд) 85–86
- Спрос (совокупный) 47
- Сравнение во времени 79–82  
между регионами или странами 79–78  
предприятия 80–82  
проблемы 74, 79–80, 81–82  
*см. также* анализ временных рядов
- Средняя зарплата 69–70, 89, 112
- Стажеры и ученики 49–61, 101  
*см. также* молодые работники
- Стоимость жизни 24, 29, 31–38, 40–46  
*см. также* инфляция; паритет покупательной способности
- Страны, сравнение во времени 78–79
- Судан 92, 123, 126
- США  
влияние МРОТ на бедность 102–103  
влияние МРОТ на другие зарплаты 88, 89, 91  
влияние МРОТ на занятость 72–73, 74, 76, 78, 79, 80, 83  
индексация 65  
исключенные группы 106, 107, 108  
критерии 35, 43, 49  
МРОТ/ППП 49, 56, 122, 125  
нарушение требований 108, 110  
порядок 7, 9, 17
- Сьерра-Леоне 92, 122, 125
- Таджикистан 92, 122, 125
- Таиланд  
индексация 65  
исключенные группы 106, 107, 108  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 123, 126  
нарушение требований 108  
порядок 7, 17, 20, 23
- Танзания, Объединенная Республика 123, 126
- Того 123, 126
- Трехсторонние системы 6–11, 15, 22–23
- Тринидад и Тобаго  
влияние МРОТ на занятость 76, 78, 79, 80  
индексация 65

## Алфавитный указатель

- критерии 35, 42  
МРОТ/ППП 57, 122, 125  
нарушение требований 108, 109, 110  
порядок 7, 17, 21
- Трудовые пенсии *см.* социальные пособия
- Тунис  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 54, 94, 106, 108, 123, 126  
нарушение требований 108, 110  
порядок 7, 18, 21
- Турция  
индексация 65  
критерии 37, 44  
МРОТ/ППП 60, 93, 120, 122, 125  
порядок 8, 18, 22
- Уганда 14, 92, 123, 126
- Узбекистан 92, 122, 125
- Украина 122, 125
- Уровень занятости 29, 31–38, 112
- Уругвай  
влияние МРОТ на другие зарплаты 97  
индексация 65  
критерии 30, 35, 42–43  
МРОТ/ППП 57, 94, 97, 122, 125  
нарушение требований 108, 110  
порядок 7, 17
- Установление МРОТ в разрезе профессий 6, 7–8, 9–11
- Ученики *см.* стажеры и ученики
- Фиджи  
индексация 65  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 123, 126  
порядок 7, 9, 17, 18
- Филиппины  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 106, 108, 123, 126  
порядок 7, 17, 20
- Финляндия  
индексация 65  
критерии 38, 44
- МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 18
- Фирмы *см.* предприятия
- Франция  
влияние МРОТ на занятость 79  
индексация 65  
критерии 31, 38, 43–44, 45, 47, 49, 63  
МРОТ/ППП 49, 60, 122, 125  
нарушение требований 108, 110  
порядок 8, 17, 18, 23, 25–26  
работающие бедные 100
- Хорватия 122, 125
- Центральноафриканская Республика 93, 123, 126
- Чад  
индексация 65  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 54, 106, 108, 123, 126  
порядок 7, 18
- Черчилль, Уинстон 40  
коллективные переговоры 2, 5, 11–15, 17–18, 23, 111  
системы с единой ставкой 6, 7–8, 11  
системы с множественными ставками 6, 7–8, 12  
*см. также* консультации
- Чехия  
индексация 65  
критерии 37, 44  
МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 10, 17, 18
- Чили  
индексация 65  
критерии 35, 42–43  
МРОТ/ППП 57, 106, 108, 122, 125  
нарушение требований 108, 110  
порядок 7, 17, 21
- Швейцария  
критерии 38, 44  
МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 18, 23
- Швеция  
индексация 65

- критерии 44  
МРОТ/ППП 60, 122, 125  
порядок 8, 18, 23
- Шри-Ланка  
индексация 65  
исключенные группы 106, 108  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 93, 123, 126  
порядок 7, 17, 20
- Эквадор  
индексация 65  
критерии 35, 42–43  
МРОТ/ППП 57, 94, 106, 108, 122, 125  
порядок 7, 9, 17, 21
- Экономическая политика 46–66  
занятость 47–66  
инфляция 49  
спрос 47
- Экономическая ситуация (общая) 29–30, 31–38, 40
- Экономический рост 46
- Эндогенность 74, 76
- Эритрея 123, 126
- Эстония 88  
влияние МРОТ на занятость 79  
индексация 65  
критерии 30, 38, 44  
МРОТ/ППП 61, 122, 125  
нарушение требований 110  
порядок 8, 18
- Эфиопия 123, 126
- Южная Африка  
индексация 65  
критерии 33, 42  
МРОТ/ППП 54, 94, 123, 126  
порядок 7, 9, 18, 21
- Ямайка 94, 122, 125
- Япония  
влияние МРОТ на занятость 79  
индексация 65  
критерии 32, 42  
МРОТ/ППП 52, 123, 126  
порядок 7, 9, 11, 17, 20, 26–27



## Основы установления минимальной оплаты труда

Настоящее издание содержит анализ основ законодательного регулирования и механизмов установления минимальной оплаты труда в 100 странах, выполненный по комплексной базе данных МОТ. Минимальная оплата труда имеет долгую и бурную историю. Настоящая книга проливает свет на тонкости этого института путем изучения опыта его реализации в разных национальных условиях. В ней приводится тематика дебатов, касающихся влияния МРОТ на основные социально-экономические переменные, такие как занятость, неравенство в оплате труда и уровень бедности.

Будучи мощным и универсальным инструментом социально-экономической политики, минимальная оплата труда по-разному применяется в зависимости от специфики той или иной страны. В книге рассматриваются механизмы и критерии, используемые для установления минимального размера оплаты труда, в увязке с конкретными национальными задачами, а также эффективность и влияние этого инструмента на занятость, что является крупной политической проблемой. Читатели, не являющиеся специалистами в этой сфере, смогут найти в настоящем издании оценку целесообразности различных эконометрических моделей и результатов их применения.

В книге также рассматриваются взаимосвязи между минимальной оплатой труда и уровнем бедности, а также два редко изучаемых вопроса: основания для исключения тех или иных категорий работников из сферы применения основного законодательства о МРОТ и причины несоблюдения требований этого законодательства.

Адрес базы данных МОТ по минимальной оплате труда в Интернете: <http://www.ilo.org/travdatabase>

ISBN 978-92-2-417014-0 (print)

ISBN 978-92-2-418126-9 (web)