Міжнародна організація праці

Провідна доповідь МОП

Заробітна плата у світі

2020-2021

Заробітна плата і мінімальна заробітна плата у період пандемії COVID-19

Заробітна плата у світі в 2020-2021 роках

Заробітна плата і мінімальна заробітна плата у період пандемії COVID-19

Міжнародне бюро праці • Женева

Copyright © Міжнародна організація праці, 2020
Вперше опубліковано у 2020 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до умов видано їм для цих цілей ліцензії. Для того, щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій відвідайте веб-сайт http://www.ifrro.org/.

Заробітна плата у світі в 2020-2021 роках: заробітна плата і мінімальна заробітна плата у період пандемії COVID-19
Міжнародне бюро праці - Женева: МБП, 2020 р.

ISBN 978-92-2-034632-7 (друкований варіант)
ISBN 978-92-2-034633-4 (інтернет-варіант у форматі pdf)

заробітна плата / COVID-19 / диференціація заробітної плати / мінімальна заробітна плата / політика у галузі заробітної плати / ґендерна рівність

13.07

Бібліографічний запис МОП

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Для отримання додаткової інформації про публікації та цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

Фотографія на обкладинці: © Luke Jones on Unsplash
Ілюстрації: © José Cardoso

Публікація підготовлена Відділом розробки, друку та розповсюдження документів і публікацій (PRODOC) МОП.

Графічний та типографський дизайн, підготовка рукопису, редагування, верстання і компонування, коригування, друк, електронна публікація і розповсюдження.

PRODOC намагається використовувати папір, виготовлений із деревини з лісів, управління котрими здійснюється в екологічно безпечний та соціально відповідальний спосіб.

Код: DTP/WEI/ICA

Передмова

Світ зазнав серйозного удару пандемії COVID-19. Утрачено більше мільйона життів, порушено соціально-економічну діяльність, джерела засобів до існування і добробут людей у всьому світі опинилися під загрозою. За оцінкою МОП, кількість робочих місць, втрачена у третьому кварталі 2020 року, еквівалентна 345 мільйонам штатних одиниць[1]. Незважаючи на оптимістичні зрушення у розробці вакцин, до закінчення кризи ще далеко.

У цьогорічній доповіді МОП *«Заробітна плата у світі»* - шостій у цій серії – представлено зібрані емпіричні докази впливу кризи на заробітну плату. У Частині I доповіді висвітлено низхідну динаміку рівня середньої заробітної плати та (або) її зростання у двох третинах країн, щодо яких були доступні дані за 2020 рік. Десять років тому в другій доповіді цієї серії розглядалася політика в галузі заробітної плати під час світової фінансово-економічної кризи[2]. Цього разу – причому в набагато більшій мірі, ніж у 2008-2010 роках – уряди країн ужили безпрецедентних заходів для протидії впливу на економіку в цілому і на ринок праці, зокрема за допомогою тимчасового субсидіювання заробітної плати, розширення масштабів соціального захисту і надання допомоги підприємствам із метою утримати їх на плаву. Так само центральні банки всіх країн світу втрутилися в ситуацію шляхом запровадження заходів експансіоністської кредитно-грошової політики з метою стимулювання економіки. Ці кроки дозволити мільйонам найманих працівників повністю або частково зберегти свої доходи.

Незважаючи на ці заходи, наслідки кризи, спричиненої COVID-19, для економіки та зайнятості, ймовірно, найближчим часом ще більше посилять понижувальний тиск на заробітну плату. Отже, якщо економіки хочуть повернутися на траєкторію, що веде до сталого і збалансованого економічного зростання, у політиці в галузі заробітної плати треба буде брати до уваги необхідність як підтримки доходів і сукупного попиту, так і кроків, які дозволять підприємствам залишатися успішними і сталими. Запорукою успішного досягнення цієї мети буде конструктивний соціальний діалог.

У березні 2020 року Генеральний секретар ООН закликав до вжиття дій із пом’якшення впливу пандемії на джерела засобів до існування і добробуту людей. Він наголосив також на необхідності забезпечити відновлення за принципом «краще, ніж було». Якщо ми хочемо закласти підвалини «нормального життя», знадобляться комплексні політичні заходи реагування, орієнтовані на людей і на те, що їм потрібно для побудови або відбудови джерел засобів до існування й налагодження гідного життя. Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці, прийнята у 2019 році та побудована на засадах орієнтованості на людину, прямо підтверджує цю потребу.

У Частині II розкривається заклик до забезпечення «адекватного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавчим шляхом або в результаті переговорів», що міститься у вищезгаданій Декларації століття. За результатами емпіричного аналізу представлено опис політики щодо мінімальної заробітної плати у різних країнах світу і показано, що мінімальна заробітна плата, за умови її чіткої побудови й застосування, може стати ефективним інструментом захисту працівників від необґрунтовано низької оплати праці, водночас зменшуючи нерівність.

Наразі політика щодо мінімальної заробітної плати, встановлюваної або законом, або шляхом колективних переговорів, діє у 90 відсотках держав-членів МОП. Проте, 266 мільйонам найманих працівників платять менше за мінімальну заробітну плату – або тому, що вони не охоплені відповідним законодавством, або через недотримання цього законодавства. У доповіді аналізуються характеристики найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, і встановлено, що серед них надмірно представлені жінки, молоді працівники, працівники з низьким рівнем освіти, сільські працівники та працівники з дітьми

[1] ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition, 2020 [МОП, Вісник МОП: COVID-19 і сфера праці, шосте видання].
[2] ILO, Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis, 2010 [МОП, Заробітна плата у світі в 2010-2011 роках: політика в галузі заробітної плати у час кризи, 2010 р.].
[3] Як передбачено у Конвенції МОП 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131).

на утриманні. Це – деякі з груп, найбільш уразливих до впливу нинішньої кризи на ринку праці, і мінімальна заробітна плата повинна відігравати життєво важливу роль у тому, щоб дозволити їм пережити такі важкі часи. На жаль, мінімальна заробітна плата не завжди встановлюється на адекватному рівні або на основі консультацій з соціальними партнерами і не завжди регулярно коригується[3]. Більшість працівників, які отримують менше за мінімальну заробітну плату, зайняті у неформальній економіці, де вони взагалі не захищені нормативно-правовою базою або захищені нею лише частково. Це підкреслює необхідність супроводження мінімальної заробітної плати заходами з формалізації неформальної економіки, без чого мінімальна заробітна плата не розкриє повністю свій потенціал як інструмент політики.

У Частині III доповіді запропоновано низку заходів політики, що можуть допомогти в ефективному запровадженні мінімальної заробітної плати. Разом з емпіричними доказами, наведеними у попередніх частинах доповіді, вони покликані стати цінним джерелом інформації для політиків, соціальних партнерів, науковців та інших зацікавлених осіб і сприяти вкрай необхідному, орієнтованому на людину відновленню від COVID-19 у сфері праці. Доречна і прив'язана до конкретних строків політика в галузі заробітної плати гратиме важливу роль у досягненні цієї мети, і МОП завжди готова надавати підтримку державам-членам Організації.

Гай Райдер,
Генеральний директор МОП

Висловлення вдячності

Доповідь підготовлена співробітниками відділу МОП із питань інклюзивного ринку праці, трудових відносин і умов праці (INWORK) за участю інших співробітників МОП із штаб-квартири в Женеві та польових бюро під загальним керівництвом Філіпа Маркадена, керівника INWORK. Основними авторами доповіді є Патрік Бельсер, Ніколя Метр, Розалія Васкес-Альварес, Халід Маман Вазірі, Дінг Ксу і Атанасіа Заркоу. Патрік Бельсер здійснював загальну координацію підготовки доповіді. Розалія Васкес-Альварес забезпечила, за допомогою Атанасії Заркоу, координацію дослідження потенціалу мінімальної заробітної плати щодо зменшення нерівності. Матеріали до різних частин доповіді були надані спеціалістами МОП, як-от Севане Ананіян (Каїр), Флоранс Бонне (Женева), Ксав'є Еступіньян (Нью-Делі), Клер Хобден (Женева), Даніель Косцер (Бангкок), Андрес Маріканіс (Сантьяго-де-Чилі), Адріана Мата-Грінвуд (Женева), Давід Мослер (Женева) і Маріко Оучі (Будапешт). Кріс Едгар відповідав за координацію редагування, публікації та анонімного рецензування тексту доповіді. Колектив служби підготовки публікацій (PRODOC) забезпечив управління проєктом видання, графічний дизайн, включно з дизайном обкладинки, набір тексту, художньо-технічне редагування і коригування. Джилліан Сомерскейлз здійснила коригування початкового проекту доповіді. Кріс Едгар, Іньєс Гомес і Янн Хакам створили інфографіку, опубліковану разом із доповіддю. Клер Пайпер забезпечила секретарську підтримку. Особливу вдячність висловлюємо Мануелі Томей, директору Департаменту з питань праці та рівності МОП.

Особливий внесок

Частина II доповіді базується на даних, оброблених і підготовлених Майте Мартінес-Гранадос, Рашею Рамадан, Анною Лук'яновою, Роксаною Мауріціо і Анан Назьєр. Глава Частини I, де наведені оцінки впливу кризи, спричиненої COVID-19, на ринок праці у Європі, основана на довідковому аналізі, виконаному Інститутом досліджень у галузі зайнятості (IES). Адам Елшейхі і Еріка Чапарро-Перес узяли участь в підготовці огляду літератури у Частині II.
Ми хочемо подякувати професорам Дієго Санчесу-Анкочеа (Оксфордський університет), Джону Бакіджі (Коледж Уільямса), Чарльзу М. Бічу (Королівський коледж), Евелін З. Бродкін (Чиказький університет), Метью Діміку (Університет штату Нью-Йорк, Буффало), Денісу Гілберту (Коледж Гамільтон), Дженет Горнік (Інститут післядипломної освіти Університету міста Нью-Йорк), Лоуренсу Кану (Корнельський університет), Френку Леві (MTI), Маргарет Дентон (Університет Макмастер), Дугу Мею (Меморіальний університет Ньюфаундленда), Ушніку Мухерджі (Університет Ватерлоо), Річарду Дж. Марнейну (Гарвардський університет), Девіду Ротвеллу (Університет штату Орегон), Крістіану Уеллеру (Масачусетський університет) і Полу Волфсону (Школа бізнесу імені Така) за особливу технічну допомогу щодо вимірювання нерівності.

Особлива вдячність

Висловлюємо особливу вдячність усім національним органам статистики, які надали нам допомогу в збиранні даних. Ми хотіли б також подякувати всьому колективу МОП/SIALC (відділу інформаційних систем і аналізу з питань праці у регіоні Латинської Америки та Карибського басейну) в Панамі, зокрема Болівару Піно, за надані дані щодо заробітної плати у країнах цього регіону.

Ми хотіли б також подякувати нижчезазначеним особам за цінні матеріали та коментарі: Семуелю Асфаха, Крістіні Берендт, Марії Корлі-Кулібалі, Марсело Куаутле Сеговіа, Анджелі Доку, Росіні Гаммарано, Саджиду Гані, Роджеру Гомісу, Таріку Хаку, Ясухіко Камакура, Стівену Капсосу, Стефану Кюну, Донг Юнг Лі, Ханні Ліпманн, Баші Марафі, Россані Мерола, Ніелу О'Хіггінсу, Рафаелю Пілсу, Іву Перарделю, Айрі Постолачі, Шахрашубу Разаві, Дієго Рею, Кетрін Сагет, Джеральдіні Скотт-Скрайвенс, Пелін Секерлер-Рік'ярді, Роберто Вілламілю та урядовцям і представникам організацій роботодавців і профспілок країн-членів МОП за їхній внесок у вдосконалення доповіді.

Особлива подяка – двом анонімним рецензентам, які здійснили експертну оцінку доповіді, та всім внутрішнім рецензентам із різних підрозділів МОП.

Частина доповіді основана на даних Євростату (European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) survey, 2018). Дякуємо Євростату за надання цих даних за контрактом № RPP_28_2020_EUSILC_SES_HBS_ILO_ID_2013.2018. Відповідальність за всі висновки, зроблені на основі цих даних, повністю несуть автори.

Зміст

Передмова **3**

Висловлення вдячності 5

Зміст 7

Перелік абревіатур 13

Стислий огляд **15**

Частина I **20**

1. Вступ 22

2. Глобальний економічний контекст і ринки праці 24

2.1. Економічний контекст 24

2.2. Ринки праці країн світу 26

2.3. Заходи політики 28

3. Тенденції у галузі заробітної плати до та під час кризи, спричиненої COVID-19 29

3.1. Середня заробітна плата у світі та регіонах до кризи 29

3.2. Заробітна плата та індекси продуктивності праці до кризи 33

3.3. Вплив кризи, спричиненої COVID-19, на заробітну плату в 2020 році 35

4. Вплив кризи у Європі 44

5. Коригування мінімальної заробітної плати у 2020 році 51

Частина II **56**

6. Вступ 58

7. Мінімальна заробітна плата та її потенціал щодо зменшення нерівності 60

7.1. Скільки країн мають системи мінімальної заробітної плати? 60

7.2. Скільки працівників отримують мінімальну заробітну плату або менше? 66

7.3. Відмінності систем мінімальної заробітної плати, встановлюваної законом, у різних країнах 70

7.4. Три умови, за яких мінімальна заробітна плата зменшить нерівність 86

8. Ефективність мінімальної заробітної плати: юридичне охоплення і дотримання законодавства 90

8.1. Скільки найманих працівників отримують менше мінімальної заробітної плати? 90

8.2. Юридичне охоплення системами мінімальної заробітної плати 92

8.3. Недотримання законодавства і неформальна економіка 96

9. Рівень мінімальної заробітної плати 98

9.1. Який рівень мінімальної заробітної плати є адекватним? 98

9.2. На якому рівні встановлюється мінімальна заробітна плата? 103

9.3. Періодичність коригування 113

9.4. Часова динаміка мінімальної заробітної плати 116

10. Отримувачі мінімальної заробітної плати 125

10.1. Чи живуть особи, які отримують мінімальну заробітну плату, в бідних сім’ях? 125

10.2. Демографічні характеристики отримувачів мінімальної заробітної плати 130

10.3. Характеристики отримувачів мінімальної заробітної плати в контексті ринку праці 132

11. Результати моделювання 137
11.1. Дані та методологія 137
11.2. Результати щодо нерівності у доходах та відносної бідності 138
11.3. Приклади країн 143
11.4. Важливість формалізації неформальної економіки 152
11.5. Висновки за результатами моделювання 158
Частина III **160**
12. COVID-19 і потреба в адекватних короткострокових заходах політики в галузі заробітної плати 162
13. Після кризи: адекватна мінімальна заробітна плата, встановлювана законом чи шляхом переговорів 165
14. Усеосяжний пакет заходів із зменшення нерівності та пом'якшення впливу кризи 169
15. Ефективна політика в галузі заробітної плати як «прискорювач» досягнення Цілей 170
Додатки **174**
Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати по країнах, 2015-2019 роки 175
Інформація щодо мінімальної заробітної плати по окремих країнах 183
Використання рівнів мінімальної заробітної плати: поняття і визначення 189
Припущення і визначення, використані для аналізу впливу мінімальної заробітної плати на нерівність у доходах домогосподарств 192
Національні джерела даних 199
Література **203**

Перелік вставок

3.1. Скорочення і заморожування заробітної плати у США 39

7.1. Що вважається мінімальною заробітною платою? 61

7.2. Методологія оцінювання кількості найманих працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної або менше, загалом у світі та по регіонах 68

7.3. Емпіричний зв'язок між мінімальною заробітною платою та нерівністю у доходах 86

8.1. Домашні працівники 92

9.1. Оподаткування доходів фізичних осіб, які отримують мінімальну заробітну плату, і сплата ними внескіна соціальне забезпечення 100

11.1. «Ефект маяка» серед працівників неформальної економіки, пов'язаний з мінімальною заробітною платою 155

13.1. Чи задовольняє мінімальна заробітна плата потреби працівників та їхніх сімей? 167

15.1. Заробітна плата і Цілі сталого розвитку 172

Перелік рисунків

2.1. Середньорічні темпи економічного зростання, 2006-2020 рр. (ВВП у постійних цінах) (у відсотках) 25

2.2. Інфляція, 2006-2020 рр. (середні споживчі ціни) (у відсотках) 25

3.1. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у світі, 2006-2019 рр. (у відсотках) 31

3.2. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 2006-2019 рр. (у відсотках) 31

3.3. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати за регіонами, 2006-2019 рр. (у відсотках) 32

3.4. Індекс середньої заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 2008–19 рр. 34

3.5. Динаміка середньої реальної заробітної плати та продуктивності праці у 52 країнах із високим рівнем доходу, 1999–2019 рр. 34

3.6. «Структурний ефект» у вибраних країнах, продемонстрований індексами середньої заробітної плати та рівнями безробіття, 2019 і 2020 рр. 38

B3.1.1. Тенденція зміни основної заробітної плати у США, з урахуванням відбору, лютий-червень 2020 р. 39

B3.1.2. Імовірність скорочення (a) і заморожування (b) базової заробітної плати у 2019 та 2020 рр., за квінтилями основної заробітної плати, вибірка – працівники підприємств, які зазвичай коригують заробітну плату в березні-червні 39

3.7. Приклади понижувального тиску на заробітну плату у вибраних країнах Європи 40

3.8. Приклади понижувального тиску на заробітну плату у вибраних країнах Америки і Азіатсько-Тихоокеанського регіону 42

3.9. Країни, де криза через COVID-19 не спричинила очевидного впливу на заробітну плату 43

3.10. Порівняння темпів зростання номінальної та реальної середньої заробітної плати у 2020 і 2019 рр. у розвинених країнах Групи двадцяти (у відсотках) 43

4.1. Загальне зменшення фонду заробітної плати, а також зменшення фонду заробітної плати через скорочення робочого часу і зниження рівня зайнятості у вибраних європейських країнах у другому кварталі 2020 р. порівняно з попереднім кварталом (у відсотках) 45

4.2. Загальне зменшення фонду заробітної плати, по країнах і за статтю, у вибраних європейських країнах у другому кварталі 2020 р. порівняно з попереднім кварталом (у відсотках) 46

4.3. Частка загального фонду заробітної плати, отримана працівниками, які знаходяться у нижніх 50 відсотках розподілу заробітної плати, чотири групи європейських країн, перший та другий квартали 2020 р. (у відсотках) 47

4.4. Відношення 90-го процентиля до 10-го процентиля розподілу заробітної плати у вибраних європейських країнах, перший та другий квартали 2020 р. 49

4.5. (a) Зменшення фонду заробітної плати через скорочення робочого часу (до і після запровадження субсидій на заробітну плату); (b) Частка загального фонду заробітної плати, отримана працівниками з нижніх 50 відсотків розподілу заробітної плати (до і після запровадження субсидій на заробітну плату) (у відсотках) 50

5.1. Огляд коригування мінімальної заробітної плати у 2020 р. (перший та другий квартали) 52

5.2. Збільшення номінальної мінімальної заробітної плати (у відсотках), із порівнянням коригувань, здійснених у 2020 р., з останніми коригуваннями, що їм передували 54

7.1. Розподіл систем мінімальної заробітної плати у світі 62

7.2. Мінімальна заробітна плата (встановлена законом, встановлена шляхом переговорів або відсутня), загалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках) 64

7.3. Частка найманих працівників, які живуть у країнах, де мінімальної заробітної плати немає, загалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках) 64

7.4. Мінімальна заробітна плата (встановлена законом, встановлена шляхом переговорів), загалом у світі та по групах країн за рівнем доходу, 2020 р. (у відсотках) 64

7.5. Кількість найманих працівників, які отримують погодинну мінімальну заробітну плату або менше неї, загалом у світі та за регіонами, 2019 р. 67

7.6. Частка жінок серед працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, а також більше мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2019 р. (у відсотках) 69

7.7. Кількість ставок мінімальної заробітної плати у світі, 2020 р. 72

7.8. Частка країн з однією та кількома ставками мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках) 73

7.9. Карта розподілу систем з однією та кількома ставками мінімальної заробітної плати у світі, 2020 р. 74

7.10. Розподіл систем з однією та кількома ставками мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках) 74

7.11. Система мінімальної заробітної плати у США (мінімальні рівні по штатах, 2005-2020 рр.) 78

7.12. Система мінімальної заробітної плати у Китаї (мінімальні рівні по провінціях, 2010-2019 рр.) 79

7.13. Система мінімальної заробітної плати у Коста-Ріці (мінімальні рівні по професіях, 2010-2020 рр.) 80

7.14. Система мінімальної заробітної плати у Бразилії (мінімальні рівні по штатах, 2008-2019 рр.) 81

7.15. Система мінімальної заробітної плати в Індії (мінімальні рівні по штатах, 2009-2019 рр.) 82

7.16. Система мінімальної заробітної плати в Індонезії (мінімальні рівні по провінціях, 2010-2019 рр.) 83

7.17. Система мінімальної заробітної плати у Російській Федерації (мінімальні рівні по професіях, 2008-2020 рр.) 84

7.18. Система мінімальної заробітної плати у Південно-Африканській Республіці (мінімальні рівні у вибраних галузях, по регіонах, до та після 2019 р.) 85

7.19. За яких умов політика щодо мінімальної заробітної плати може значно зменшити нерівність у доходах? 89

8.1. Кількість найманих працівників, які отримують менше погодинної мінімальної заробітну плату, загалом у світі та за регіонами, 2019 р. 91

8.2. Карта країн, де домашні та (або) сільськогосподарські працівники виключені зі сфери дії законодавства щодо мінімальної заробітної плати, 2020 р. 94

8.3. Відношення середньомісячної заробітної плати жінок, зайнятих формальною і неформальною оплачуваною працею, та чоловіків, зайнятих неформальною оплачуваною працею, до середньомісячної заробітної плати чоловіків, зайнятих формальною оплачуваною працею 97

B9.1.1. Розбивка мінімальної заробітної плати брутто у вибірці з 42 країн a) за регіонами, b) за рівнем доходу країни, 2019 р. (у відсотках) 100

B91.2. Податок на доходи фізичних осіб і внески на соціальне забезпечення для одинокої особи без дітей, яка отримує мінімальну заробітну плату (% мінімальної заробітної плати брутто) у 42 країнах, 2019 р. 101

9.1. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Африці, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США) 104

9.2. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Америці, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США) 105

9.3. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США) 106

9.4. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Європі та Центральній Азії, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США) 107

9.5. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Арабських державах, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США) 108

9.6. Найвища і найнижча ставки мінімальної заробітної плати у вибраних країнах із кількома ставками, 2019 р. (фактичні величини у дол. США) 109

9.7. Найвища і найнижча ставки мінімальної заробітної плати у вибраних країнах із кількома ставками, 2019 р. (величини у дол. США за ПКС) 109

9.8. Рівень мінімальної заробітної плати відносно медіанної та середньої заробітної плати у вибраних країнах, що розвиваються, і країнах з економікою, що формується (у відсотках) 111

9.9. Рівень мінімальної заробітної плати відносно медіанної та середньої заробітної плати у вибраних розвинених країнах (у відсотках) 111

9.10.Карта періодичності коригування мінімальної заробітної плати, 2010-2019 рр. 114

9.11. Середня частота коригування мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2010-2019 рр. (років) 114

9.12. Середня частота коригування мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за групами країн за рівнем доходу, 2010-2019 рр. (років) 115

9.13. Динаміка номінальної та реальної мінімальної заробітної плати у вибраних країнах, за регіонами, 2001-2019 рр. (індекс, 2001 р.=100) 117

9.14. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2010-2019 рр. (у відсотках) 119

9.15. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Африці, 2010-2019 рр. (у відсотках) 120

9.16. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Америці, 2010-2019 рр. (у відсотках) 121

9.17. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, 2010-2019 рр. (у відсотках) 122

9.18. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в арабських державах, 2010-2019 рр. (у відсотках) 123

9.19. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Європі та Центральній Азії, 2010-2019 рр. (у відсотках) 124

10.1. Розподіл працівників за доходними децилями, за регіонами (у відсотках) 127

10.2. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Європа (зважені середні) (у відсотках) 128

10.3. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Латинська Америка (зважені середні) (у відсотках) 128

10.4. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Азія (зважені середні) (у відсотках) 129

10.5. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Африка (зважені середні) (у відсотках) 129

10.6. Демографічні характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, з характеристиками працівників, які отримують більше мінімальної заробітної плати, світові та регіональні оцінки (у відсотках) 131

10.7. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, в контексті ринку праці, світові та регіональні оцінки 133

10.8. Класифікатор професій (МСКЗ-08) працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, світові та регіональні оцінки (у відсотках) 134

10.9. Галузевий розподіл працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, світові та регіональні оцінки (у відсотках) 135

11.1. Потенційний вплив двох модельних сценаріїв щодо мінімальної заробітної плати на нерівність у доходах у вибраних країнах: a) зміна коефіцієнта Пальма (%); b) зміна коефіцієнта Джині (%); c) зміна відношення Д9/Д1 (%); d) зміна відношення Д8/Д2 (%) 139

11.2. Потенційний вплив двох модельованих сценаріїв щодо мінімальної заробітної плати на бідність у вибраних країнах: a) зміна відносної бідності домогосподарств (%); b) частка осіб, які живуть у домогосподарствах, дохід яких збільшився (%) 141

11.3. Гватемала (індекс Кейтца = 105%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 144

11.4. Еквадор (індекс Кейтца = 88%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 144

11.5. Угорщина (індекс Кейтца = 71%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 145

11.6. Естонія (індекс Кейтца = 43%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 145

11.7. В'єтнам (індекс Кейтца = 28%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 146

11.8. Уругвай (індекс Кейтца = 44%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 146

11.9. Нігер (індекс Кейтца = 37%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 148

11.10. Танзанія (індекс Кейтца = 47%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 148

11.11. Болівія (індекс Кейтца = 66%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 149

11.12. Польща (індекс Кейтца = 63%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 149

11.13. Чилі (індекс Кейтца = 66%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 150

11.14. Португалія (індекс Кейтца = 70%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках) 150

11.15.Розподіл працівників (за статусом зайнятості та формальною/неформальною зайнятістю) у децилях розподілу доходів домогосподарств, за регіонами (у відсотках) 154

11.16. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за відсотковою зміною коефіцієнта Пальма (%): a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках) 156

11.17. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за відсотковою зміною коефіцієнта Джині (%): a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках) 156

11.18. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за часткою осіб, що живуть у домогосподарствах, дохід яких збільшився: a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках) 157

11.19. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за відсотковою зміною відносної бідності домогосподарств: a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках) 157

13.1. Хронологія ратифікації Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) 168

15.1. Заробітна плата як прискорювач досягнення Цілей сталого розвитку 171

Таблиця

B7.2.1. Охоплення мікроданими для глобальної оцінки 68

Перелік абревіатур

EU-SILC	Статистика Європейського Союзу щодо доходів і умов життя
SIALC	Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (Інформаційно аналітичнасистема з питань праці регіону Латинської Америки і Карибського басейна) [МОП]
SMAG	salaire minimum agricole garanti (мінімальна заробітна плата сільськогосподарських працівників)
SMIG	salaire minimum interprofessionnel garanti (межпрофесійна мінімальна заробітна плата)
ВВП	валовий внутрішній продукт
ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ЄС	Європейський Союз
МВФ	Міжнародний валютний фонд
МСКЗ	Міжнародна стандартна класифікація занять
НОС	Національний орган статистики
ОЕСР	Організація економічного співробітництва і розвитку
ОМВ	Одиниця місцевої валюти
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ООН-жінки	Структура ООН з питань ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок
ПКС	паритет купівельної спроможності
ЦСР	Ціль сталого розвитку

Стислий огляд

Частина I. Останні тенденції в галузі заробітної плати

Упродовж чотирьох років, що передували пандемії COVID-19 (2016-2019 рр.), темпи зростання заробітної плати у світі коливалися від 1,6 до 2,2 відсотка. Якщо з вибірки виключити Китай, то темпи зростання заробітної плати в реальному вираженні за ці чотири роки коливалися на нижчому рівні, від 0,9 до 1,6 відсотка. У розвинених країнах, що входять до Групи двадцяти, реальні темпи зростання заробітної плати коливалися від 0,4 до 0,9 відсотка, тоді як у країнах, що розвиваються, Групи двадцяти, реальна заробітна плата зростала швидше – на 3,5-4,5 відсотка на рік. У Китаї реальна заробітна плата за період із 2008 до 2019 року більш ніж подвоїлася. Серед розвинених країн Групи двадцяти зростання заробітної плати найсильніше (на 22 відсотки) пришвидшилося у Республіці Корея, а також у Німеччині (на 15 відсотків). В Італії, Японії та Великобританії реальна заробітна плата, навпаки, знизилася.

У першій половині 2020 року в результаті кризи, спричиненої COVID-19, у двох третинах країн, щодо яких наявні останні дані, спостерігався низхідний тиск на рівень або темпи зростання середньої заробітної плати; в решті країн середня заробітна плата підвищилася, здебільшого штучно, як відображення істотних масштабів утрати роботи низькооплачуваними працівниками. У часи кризи середня заробітна плата може значно викривлятися через різкі зміни структури зайнятості – це явище відомо як «структурний ефект» . У Бразилії, Канаді, Франції, Італії та США середня заробітна плата помітно зростала через втрату роботи переважно тими працівниками, які стоять у нижньому кінці шкали заробітної плати. В Японії, Республіці Корея та Великобританії, навпаки, спостерігалася тенденція до зменшення середньої заробітної плати. У країнах, де з метою підтримання рівня зайнятості були запроваджені або розширені потужні заходи зі збереження робочих місць, вдалося приборкати різке зростання безробіття, в результаті чого наслідки кризи проявлялися більше у низхідному тиску на заробітну плату, ніж у масовій втраті роботи.

Вплив кризи на загальну заробітну плату по-різному позначився на чоловіках і жінках, зокрема останні зазнали непропорційно важких наслідків. Розглядаючи групу європейських країн, автори доповіді припускають, що без виплати субсидій на заробітну плату загальний фонд оплати праці за перший-другий квартали 2020 року скоротився б на 6,5 відсотка. При цьому загальний фонд заробітної плати жінок зменшився б на 8,1 відсотка, тоді як для чоловіків зменшення становило б 5,4 відсотка. Така розбіжність була спричинена переважно скороченням робочого часу, а не різницею в кількості звільнених працівників і працівниць. Зменшення фонду заробітної плати в результаті скорочення робочого часу для жінок становило 6,9 відсотка, а для чоловіків – 4,7 відсотка.

Криза несумірно сильно вразила низькооплачуваних працівників, збільшивши цим нерівність у заробітній платі. Дослідження показали, що у багатьох країнах зменшення відпрацьованого робочого часу істотніше вплинуло на зайнятих у малокваліфікованих професіях – зокрема на працівників найпростіших професій – ніж на управлінців і професіоналів. За оцінкою авторів доповіді, у ряді вибраних європейських країн без субсидій на заробітну плату ті 50 відсотків працівників, які заробляють найменше, втратили б орієнтовно 17,3 відсотка заробітної плати, що набагато більше, ніж зменшення для всіх працівників, яке становить, за розрахунками, 6,5 відсотка. Таким чином, частка працівників, які знаходяться у нижній половині розподілу заробітної плати, у загальному фонді заробітної плати – що є мірилом нерівності – скоротилася б приблизно на 3 відсоткові пункти, у середньому з 27 до 24 відсотків загального фонду заробітної плати, тоді як частка верхньої половини розподілу збільшилася б з 73 до 76 відсотків.

Разом з тим, тимчасові субсидії на заробітну плату дозволили багатьом країнам компенсувати ту частку фонду заробітної плати, яка була б втрачена, і пом'якшити вплив кризи на нерівність у заробітній платі. Багато країн світу або запровадили субсидії на заробітну плату, або розширили вже існуючі субсидії, щоб захистити робочі місця під час кризи. За оцінкою, наведеною в доповіді, у групі з десяти європейських країн, щодо яких наявні дані, субсидії на заробітну плату дозволили на 40 відсотків

[4] Якщо більшість із тих, хто втрачає роботу, - низькооплачувані працівники, це автоматично підвищує середню заробітну плату решти працівників.

компенсувати втрату загального фонду заробітної плати, зокрема на 51 відсоток компенсувати втрату фонду заробітної плати, спричинену скороченням робочого часу. Субсидії на заробітну плату також допомогли пом'якшити вплив кризи на нерівність у заробітках, тому що основними одержувачами цих субсидій були особи, які зазнали найсильнішого удару кризи, а саме працівники, зайняті на низькооплачуваних роботах.

З метою надання підтримки низькооплачуваним працівникам багато країн, де передбачено регулярне коригування розміру мінімальної заробітної плати, здійснили планове підвищення у першій половині 2020 року. Аналіз показує, що у 60 країнах, які регулярно коригують розмір мінімальної заробітної плати, всі зміни, заплановані на перший квартал 2020 року, відбулися так, як передбачалося, тоді як 6 із 9 країн, які зазвичай коригують мінімальну заробітну плату в другому кварталі, здійснили це у заплановану дату, що припала на розпал кризи. Серед 87 країн, які коригують розмір мінімальної заробітної плати нерегулярно, 12 збільшили мінімальну заробітну плату в першій половині 2020 року – ця цифра є меншою, ніж у попередньому році. Це дає підстави вважати, що криза, спричинена COVID-19, можливо, спонукала уряди деяких країн цього року відкласти можливе коригування.

Частина II. Мінімальна заробітна плата і нерівність

У другій частині доповіді автори переходять до теми мінімальної заробітної плати, зазначаючи, що мінімальна заробітна плата – встановлювана законом або шляхом переговорів – існує в 90 відсотках 187 держав-членів МОП. Системи мінімальної заробітної плати у країнах значно різняться, зокрема за ступенем складності – від простих до дуже складних. У глобальному масштабі близько половини країн, у яких мінімальна заробітна плата встановлена законом, мають єдиний загальнонаціональний розмір мінімальної заробітної плати, а у решті діють складніші системи з кількома розмірами мінімальної заробітної плати, які залежать від галузі діяльності, професії, віку працівника або географічного регіону. Різні системи відповідають вимогам Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131), яка передбачає широке охоплення системою встановлення мінімальної заробітної плати, всебічні консультації з соціальними партнерами, визначення рівня мінімальної заробітної плати з урахуванням потреб працівників та їхніх сімей, а також економічних факторів, періодичне регулювання розміру мінімальної заробітної плати і здійснення заходів із забезпечення застосування положень Конвенції.

У світовому масштабі, за оцінками, 327 мільйонів найманих працівників отримують лише чинну погодинну мінімальну заробітну плату або менше. Це – 19 відсотків усіх найманих працівників, серед яких – 152 мільйони жінок. В абсолютних числах мінімальну або меншу заробітну плату отримує більше чоловіків, ніж жінок, проте жінки надмірно представлені у цій категорії працівників: хоча жінки становлять 39 відсотків найманих працівників світу, які отримують заробітну плату більше мінімальної, вони складають 47 відсотків осіб, які отримують мінімальну або меншу заробітну плату.

Ступінь, у якому мінімальна заробітна плата може зменшити нерівність в оплаті праці та доходах, залежить як мінімум від трьох ключових факторів: «ефективності» мінімальної заробітної плати, рівня, на якому встановлено мінімальну заробітну плату, та характеристик працівників, які отримують мінімальну заробітну плату. Головна задача мінімальної заробітної плати – захищати працівників від необґрунтовано низької оплати праці, проте за певних умов мінімальна заробітна плата може також сприяти зменшенню нерівності. Перша з цих умов стосується ступеню юридичного охоплення та рівня дотримання – що у сукупності можна назвати «ефективністю» мінімальної заробітної плати. По-друге, вирішальну роль грає рівень, на якому встановлюється мінімальна заробітна плата. Нарешті, потенціал систем мінімальної заробітної плати щодо зменшення нерівності залежить від структури робочої сили країни, зокрема від того, чи є працівники з низькими трудовими доходами найманими працівниками або самозайнятими, а також від характеристик отримувачів мінімальної заробітної плати – зокрема, від того, чи живуть вони у малозабезпечених сім'ях.

Ефективність мінімальної заробітної плати

Серед тих 327 мільйонів найманих працівників, які, за оцінками, отримують лише мінімальну заробітну плату або менше, 266 мільйонів осіб у різних країнах світу заробляють менше чинної погодинної мінімальної заробітної плати – або тому, що вони не підпадають під дію відповідного законодавства, або через недотримання цього законодавства. Найчастіше зі сфери юридичного охоплення систем мінімальної заробітної плати виключаються такі категорії, які сільськогосподарські та домашні працівники. У доповіді показано, що станом на 2020 рік, за оцінками, у 18 відсотках країн, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, зі сфери дії нормативних актів щодо мінімальної заробітної плати виключені або сільськогосподарські працівники, або домашні працівники, або і ті, й інші. Одна з найбільш суттєвих ознак недотримання законодавства – високий рівень поширеності неформальної зайнятості, що становить істотну проблему для прав працівників у цілому, зокрема для забезпечення виплати мінімальної заробітної плати. Якщо країни з високими рівнями неформальної зайнятості хочуть забезпечити ефективність мінімальної заробітної плати, її необхідно супроводжувати заходами з заохочення офіційного оформлення трудових відносин. Серед інших заходів, наприклад, - адресні перевірки з боку інспекції праці, інформаційно-роз'яснювальні кампанії, а також зусилля з підвищення продуктивності, адже низька продуктивність є одним із рушіїв неформальності та впливає на рівень недотримання законодавства про мінімальну заробітну плату.

Достатність рівнів мінімальної заробітної плати

Як передбачено Конвенцією 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131), встановлення відповідного рівня мінімальної заробітної плати повинно основуватися на соціальному діалозі та враховувати потреби працівників та їхніх сімей, а також економічні фактори. Результати показують, що у розвинених країнах мінімальна заробітна плата встановлюється в середньому приблизно на рівні 55 відсотків медіанної заробітної плати, а у країнах, що розвиваються, та країнах з економікою, що формується – на рівні 67 відсотків медіанної заробітної плати. У переважній більшості розвинених країн мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні приблизно від 50 відсотків до двох третин медіанної заробітної плати. У країнах, що розвиваються, та країнах з економікою, що формується, співвідношення між мінімальною та медіанною заробітною платою коливається від 16 відсотків (Бангладеш) до 147 відсотків (Гондурас). У світовому масштабі медіанне значення мінімальної заробітної плати до відрахування податків за 2019 рік дорівнює 486 дол. США за ПКС на місяць, що означає, що у половині країн світу мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні, нижчому за цю величину, а у половині країн – на рівні, вищому за неї. У деяких країнах мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, нижчому за межу бідності.
Достатньо часте коригування має вирішальне значення для підтримання мінімальної заробітної плати на достатньому рівні, а дуже низький рівень часто відображає відсутність кроків із регулярного коригування ставок у часовій динаміці. На практиці тільки 54 відсотки країн, де мінімальна заробітна плата встановлена законом, змінили мінімальну заробітну плату в період 2010-2019 рр. принаймні раз на два роки. У світовому масштабі у 114 із 153 країн, щодо яких наявні дані (приблизно 75 відсотків), мінімальна заробітна плата у реальному вираженні за період із 2010 до 2019 р. зросла. Реальні річні темпи зростання мінімальної заробітної плати склали в середньому: в Африці - 1,1 відсотка, в Америці – 1,8 відсотка, в Азії – 2,5 відсотка, в Європі та Центральній Азії – 3,5 відсотка.

Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату

У глобальному масштабі більшість найманих працівників, які отримують платню на рівні погодинної мінімальної заробітної плати або менше, знаходиться у нижньому кінці розподілу доходів домогосподарств, але характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, різняться за країнами і регіонами. У Європі, приміром, у середньому 69 відсотків усіх працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, знаходяться у нижній половині розподілу доходів. Крім того, працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше та проживають у бідніших домогосподарствах, із більшою вірогідністю є літніми особами та одинокими батьками з дітьми-утриманцями, ніж ті, що проживають у багатших домогосподарствах. Разом з тим, в Африці у нижній половині розподілу доходів знаходяться тільки 52 відсотки всіх працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше. У країнах, що розвиваються,

багато працівників із низькими доходами є самозайнятими, а ненайманими працівниками. Це вказує на те, що робота за наймом, як правило, збільшує середній дохід домогосподарств і що у країнах, що розвиваються, мінімальна заробітна плата повинна супроводжуватися заходами з забезпечення працівників із бідних домогосподарств роботою за наймом.

Жінки загалом надмірно представлені серед низькооплачуваного персоналу, і у літературі показано, що у багатьох випадках мінімальна заробітна плата може звужувати розрив у оплаті праці між чоловіками та жінками. В усіх регіонах частка жінок серед осіб, які заробляють мінімальну заробітну плату або менше, більша, ніж їхня частка серед тих, хто заробляє більше мінімальної заробітної плати. Так само надмірно представлені молоді працівники (віком до 25 років), працівники з нижчим рівнем освіти та сільські працівники, що свідчить про те, що мінімальна заробітна плата може також зменшувати розриви в оплаті праці між цими та іншими групами. Стосовно характеристик праці у доповіді показано, що працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, з більшою вірогідністю працюють за тимчасовими договорами й на умовах неповного робочого часу, ніж ті, які отримують більш високу платню; крім того, вони у середньому працюють більше часу.

Результати моделювання

Моделювання на основі мікроданих стосовно сукупності, до якої включено 41 країну Африки, Азії, Європи та Латинської Америки, щодо яких наявна інформація про заробітну плату і доходи, дає підстави вважати: незалежно від того, яке мірило нерівності застосовується, практично в усіх досліджених країнах покращення юридичного охоплення і дотримання законодавства щодо мінімальної заробітної плати та підвищення її рівня, наприклад, до двох третин медіанної величини, потенційно може зменшити нерівність у доходах. Виходячи з коефіцієнта Пальма (відношення частки доходів найбагатших 10 відсотків до частки доходів найбідніших 40 відсотків) за умови повного дотримання законодавства та підвищення рівня мінімальної заробітної плати, моделювання показало, що у більшості країн нерівність зменшується на 3-10 відсотків. Проте, у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, де значне місце займає неформальна зайнятість, у ситуації, де повне дотримання законодавства щодо мінімальної заробітної плати не поширюється на найманих працівників на неформальних робочих місцях, потенційне зниження нерівності стає набагато меншим.

Хоча у деяких країнах системи мінімальної заробітної плати, можливо, вже майже реалізували більшість свого потенціалу зі зменшення нерівності, в інших країнах ще є можливості для покращення ситуації. Наприклад, у деяких країнах, як-от Еквадор і Угорщина, потенціал зменшення нерівності у доходах шляхом покращення дотримання законодавства є відносно значним. В іншій групі країн, зокрема в Естонії, Уругваї та В'єтнамі, існує великий потенціал зменшення нерівності в доходах шляхом підвищення рівня мінімальної заробітної плати з урахуванням потреб працівників та їхніх сімей, а також економічних факторів. Незалежно від того, що передбачають заходи політики – підвищення ефективності за допомогою заходів із посилення дотримання законодавства, формалізацію зайнятості чи розширення юридичного охоплення або встановлення достатніх рівнів мінімальної заробітної плати збалансованим і доказовим методом – ці заходи можуть відігравати важливу роль на шляху до забезпечення реалізації повного потенціалу систем мінімальної заробітної плати.

Частина III. Політика у галузі заробітної плати задля відновлення, орієнтованого на людину

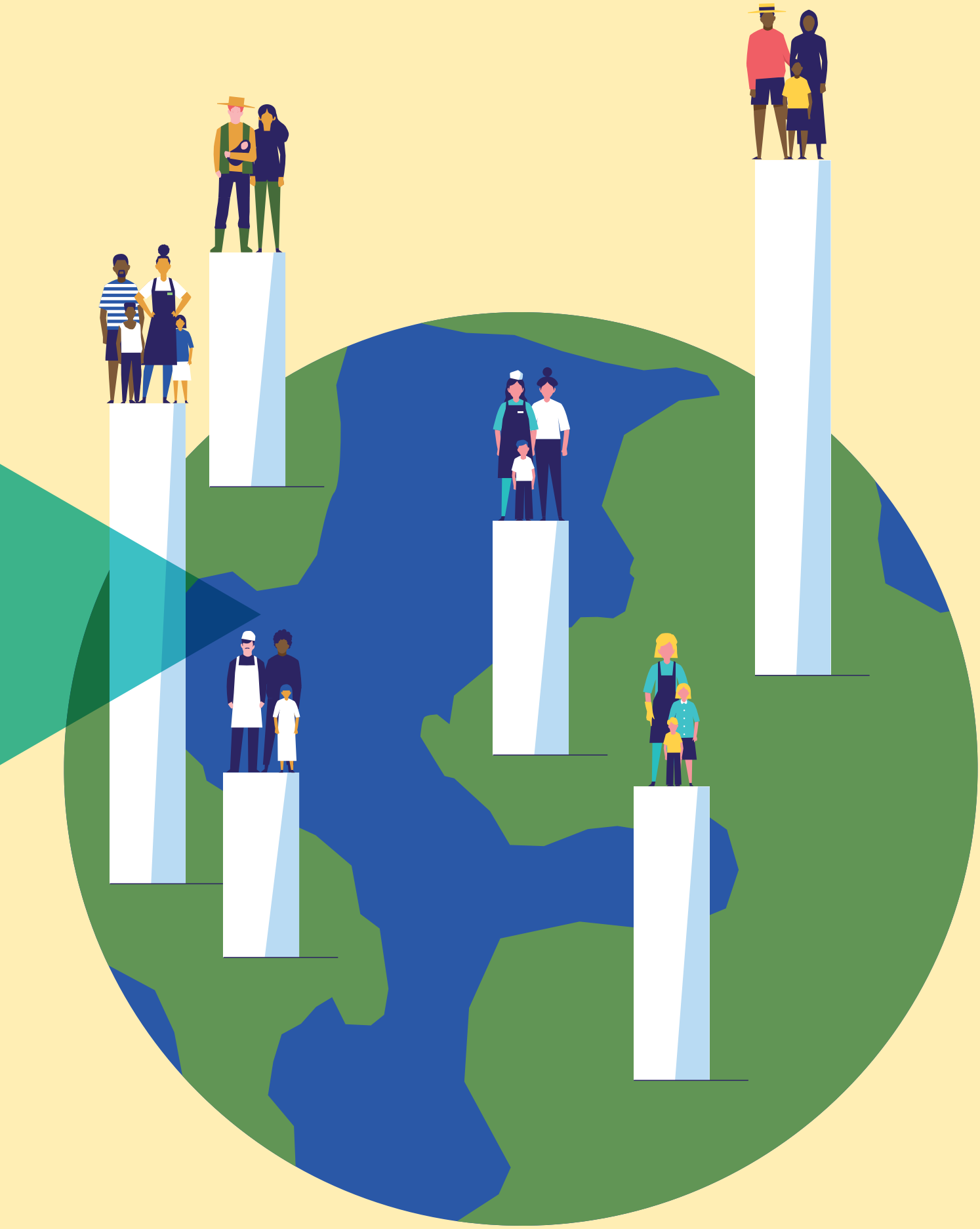
Для ослаблення впливу кризи та підтримання економічного відновлення потрібна ефективна і врівноважена політика в галузі заробітної плати, що реалізується шляхом потужного і всеохоплюючого соціального діалогу. У найближчий час наслідки кризи, спричиненої COVID-19, для всієї економіки і для зайнятості, ймовірно, спричинять сильний знижувальний тиск на заробітну плату працівників. У цьому контексті знадобиться належним чином збалансоване коригування заробітної плати з урахуванням актуальних соціально-економічних факторів, яке дозволить гарантувати збереження робочих місць і забезпечити стабільну діяльність підприємств, водночас захищаючи доходи працівників та їхніх

сімей, підтримуючи попит і запобігаючи дефляційним проявам. Зміни мінімальної заробітної плати слід належним чином урівноважувати та вивіряти. Хоча коригування ставок мінімальної заробітної плати задля компенсації інфляції цін може грати важливу роль у забезпеченні здатності низькооплачуваних працівників та їхніх сімей підтримувати рівень свого життя, у конкретних обставинах деяких країн здійснення масштабного підвищення може виявитися складним або ризикованим кроком. Колективні переговори, що враховують конкретні обставини окремих підприємств або галузей, мають найбільший потенціал для знайдення правильного балансу і для переоцінки достатності заробітної плати в деяких малооплачуваних галузях, в яких здебільшого переважають жінки й які довели свою значущість і високу соціальну цінність під час нинішньої кризи. Субсидіювання заробітної плати, яке зіграло значну роль у пом'якшенні впливу кризи, захистивши підприємства і працівників, можливо, необхідно продовжити й під час другої хвилі локдаунів, ураховуючи при цьому фінансові наслідки.

У процесі планування нового і кращого «нормального життя» після кризи достатня мінімальна заробітна плата – встановлена законом чи шляхом переговорів – могла б допомогти забезпечити більшу соціальну справедливість і меншу нерівність. У Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці (2019 рік), яка закликає дотримуватися орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці, підкреслено важливість адекватного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавчим шляхом або в результаті переговорів. Емпіричний аналіз, викладений у Частині II цієї доповіді, показує: якщо мінімальна заробітна плата встановлена на достатньому рівні, якщо вона юридично охоплює тих працівників, які, скоріше за все, зайняті на низькооплачуваних роботах, а дотримання законодавства щодо неї належним чином забезпечується, мінімальна заробітна плата не тільки допомагає захищати працівників від необґрунтовано низької оплати праці, а й сприяє зменшенню нерівності. Деталі щодо сутності достатньої мінімальної заробітної плати, включно з її достатнім рівнем, повинні узгоджуватися на національному рівні шляхом соціального діалогу та на основі фактів, згідно з Конвенцією 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131). Крім того, задля максимального підвищення ефективності мінімальна заробітна плата повинна підкріплюватися іншими заходами політики, що підтримують формалізацію неформальної економіки, забезпечення оплачуваної зайнятості і зростання продуктивності сталих підприємств. Мінімальна заробітна плата є лише одним інструментом політики у комплексі цих інструментів – які включають політику соціального захисту і податково-бюджетну політику – за допомогою якого можна заохочувати економічне зростання в умовах соціальної справедливості.

Частина I

Останні тенденції в галузі заробітної плати



1 Вступ

2020 рік ознаменувався спалахом пандемії COVID-19, яка швидко спричинила безпрецедентну кризу в економіці й на ринку праці, наслідком чого стало значне падіння рівня зайнятості та зменшення робочого часу. Станом на листопад 2020 року в світі було підтверджено понад 45 мільйонів випадків COVID-19, а кількість померлих від цієї хвороби перевищила 1,1 мільйона осіб[1]. Пандемія викликала колосальне навантаження на служби охорони здоров'я та їхній персонал, більшість якого складають жінки, і багато з них заразилися коронавірусом. Вірус поширювався світом, і так само поширювалися його економічні наслідки. Закривалися підприємства, зупинялися виробництва, мільйони працівників на кілька тижнів чи місяців повністю або частково залишалися без заробітку. Про масштаб цих наслідків свідчить втрата робочого часу в світовому масштабі: за оцінками, у третьому кварталі 2020 року робочий час скоротився порівняно з четвертим кварталом 2019 року на 12,1 відсотка – що еквівалентно 345 мільйонам штатних посад (ILO 2020a). Світовий обсяг трудових доходів за перші три квартали 2020 року, за оцінками, зменшився порівняно з аналогічним періодом 2019 року на 10,7 відсотка, або на 3,5 трильйона дол. США. Особливо нищівного удару зазнали працівники, зайняті у неформальній економіці: криза спричинила значний вплив приблизно на 1,6 мільярда працівників неформальної економіки, що становить 76 відсотків неформально зайнятих у світі (ILO 2020b) .

Багато країн запровадили безпрецедентний комплекс стратегічних заходів, без яких вплив кризи на економіку і ринок праці був би набагато болючішим. Субсидіювання заробітної плати та заходи з підтримки доходів доповнювалися заходами більш загального характеру з метою стимулювання економіки та запобіганням масштабним банкрутствам: це, зокрема, заходи податково-бюджетної та грошово-кредитної політики, а також адресні заходи, як-от відкриття кредитних ліній, перенесення строків сплати податків і внесків на соціальне забезпечення, відстрочення оплати підприємствами рахунків за оренду і комунальні послуги. Реалізовувалися ініціативи з поширення захисту на велику кількість уразливих працівників і підприємств. Проте, хоча і здійснювалися певні ініціативи на підтримку працівників і підприємств неформальної економіки, у більшості країн субсидії або кредити на заробітну плату спрямовувалися виключно до формальної економіки (Fasih, Patrinos and Shafiq 2020)[2].

Тож які наслідки у цих виняткових обставинах криза, спричинена COVID-19, мала на заробітну плату, і якою мірою субсидіювання заробітної плати й інші заходи політики сприяли стабільності заробітної плати і доходів працівників? Для документального відображення останніх тенденцій у галузі заробітної плати в цій доповіді можливою мірою використовуються дані, зібрані та оприлюднені національними органами статистики. Деякі національні органи статистики запровадили нові методи обстеження для оцінки впливу кризи на ринки праці. В інших країнах, однак, дані публікуються тільки з відносно тривалою затримкою, тому точно охарактеризувати вплив COVID-19 на заробітну плату поки що неможливо. Дефіцит національних статистичних даних у світовому масштабі також ускладнює формування точної оцінки впливу субсидіювання заробітної плати та інших заходів політики на динаміку заробітної плати. Враховуючи це, доповідь ґрунтується на широкому колі джерел і цілому комплексі методик, зокрема модельних розрахунків і припущень, які описані у доповіді й додатках до неї.

[1] World Health Organization (WHO) Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard, https://covid19.who.int/

[2] Терміни «наймані працівники» та «особи, що працюють за наймом» використовуються у доповіді як синоніми для позначення всіх оплачуваних працівників незалежно від їхніх договірних відносин, як у формальній, так у неформальній економіці.

2 Глобальний економічний контекст і ринки праці

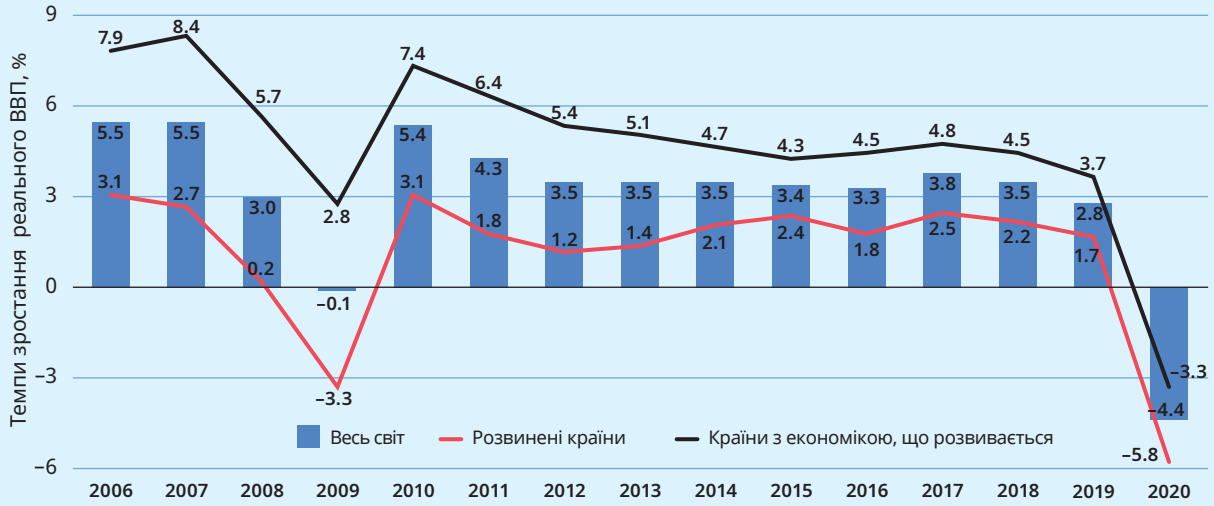
2.1. Економічний контекст

Після періоду вповільнення (2017-2019 роки) у 2020 році глобальне економічне зростання різко скоротилося під впливом пандемії COVID-19, причому валовий внутрішній продукт (ВВП) зменшився набагато стрімкіше у країнах із розвиненою економікою, ніж у країнах з економікою, що формується (див. рис. 2.1). Заходи ізоляції, локдаун і повсюдне закриття підприємств – запроваджені для того, щоб системи охорони здоров'я могли впоратися з ситуацією та вповільнити поширення вірусу – потягли за собою великі економічні витрати. Країни стикнулися з такими проблемами – причому в різних комбінаціях – як руйнування національної економіки, падіння зовнішнього попиту, відтік капіталу та стрімке зростання цін на товари (World Bank 2020a). У жовтні 2020 року Міжнародний валютний фонд (МВФ) прогнозував, що світова економіка, яка у 2019 році зросла на 2,8 відсотка, у 2020 році скоротиться на 4,4 відсотка. У країнах із розвиненою економікою, за прогнозом МВФ, очікувалося набагато різкіше падіння, на 5,8 відсотка, що контрастує з меншим, але все одне суттєвим скороченням – на 3,3 відсотка – у країнах з економікою, що формується. Хоча дехто очікує, що у 2021 році матиме місце потужне відновлення, навколо цього прогнозу залишається багато невизначеності. МВФ попереджає, що особливо гострими будуть різноманітні прояви впливу на малозабезпечені домогосподарства, загрожуючи істотному прогресові, досягнутому в подоланні крайньої бідності у світі з 1990-х років (IMF 2020a).

Наслідки локдауну виявилися неоднаковими для всіх галузей. Найважчого удару зазнали такі галузі, як оптова і роздрібна торгівля, послуги з розміщення і харчування та інші галузі, у яких зазвичай надмірно представлені жінки. За оцінками, на найбільш постраждалі галузі припадає 40 відсотків усіх зайнятих жінок і 36,6 відсотка всіх зайнятих чоловіків (ILO 2020c). Більше того, у країнах із низьким рівнем доходу 80 відсотків загальної чисельності зайнятих у цих найбільш постраждалих галузях – неформально зайняті працівники (ILO 2020d). Інші галузі, як-от банківський сектор і електронна торгівля, або постраждали менше, або збільшили обсяги діяльності. Відзначено також, що малі та середні підприємства у середньому зазнали більш несприятливого впливу, ніж дуже великі компанії (OECD 2020a). Особливо руйнівними виявилися наслідки для мікро- і малих підприємств, на яких зайнято понад 95 відсотків тих 1,6 мільярда працівників неформальної економіки, які зазнали суттєвого впливу (ILO 2020b).

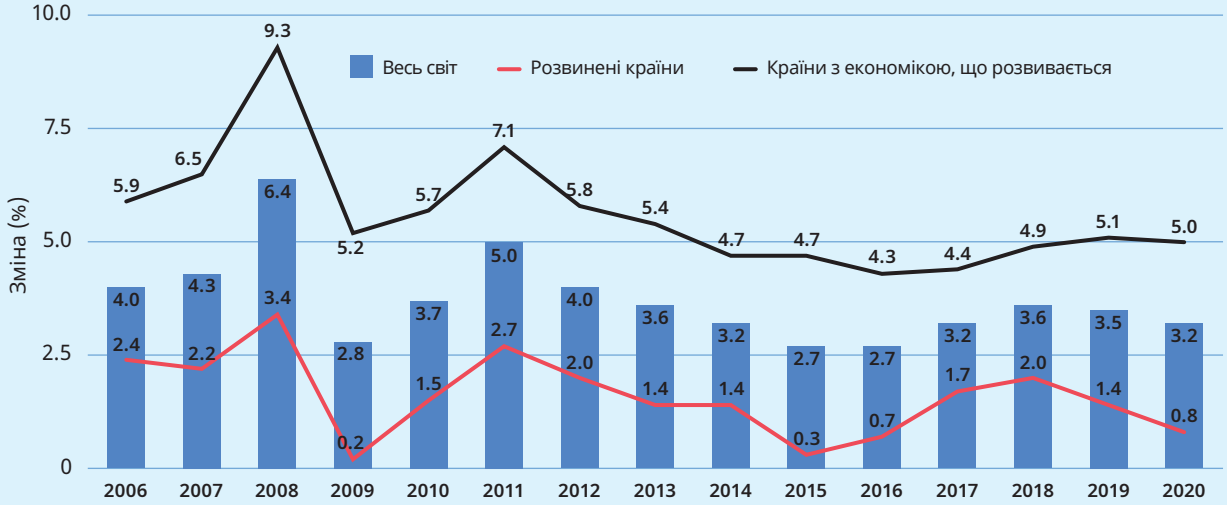
Інфляція цін у цілому продемонструвала тенденцію до зниження, особливо у країнах із розвиненою економікою (див. рис. 2.2). У країнах з економікою, що формується, інфляція цін змінилася відносно незначно, тоді як у країнах із розвиненою економікою вона істотно зменшилася як у 2019 році, так і (особливо) у 2020-му. Це означає, що у розвинених країнах у тих працівників, заробітна плата яких зберегла свою номінальну вартість, реальна заробітна плата знизилася лише незначно. У країнах з економікою, що формується, навпаки, постійний рівень номінальної заробітної плати означає суттєве зниження реальної заробітної плати.

Рис. 2.1. Середньорічні темпи економічного зростання, 2006-2020 рр. (ВВП у постійних цінах) (у відсотках)



Джерело: IMF (2020a).

Рис. 2.2. Інфляція, 2006-2020 рр. (середні споживчі ціни) (у відсотках)



Джерело: IMF (2020a).

2.2. Ринки праці країн світу

Економічні локдауни та тимчасове закриття мільйонів підприємств спричинили колосальний вплив на ринки праці в усіх регіонах світу, при цьому несумірно сильно зачепивши низькооплачуваних працівників. Коли країни одна за іншою закривали підприємства у видах діяльності, що не відносяться до істотно необхідних, наслідки цих кроків відчула на собі величезна кількість працівників. За оцінкою Бюро статистики праці Сполучених Штатів Америки, до локдауну приблизно 20 відсотків працівників у цій країні було зайнято у шести галузях, які зазнали найбільшого безпосереднього впливу цих заходів[3]. Крім того, заходи з зупинення діяльності підприємств несумірно сильно вразили низькооплачуваних працівників[4]. Оцінки Бюро статистики праці показують, що майже 54 відсотки робочих місць у закритих галузях розташовувалися у нижніх 20 відсотках національного розподілу заробітної плати. Хоча працівники закритих галузей складали 20 відсотків загальної чисельності працюючих у країні, на їхню заробітну плату припадало лише близько 12 відсотків сукупної заробітної плати, що свідчить про те, що їхня заробітна плата була набагато нижчою, ніж середня по країні.

> Заходи з закриття підприємств несумірно сильно зачепили низькооплачуваних працівників.

У деяких країнах шкідливі наслідки карантинних заходів для зайнятості виникли швидко, набуваючи, як правило, форми істотного зменшення робочого часу чи скорочення чисельності працюючих. За оцінкою МОП, у другому кварталі 2020 року втрати робочого часу в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні сягнули 15,2 відсотка, в Африці – 15,6 відсотка, в арабських державах – 16,9 відсотка, в Європі та Центральній Азії – 17,5 відсотка, в Америці – 28 відсотків, а у середньому в світі – 17,3 відсотка (ILO 2020a). Міжнародна конфедерація профспілок у своєму четвертому обстеженні щодо COVID-19 у світі повідомила, що у 87 з 100 досліджених країн компанії скорочують працівників через кризу (ITUC 2020). Хоча не всі скорочені працівники можуть бути готові до пошуку іншого місця роботи за існуючих конкретних обставин, у багатьох країнах із високим рівнем доходу мали місце сплески рівня безробіття, тоді як інші країни краще впоралися з цією ситуацією (ILO 2020c). Значне зменшення кількості робочих місць спостерігається також у країнах з економікою, що розвивається, де сфера охоплення допомогами по безробіттю, як правило, обмежена.

Серед працівників, які продовжили працювати (як в основних, так і в неосновних видах діяльності), багато хто перейшов на дистанційний режим роботи. Один із важливих заходів, ужитих урядами країн усього світу для стримування поширення COVID-19, полягав у заохоченні переходу тих, хто може працювати з дому, саме на такі умови праці. Як результат, станом на квітень 2020 року 59 країн запровадили дистанційну роботу для державних службовців, зайнятих у неосновних видах діяльності, й таке саме зробили багато приватних компаній для зайнятого на них персоналу (ILO 2020e). Проте, для багатьох інших працівників, зокрема у таких галузях, як переробна промисловість, охорона здоров'я, супермаркети або пакування товарів для доставки, дистанційний режим роботи був неможливим. Факти, зібрані МВФ, свідчать про те, що найменшу можливість працювати дистанційно мають молоді люди, працівники з вищою освітою, особи з нетиповими контрактами і працівники малих підприємств або працівники, які знаходяться у нижньому кінці розподілу доходів (Brussevich, Dabla-Norris and Khalid 2020). Для переважної більшості робочої сили, зайнятої у неформальній економіці, у країнах, що розвиваються, як, наприклад, вуличні торговці та збиральники сміття, дистанційна робота за жодних обставин не є можливим варіантом.

[3] Ресторани та бари, туризм і транспорт, сфера розваг, побутові послуги, певні підгалузі роздрібної торгівлі (зокрема супермаркети і автосалони), певні підгалузі переробної промисловості (наприклад, авіабудування і автомобільна промисловість). Див. United States, US Bureau of Labor Statistics (2020).

[4] Дані щодо США свідчать про те, що скорочення штатів і зменшення робочого часу спричинили зниження заробітної плати працівників із нижньої половини розподілу станом на середину березня 2020 року приблизно на 26 відсотків порівняно з серединою квітня того ж року, тоді як для більш високооплачуваних найманих працівників відповідне зниження становило, за оцінкою, 1 відсоток. Див. Berman (2020).

Несприятливий вплив на доходи та рівень бідності працівників виявився колосальним, причому в цілому криза несумірно сильно вразила групи, що перебували у вразливому становищі. За оцінкою МОП, за перший місяць кризи сукупний обсяг заробітків неформальних працівників у світовому масштабі, можливо, скоротився на величину до 60 відсотків. Це падіння, у свою чергу, призвело, за оцінками, до суттєвого збільшення чисельності працюючих бідних осіб у різних країнах світу. Зокрема, за оцінками, відносна бідність серед працівників неформальної економіки у світовому масштабі за перший місяць локдауну, можливо, зросла з 26 до 59 відсотків (ILO 2020b). Прогнози Світового банку показують, що криза через COVID-19 могла поставити під загрозу прогрес, досягнутий у подоланні бідності, виштовхнувши у крайню бідність у 2020 році від 71 до 100 мільйонів людей і спричинивши цим підвищення – вперше з 1998 року – світового рівня крайньої бідності (World Bank 2020b). Серед тих, хто зазнав найтяжчого удару, опинилися групи, що перебувають у вразливому становищі, як-от працівники-мігранти (ILO 2020f; UN Women 2020). Несумірно сильно постраждала також молодь, тому що 40 відсотків молодих осіб працювали у найбільш уражених галузях, причому 77 відсотків із них – на неформальних робочих місцях (ILO 2020g). Ураховуючи, що рівень безробіття серед молоді у світі й так утричі перевищує рівень безробіття серед дорослих, нинішня економічна криза, зокрема у сфері зайнятості, серйозно ускладнює перспективи працевлаштування молоді світу в подальшому (ILO 2020h).

> Криза по-різному зачепила чоловіків і жінок: останні зазнали несумірно сильного впливу в багатьох аспектах, що могло розширити ґендерні розриви на ринку праці.

Криза по-різному зачепила чоловіків і жінок: останні зазнали несумірно сильного впливу в багатьох аспектах, що могло розширити ґендерні розриви на ринку праці й нівелювати прогрес, досягнутий за кілька останніх років. По-перше, жінки складають велику частку серед працівників, які зайняті у сфері життєво важливих послуг і які безпосередньо контактують із клієнтами: на них припадає понад 70 відсотків персоналу закладів охорони здоров'я і соціального забезпечення. По-друге, частка жінок, працюючих у найбільш постраждалих галузях, перевищує частку зайнятих там чоловіків, отже, масштаби втрати роботи серед жінок значніші, про що свідчить остання статистика зайнятості в Австралії, Канаді, Колумбії, Японії, Республіці Корея та США. Оцінки МОП показали також, що від втрати роботи або зменшення робочого часу і заробітків суттєво постраждали 55 мільйонів домашніх працівників, з яких близько двох третин – жінки (ILO 2020i). По-третє, жінки в більших масштабах, ніж чоловіки, працюють на неформальних умовах у понад 90 відсотках країн Африки на південь від Сахари, 89 відсотках країн Південної Азії та майже 75 відсотках латиноамериканських країн. Крім того, жінки постраждали також від нерівного розподілу роботи з ведення домашнього господарства, причому ця проблема загострилася через збільшення потреб у догляду за дітьми під час пандемії (ILO 2018a; ILO 2020c).

iStock.com/wildpixel

2.3. Заходи політики

Під час локдауну уряди багатьох країн вдалися до безпрецедентних кроків для протидії впливу кризи на економіку і ринки праці[5], проте масштаб цих заходів широко різнився (IMF 2020b). Згідно з однією оцінкою, країни Групи двадцяти разом витратили на податково-бюджетні заходи з протидії соціальним, економічним і фінансовим наслідкам кризи понад 7600 млрд дол. США, що становить близько 11,2 відсотка їхнього ВВП (Segal and Gerstel 2020). Найбільшим компонентом податково-бюджетної підтримки стало надання фінансової допомоги для забезпечення виживання підприємств (OECD 2020b). Ця допомога набувала різних форм, як-от прямі державні видатки та компенсація упущених доходів, позики та кредити і податкові пільги для підприємств, зокрема щодо їхніх внесків на соціальне забезпечення. Податково-бюджетні кроки також зіграли значну роль у багатьох країнах для реалізації потужних заходів із збереження робочих місць – від заборони звільнень до широкомасштабних програм розподілу робочих завдань і розширення сфери застосування допомог по безробіттю та субсидій на заробітну плату (див., наприклад, Cheng 2020). Суттєві заходи реагування реалізували й міжнародні установи. Крім того, усвідомлюючи рекордно високі рівні державного боргу, досягнуті в більшості країн з економікою, що формується, та країн, що розвиваються, - що залишає їм лише обмежені можливості для податково-бюджетних заходів – країни Групи двадцяти оголосили про призупинення обслуговування державного боргу станом на 1 травня 2020 року (World Bank 2020c). Широкомасштабні кроки вжили й центральні банки країн.

> Особливу актуальність для тенденцій у галузі заробітної плати мали тимчасові субсидії на заробітну плату, запроваджені багатьма країнами з метою захисту робочих місць під час кризи.

Особливу актуальність для тенденцій у галузі заробітної плати мали тимчасові субсидії на заробітну плату, запроваджені багатьма країнами з метою захисту робочих місць під час кризи (ILO 2020j). Субсидії на заробітну плату включають усі види виплат роботодавцям або працівникам, спрямованих на покриття, повністю або частково, витрат на утримання (як витрат на заробітну плату, так і інших витрат) працівника, що відповідає встановленим критеріям. У деяких країнах, наприклад, у Новій Зеландії, зарплатні субсидії надавалися у формі одночасної виплати; у багатьох інших випадках (наприклад, у Данії, Німеччині та Швейцарії) вони покривали певну частку заробітку працівника, причому не більше встановленого ліміту. Там, де субсидії на заробітну плату існували, вони використовувалися великою кількістю підприємств, на яких були зайняті мільйони працівників. У Франції на початок липня понад 1 мільйон підприємств заявили про перехід на *chômage partiel* (часткову діяльність), щоб мати змогу виплачувати заробітну плату більш ніж 14 мільйонам працівників, або 56 відсоткам усіх зайнятих у країні (France, Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion 2020a; цифри щодо штатних працівників наведені у France, Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion 2020b). У Швейцарії на кінець квітня 2020 року відповідною схемою було охоплено 1,9 мільйона осіб, або 37 відсотків усіх найманих працівників (Government of Switzerland, Federal Council 2020). У Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії частка працівників, відправлених у відпустку, на підприємствах, які не зупинили діяльність, у тиждень, що закінчився 28 червня, оцінювалася цифрою 29,2 відсотка (United Kingdom, Office for National Statistics 2020).

[5] МОП подає всебічний стислий огляд цих заходів політики у розділі свого веб-сайту “COVID-19 and the World of Work: Country Policy Responses”, https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm

3

Тенденції у галузі заробітної плати до та під час кризи, спричиненої COVID-19

3.1. Середня заробітна плата у світі та регіонах до кризи

Як змінювалися розміри заробітної плати у світі до початку кризи? На рис. 3.1 видно, що впродовж чотирьох років, що передували пандемії, темпи зростання реальної заробітної плати у світі коливалися у діапазоні від 1,6 до 2,2 відсотка. Якщо з вибірки виключити Китай, то темпи зростання заробітної плати в реальному вираженні за ці чотири роки коливалися на нижчому рівні, від 0,9 до 1,6 відсотка. Як і у попередніх випусках доповіді «Заробітна плата у світі», ці дані стосуються реальної середньомісячної заробітної плати. Темп зростання реальної місячної заробітної плати розраховується як зміна номінальної місячної заробітної плати без урахування зміни вартості життя, виміряної відповідним національним індексом цін, зазвичай індексом споживчих цін. Оскільки у доповіді використовується місячна заробітна плата, а не погодинна, дані про яку не такі широкодоступні, коливання відображають зміни як у погодинній заробітній платі, так і у середній кількості відпрацьованих годин. Глобальні та регіональні оцінки – це середньозважені значення, які враховують загальну чисельність працівників у різних країнах. Оцінки на рис. 3.1 базуються на даних щодо 136 країн, для багатьох із них – до 2019 року[6].

На рис. 3.2 представлені оцінки середньорічних темпів зростання реальної заробітної плати у країнах Групи двадцяти: впродовж чотирьох докризових років темпи зростання реальної заробітної плати коливалися у розвинених країнах цієї групи від 0,4 до 0,9 відсотка, а у країнах з економікою, що розвивається, – на більш високому рівні, від 3,5 до 4,5 відсотка[7]. У цілому оцінка темпів зростання заробітної плати у Групі двадцяти дуже схожа на світову оцінку, наведену на рис. 3.1 – що не дуже дивно, оскільки на країни Групи двадцяти припадає близько 60 відсотків найманих працівників світу та приблизно три чверті світового ВВП.

[6] Не всі країни опублікували дані за період до 2019 р. включно. Повний набір даних і методологія розрахунку глобальних і регіональних оцінок наведені на веб-сайті доповіді МОП «Заробітна плата у світі» (www.ilo.org). Див. також ILO (2018b, Appendix I).

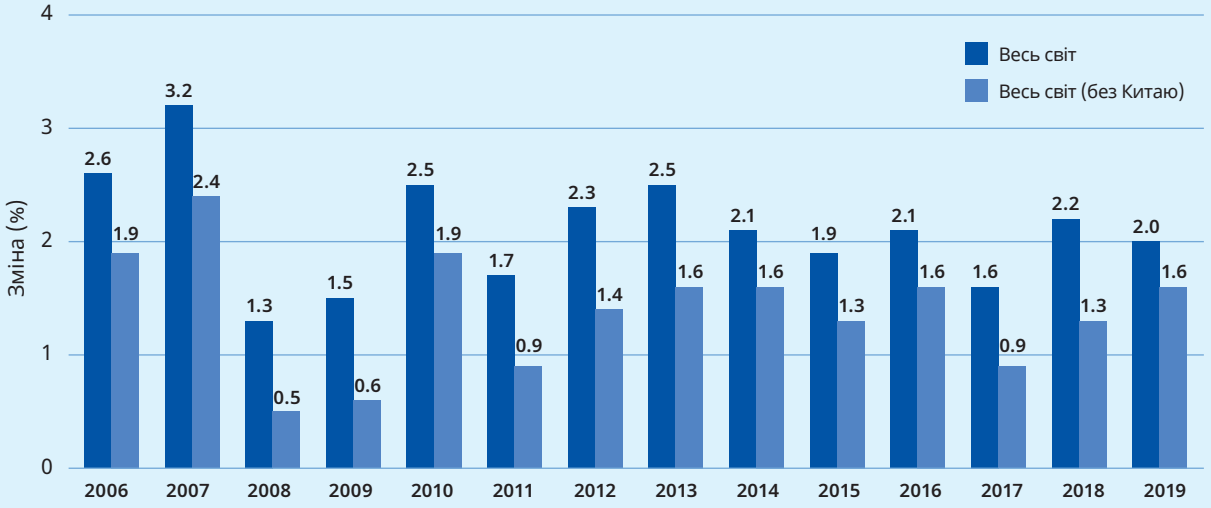
[7] Поділ країн Групи двадцяти на «розвинені країни Групи двадцяти» та «країни Групи двадцяти з економікою, що розвивається» базується на групуванні, якого дотримується МВФ. Група двадцяти включає 19 країн, тому що ЄС, як сукупний суб'єкт, не враховується.

Упродовж чотирьох років, що передували пандемії, темпи зростання реальної заробітної плати у світі коливалися від

1,6 до 2,2 відсотка

iStock.com/Omar Osman

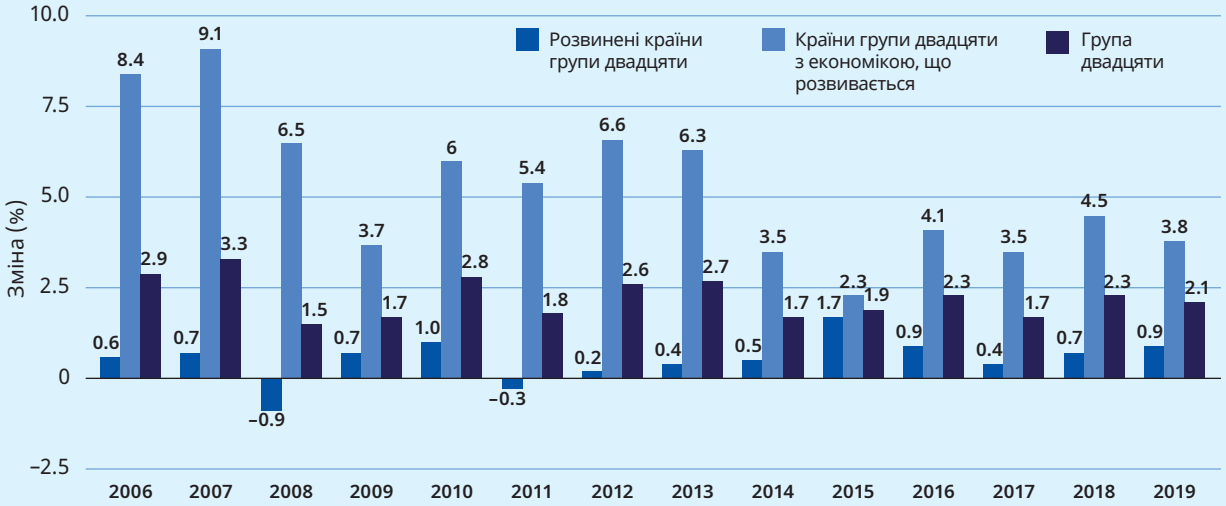
Рис. 3.1. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у світі, 2006-2019 рр. (у відсотках)



Примітка: цифри за 2019 р. є попередніми оцінками, тому що національні оцінки доступні ще не по всіх країнах.

Джерело: оцінки МОП на основі офіційних національних джерел, зафіксованих у ILOSTAT та у глобальній базі даних МОП щодо заробітної плати (Global Wage Database). Повний набір даних міститься у глобальній базі даних МОП щодо заробітної плати; його можна завантажити безкоштовно (див. www.ilo.org/ilostat).

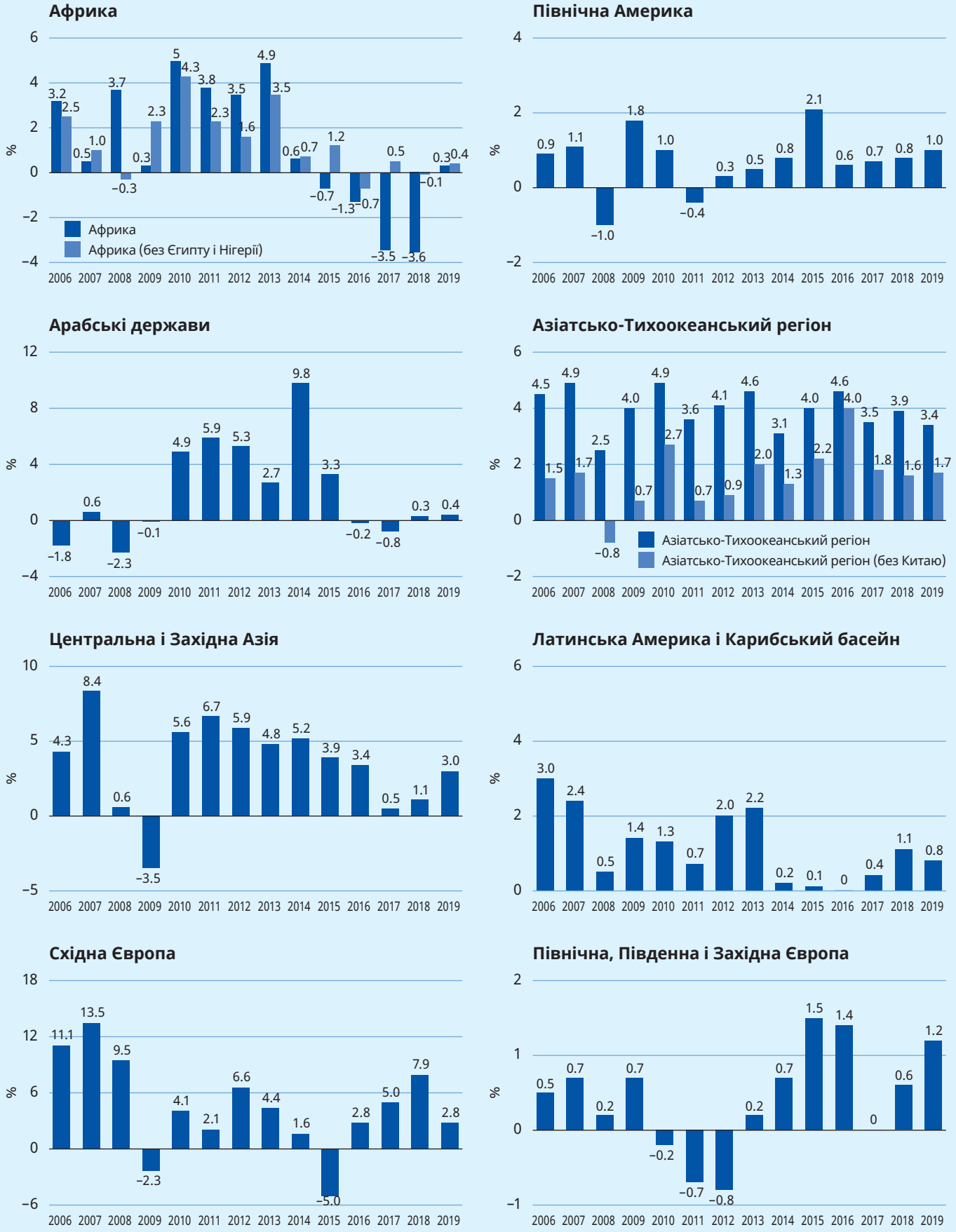
Рис. 3.2. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 2006-2019 рр. (у відсотках)



Примітка: цифри за 2019 р. є попередніми оцінками, тому що національні оцінки доступні ще не по всіх країнах.

Джерело: оцінки МОП на основі офіційних національних джерел, зафіксованих у ILOSTAT та у глобальній базі даних МОП щодо заробітної плати (Global Wage Database). Повний набір даних міститься у глобальній базі даних МОП щодо заробітної плати; його можна завантажити безкоштовно (див. www.ilo.org/ilostat).

Рис. 3.3. Середньорічні темпи зростання реальної заробітної плати за регіонами, 2006-2019 рр. (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП за офіційними цифрами.

Регіональна картина, показана на рис. 3.3, свідчить про те, що впродовж кількох докризових років реальна заробітна плата найшвидше зростала в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні та у Східній Європі і набагато повільніше – у Північній Америці, Північній, Південній та Західній Європі. У працівників Азіатсько-Тихоокеанського регіону мали місце найвищі темпи зростання заробітної плати серед усіх регіонів за період 2006-2019 рр., причому першими за цим показником були Китай, Індія, Республіка Корея, Таїланд і В'єтнам. На відміну від цього у Північній Америці (Канаді та США) і Західній Європі темпи зростання реальної заробітної плати коливаються від нуля до близько 1 відсотка, хоча і з висхідною тенденцією у межах цього діапазону, що спостерігалася в останні два роки. У Латинській Америці й Карибському басейні темпи зростання реальної заробітної плати також почали відновлюватися після 2016 року; у 2018 році вони подолали одновідсоткову позначку, після чого у 2019 році знов дещо впали. В Африці темпи зростання реальної заробітної плати почали відновлюватися у 2019 році після різкого падіння, яке мало місце у 2017-2018 роках у результаті постійного інфляційного тиску. Оцінки, наведені на рис. 3.3 щодо арабських держав, є лише орієнтовними через суттєві обмеження щодо даних у цьому регіоні.

Упродовж кількох докризових років реальна заробітна плата найшвидше зростала в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні та у Східній Європі і набагато повільніше – у Північній Америці, Північній, Південній та Західній Європі.

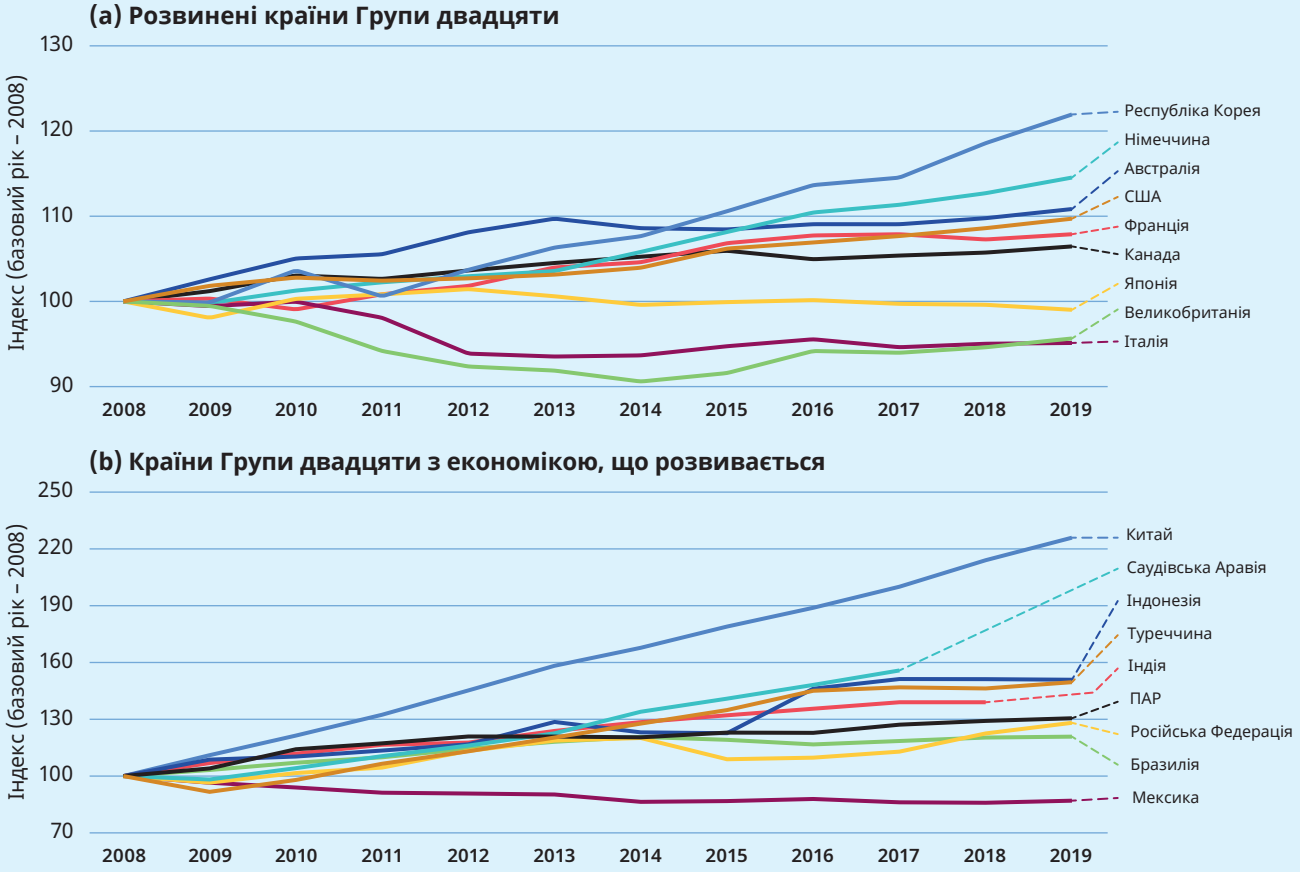
Регіональні відмінності у темпах зростання заробітної плати значною мірою відобразили відмінності в економічних показниках, які суттєво різнилися по регіонах. Упродовж кількох років до 2019 року включно темпи економічного зростання в азіатських країнах з економікою, що розвивається, залишалися більш високими, ніж в інших регіонах світу, незважаючи на те, що у Китаї спостерігалося повільніше, хоча і стійке зростання ВВП. Інфляція у регіонах також була дуже різною. У 2019 році найвищу інфляцію було зафіксовано у країнах Африки на південь від Сахари, Близького Сходу та північної Африки, де вона за попередні три роки зросла в усіх країнах з економікою, що розвивається, крім країн Африки на південь від Сахари.

3.2. Заробітна плата та індекси продуктивності праці до кризи

Рис. 3.4, де відображено динаміку індексів реальної заробітної плати за період із 2008 року в розвинених країнах і країнах з економікою, що розвивається, Групи двадцяти, демонструє значні відмінності у тенденціях зміни темпів зростання заробітної плати у роки, що передували кризі, спричиненій COVID-19. Серед розвинених країн темпи зростання заробітної плати були найвищими (22 відсотки) у Республіці Корея, за якою за цим показником йшла Німеччина, де темпи зростання заробітної плати у 2008 та 2009 роках були майже нульовими, у 2010-2013 роках – лише помірними, але потім прискорилися, завдяки чому підвищення реальної заробітної плати за весь період 2008-2019 років склало 15 відсотків. В Італії, Японії та Великобританії, навпаки, реальна заробітна плата зменшилася. Серед країн Групи двадцяти з економікою, що розвивається, виділяється Китай, де заробітна плата постійно зростає і за весь розглядуваний період більш ніж подвоїлася; проте, значного позитивного зростання середньої реальної заробітної плати за цей період досягли всі країни цієї групи, за винятком Мексики. Тим не менш, попри це швидше зростання заробітної плати, рівень середньої заробітної плати у країнах з економікою, що розвивається, залишається істотно нижчим, ніж у розвинених країнах Групи двадцяти. Перерахунок середньої заробітної плати в усіх країнах Групи двадцяти у долари США за обмінним курсом на основі паритету купівельної спроможності (ПКС) дає такі середні арифметичні значення заробітної плати: у розвинених країнах – приблизно 3780 дол. США на місяць, у країнах з економікою, що розвивається, - близько 1850 дол. США.

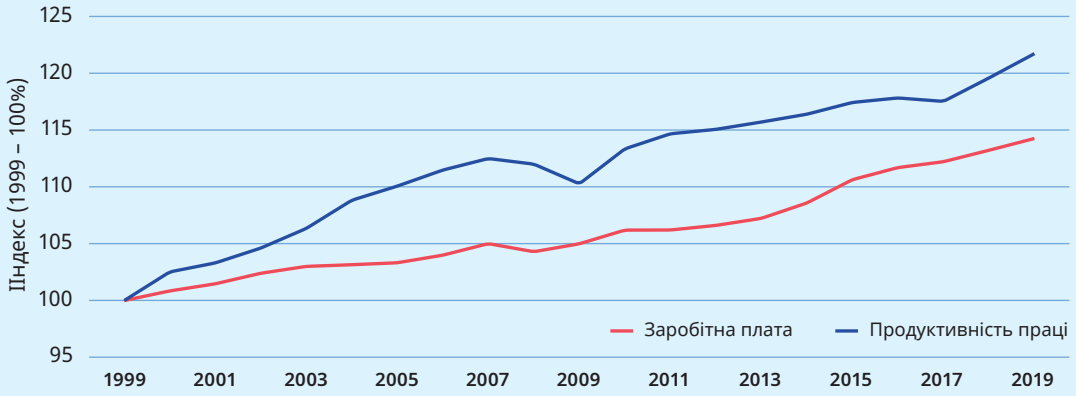
У Китаї реальна заробітна плата за 2008-2019 роки більш ніж подвоїлася.

Рис. 3.4. Індекс середньої заробітної плати у країнах Групи двадцяти, 2008–19 рр.



Джерело: оцінки МОП.

Рис. 3.5. Динаміка середньої реальної заробітної плати та продуктивності праці у 52 країнах із високим рівнем доходу, 1999–2019 рр.



Джерело: оцінки МОП.

До цього часу доповіді МОП щодо заробітної плати у світі зосереджувалися на визначенні змін заробітної плати у часовій динаміці, а не на порівнянні рівнів заробітної плати у країнах світу, тому що методика розрахунку цих статистичних показників широко варіюється. Наприклад, у деяких країнах у розрахунок заробітків включаються премії, тоді як інші їх не беруть до уваги. Отже, враховуючи відмінності у дефініціях і відсутність даних про заробітну плату, гармонізованих у розрізі країн, повністю порівнянну статистику сформувати неможливо. Разом з тим, у Додатку I наведені дані про середню заробітну плату по країнах.

В останні 20 років спостерігався розрив між зростанням заробітної плати та зростанням продуктивності праці, особливо у деяких країнах із високим рівнем доходу. Стабільне зростання заробітної плати впродовж тривалих періодів часу можливо лише за наявності значного зростання продуктивності праці. На рис. 3.5 показано індекси середньої реальної заробітної плати та середньої реальної продуктивності праці у 52 країнах із високим рівнем доходу в 1999-2019 роках. Продуктивність праці вимірюється як ВВП на одного працівника; і індекс реальної заробітної плати, і індекс реальної продуктивності праці розраховуються як середньозважені значення (отже, великі країни впливають на ці показники більше, ніж малі) та відображаються відносно базового 1999 року. У цілому можна побачити, що продуктивність праці (+21,8 відсотка) у період 1999-2019 років зростала швидше за реальну заробітну плату (+14,3 відсотка). У 2016-2017 роках продуктивність праці дещо знизилася, а заробітна плата – дещо збільшилася. За ці два роки розрив звузився приблизно на 2 відсотки, а потім продуктивність праці знов почала зростати швидше за заробітну плату, тому за 2018-2019 роки розрив знов збільшився на 2 відсотки. Загалом відокремлення заробітної плати від продуктивності праці пояснює, чому частка трудових доходів (частка оплати праці у ВВП) у багатьох країнах залишається значно меншою, ніж у 1990-х роках.

> В останні 20 років спостерігався розрив між зростанням заробітної плати та зростанням продуктивності праці, особливо у деяких країнах із високим рівнем доходу.

3.3. Вплив кризи, спричиненої COVID-19, на заробітну плату в 2020 році

У той час, як виникли потреби у додаткових даних, які б дозволили зрозуміти вплив кризи, спричиненої COVID-19, на заробітну плату, пандемія ускладнила національним органам влади збирання статистичної інформації (ILO 2020k; ILO 2020l). Масштаб цих труднощів залежав від конкретного контексту, інфраструктури та спроможності окремих країн. Обмеження на пересування під час локдауну змусили багато країн призупинити проведення особистих бесід, які досі залишаються основним способом збирання даних для обстежень робочої сили. Країни реагували на цю проблему по-різному, наприклад шляхом переходу на телефонні опитування, запровадження оперативних обстежень і застосування новітніх джерел даних та експериментальних методів. Навіть при цьому вплив кризи у багатьох країнах світу залишається невідомим. Наприклад, регулярна статистика заробітної плати в багатьох країнах публікувалася через кілька місяців або навіть років після того, як вона була зібрана. Отже, повну картину впливу кризи на заробітну плату і ринки праці світ отримає лише у наступні місяці чи роки.

За результатами вивчення реальної ситуації з'явилося багато свідчень того, що працівники змушені погоджуватися – принаймні на певний час – на скорочення робочого часу і (або) заробітної плати. Як зазначають Adams-Prassl et al. (2020), серед респондентів у вибірці працівників, які станом на початок квітня все ще мали оплачувану роботу, 35 відсотків (США), 30 відсотків (Великобританія) і 20 відсотків (Німеччина) повідомили, що у березні вони заробили менше, ніж у січні й лютому. В Аргентині, де уряд запровадив загальну заборону на звільнення працівників без обґрунтованих підстав у період кризи, у колективній угоді було визначено пакет екстрених заходів, зокрема скорочення на 25 відсотків заробітної плати працівників у закритих галузях на 60 днів починаючи з 1 квітня 2020 року з метою збереження робочих місць (Sindicato Empleados de Comercio de Junín 2020). Так само у Чилі частка підприємств, які досягли угоди з працівниками про тимчасове зменшення заробітної плати з метою збереження зайнятості, збільшилася з 6,6 відсотка

Попередні дані національних органів статистики показують, що приблизно у двох третинах країн, щодо яких наявна короткострокова статистика, мало місце зменшення заробітної плати або вповільнення темпів зростання середньої заробітної плати, тоді як у решті країн середня заробітна плата зробила дивний стрибок у статистиці – що відображає, головним чином, «структурний ефект», обумовлений втратою низькооплачуваних робочих місць.

у квітні 2020 року до 8,4 відсотка у липні 2020 року, а у деяких галузях цей показник перевищив 15 відсотків[8]. У міських районах Ефіопії номінальна середня заробітна плата у приватному секторі за період із лютого до серпня 2020 року впала приблизно на 6 відсотків (ILO, JCC and Ethiopoll 2020). В Індії, за останніми даними, заробітна плата формально зайнятих працівників скоротилася на 3,6 відсотка, а неформально зайняті зазнали набагато різкішого зниження заробітної плати – на 22,6 відсотка (Estupiñan and Sharma 2020). Якщо говорити про інші країни, то Парагвай запровадив тимчасове урізання заробітної плати в державному секторі, щоб виділити системі охорони більше коштів на боротьбу з вірусом (Gamba, 2020). В Уругваї тимчасове зниження заробітної плати державних службовців, заробіток яких перевищував певний рівень, сприяло фінансуванню видатків на боротьбу з COVID-19, а влада Буркіна-Фасо оголосила про план перенаправлення частки окладів деяких категорій державних службовців на фінансування заходів реагування на кризу (García-Escribano and Abdallah 2020).

Попередні дані національних органів статистики показують, що приблизно у двох третинах країн, щодо яких наявна короткострокова статистика[9], мало місце зменшення заробітної плати або вповільнення темпів зростання середньої заробітної плати, тоді як у решті країн середня заробітна плата зробила дивний стрибок у статистиці – що відображає, головним чином, «структурний ефект», обумовлений втратою низькооплачуваних робочих місць. Під час кризи середня заробітна плата може суттєво викривлюватися «структурним ефектом», який виникає внаслідок змін у структурі зайнятості. Якщо більшість тих, хто втрачає роботу, - низькооплачувані працівники, це автоматично збільшує середнє значення заробітної плати решти працівників. Для того, щоб зрозуміти сенс даних по окремих країнах, у доповіді документально відображено, з одного боку, динаміку загального рівня безробіття, а з іншого боку – індекси номінальної та реальної середньої заробітної плати. Для полегшення порівняння з докризовим періодом побудовано індекс середньої заробітної плати, де 2019 рік слугує базовим періодом індексу (2019 = 100). Хоча оцінки рівня безробіття можуть бути дещо упередженими через складність проведення активного пошуку роботи під час локдауну або через знеохочення безробітних на тлі безпрецедентної втрати робочих місць, в міру втрати роботи рівень безробіття, як правило, збільшується[10].

[8] Instituto Nacional de Estadística, Чилі: https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espa%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B-3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_amjj.pdf?sfvrsn=a1a46ea9_12.

[9] Країни вибиралися переважно за ознакою наявності останніх статистичних даних про середню заробітну плату, які охоплюють принаймні перше півріччя 2020 р., що дозволяє вивчити перші прояви впливу кризи, спричиненої COVID-19, на ринок праці. Хоча на момент підготовки цього розділу останніх статистичних даних про середню заробітну плату в країнах Африки за другий квартал 2020 року не було в наявності, ці цифри, поряд із статистикою щодо країн Групи двадцяти, представлені на веб-сайті МОП в інфографіці Global Wage Report 2020/21 (www.ilo.org).

[10] Застосування рівня безробіття для висвітлення наслідків кризи пояснюється тим, що цей показник ринку праці є набагато доступнішим, ніж показник частки зайнятих у загальній чисельності населення та інші мірила недостатнього використання робочої сили. У багатьох країнах, де показники зайнятості падали, рівень безробіття зріс. Наприклад, коли у Чилі рівень зайнятості знизився у другому кварталі 2020 р. приблизно на 20,5 відсотка, рівень безробіття підвищився на 49 відсотків. Така сама тенденція очевидна ще у багатьох країнах. У Франції та Італії, навпаки, рівень безробіття з початку кризи знизився, тому що лише мала частка тих, хто втратив роботу, під час локдауну активно шукала нову роботу (див., наприклад, https://www.insee.fr/fr/statistiques/4641598#titre-bloc-1).

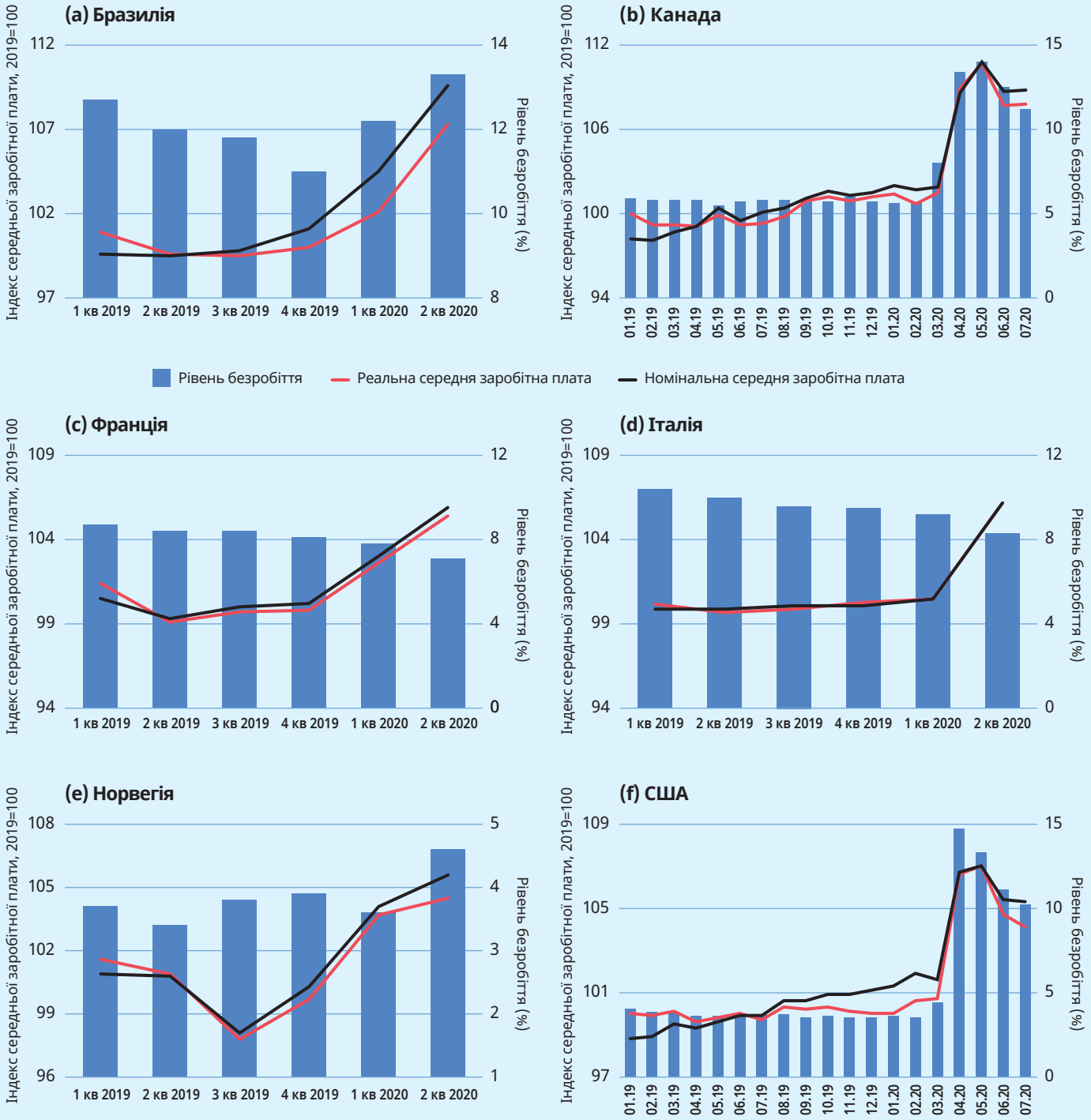
На рис. 3.6 наведено ряд яскравих прикладів «структурного ефекту» в Бразилії, Канаді, Франції, Італії, Норвегії та США, де середня заробітна плата помітно зростає одночасно з безпрецедентною втратою робочих місць. У США, де станом на кінець березня 2020 року були запроваджені карантинні заходи в більшості штатів, уже у квітні стали помітними значні наслідки для ринку праці. Квітень позначився безпрецедентно різким зростанням рівня безробіття, який сягнув позначки 14,7 відсотка, а індекс реальної середньої заробітної плати підскочив до 106,6. Порівняно з середньою заробітною платою за 2019 рік реальна середня заробітна плата у квітні 2020 року зросла на 7 відсотків, а у липні 2020 року – на 4 відсотки, тому що в останні місяці саме найменш кваліфіковані працівники стикнулися з найвищим зростанням рівня безробіття. Зокрема, у квітні 2020 року безробіття серед осіб, які мають освіту нижче середньої, зросло на 14,4 відсоткового пункту, тоді як серед працівників із ступенем бакалавра і вище рівень безробіття збільшився на 5,9 відсоткового пункту.[11] (Докладніше про вплив структурного ефекту в США див. у вставці 3.1). Схожа тенденція очевидна у Канаді, де рівень безробіття різко зріс починаючи з березня 2020 року, сягнувши пікової позначки у 14 відсотків у травні, тоді як індекс реальної середньої заробітної плати збільшився з 101,5 у березні 2020 року до 110,7 у травні цього є року, що свідчить про те, що середня реальна заробітна плата за травень була приблизно на 11 відсотків більшою, ніж середня реальна заробітна плата за 2019 рік. Так само у Бразилії індекс реальної середньої заробітної плати сягнув пікової позначки у 107,3 у другому кварталі 2020 року, що супроводжувалося незначним підвищенням рівня безробіття в міру прискорення поширення вірусу та посилення заходів протидії коронавірусній хворобі. З іншого боку в Норвегії є очевидним слабший структурний ефект, можливо, через пропорційно менше зростання безробіття. Хоча у Франції та Італії під час коронавірусної кризи рівень безробіття впав через труднощі з проведенням активного пошуку роботи, безпрецедентна кількість працівників утратила роботу, і, як наслідок, середня заробітна плата через структурний ефект збільшилася.

Значне зростання заробітної плати, виражене у комплексних показниках, не слід вважати ознакою відновлення або посилення ринку праці.

▶ The Illusion of Wage Growth Crust et al. 2020

[11] Дані Бюро статистики праці США, середні тижневі заробітки всіх працівників приватного сектора, скориговані з урахуванням сезонних факторів.

Рис. 3.6. «Структурний ефект» у вибраних країнах, продемонстрований індексами середньої заробітної плати та рівнями безробіття, 2019 і 2020 рр.



Примітки: (a) Бразилія: середній дохід від основної роботи, зазвичай отримуваний щомісяця, осіб віком від 14 років; рівень безробіття серед осіб віком від 14 років. (b) Канада: середній тижневий заробіток усіх працівників включно з оплатою понаднормової роботи, сукупне значення по промисловості за винятком некласифікованих підприємств; рівень безробіття зазначено в цілому. (c). Франція: індекс вартості робочої сили – тільки заробітна плата (індекс погодинної заробітної плати), всі галузі; рівень безробіття (за методологією Міжнародної організації праці) осіб віком 15 років і старше; Франція за винятком Майотти, з поправкою на сезонність. (d) Італія: індекс валового заробітку за еквівалентну одиницю повного робочого часу; тільки промисловість і сфера послуг; за винятком державного управління і оборони та обов'язкового соціального забезпечення, з поправкою на сезонність; рівень безробіття осіб віком 15 років і старше, з поправкою на сезонність. (e) Норвегія: середньомісячний заробіток, у цілому по країні та в усіх галузях; рівень безробіття осіб віком 15-74 роки. (f) США: середній тижневий заробіток усіх найманих працівників приватного сектора, з поправкою на сезонність; рівень безробіття серед цивільного населення віком від 25 років, з поправкою на сезонність.

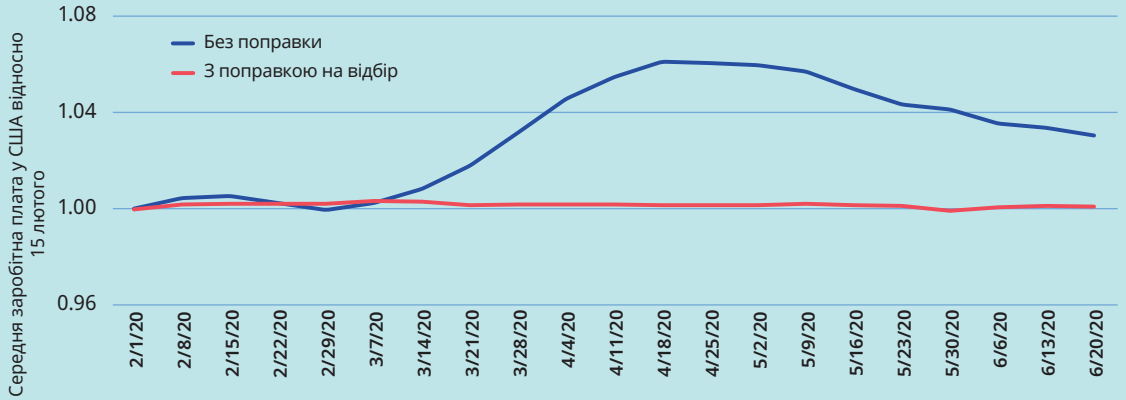
Джерела: (a) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica. (b) Управління статистики Канади. (c) Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES). (d) Istituto nazionale di statistica (Istat). (e) Управління статистики Норвегії. (f) Бюро статистики праці США.

▶ Вставка 3.1. Скорочення і заморожування заробітної плати у США

Дослідження з використанням тривалого характеру адміністративних даних про витрати на заробітну плату (Cajner et al. 2020) демонструє вплив структурного ефекту на основну заробітну плату (заробіток за контрактом у розрахунку на оплачуваний період, без урахування зміни відпрацьованих годин та особливих виплат) у США, для чого динаміка середньої основної заробітної плати всіх працівників у вибірці (яка відображає зміни у чисельності та профілі працівників) порівнюється з часовою динамікою середньої основної заробітної плати даного працівника. Результат, показаний на рис. B3.1.1, свідчить про те, що збільшення середньої заробітної плати у всій вибірці повністю обумовлено саме структурним ефектом. Якщо обмежити вибірку даним працівником, зайнятим упродовж усього розглядуваного періоду, зростання заробітної плати приблизно дорівнюватиме нулю.

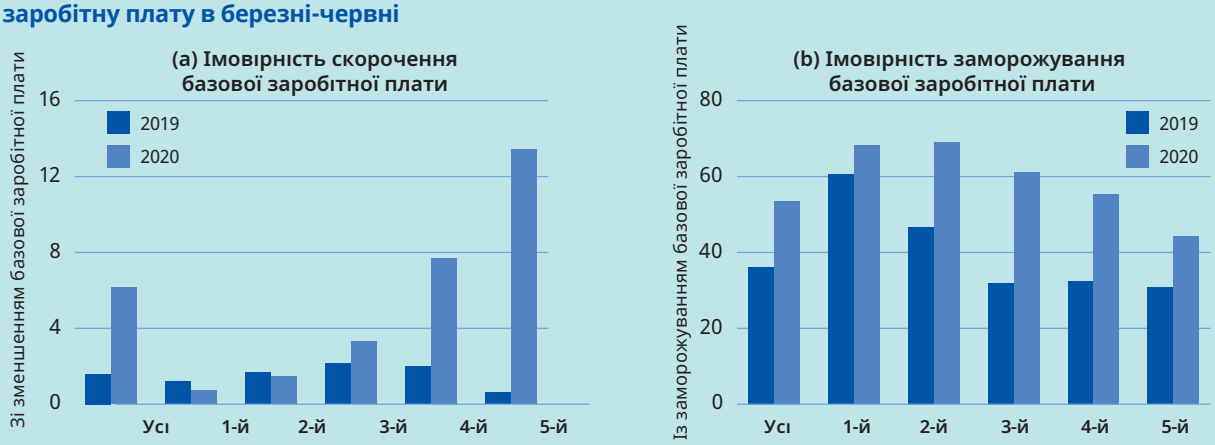
Автори встановили також, що скорочення і заморожування заробітної плати у 2020 році були більш поширеними явищами, ніж у 2019-му. У 2019 році скорочення заробітної плати торкнулося тільки 1,6 відсотка працівників, які були зайняті на даному підприємстві як у березні, так і у червні 2019 року, тоді як у 2020 році ця частка більш ніж потроїлася, сягнувши 6,2 відсотка. Коли вибірку обмежили так, що вона включала тільки підприємства, які зазвичай коригують основну заробітну плату в березні, квітні, травні чи червні, набагато більше випадків заморожування заробітної плати виявилося у 2020 році (у 58 відсотків їхніх працівників), ніж у 2019 році (36 відсотків). Імовірність заморожування заробітної плати була високою на всьому розподілі заробітної плати, тоді як вірогідність скорочення заробітної плати була більш високою для більш високооплачуваних працівників.

▶ Рис. B3.1.1. Тенденція зміни основної заробітної плати у США, з урахуванням відбору, лютий-червень 2020 р.



Примітки: на цьому рисунку показано динаміку тижневої заробітної плати на початку рецесії, викликаної пандемією. Блакитна лінія – середня базова заробітна плата всіх зайнятих працівників; червона лінія враховує відбір шляхом вимірювання базової заробітної плати даного працівника у динаміці за часом. Усі дані зважені, з тим, щоб первинна вибірка з Automatic Data Processing, Inc. збіглася з частками у загальній чисельності зайнятих підприємств галузей із двозначним кодом класифікації.

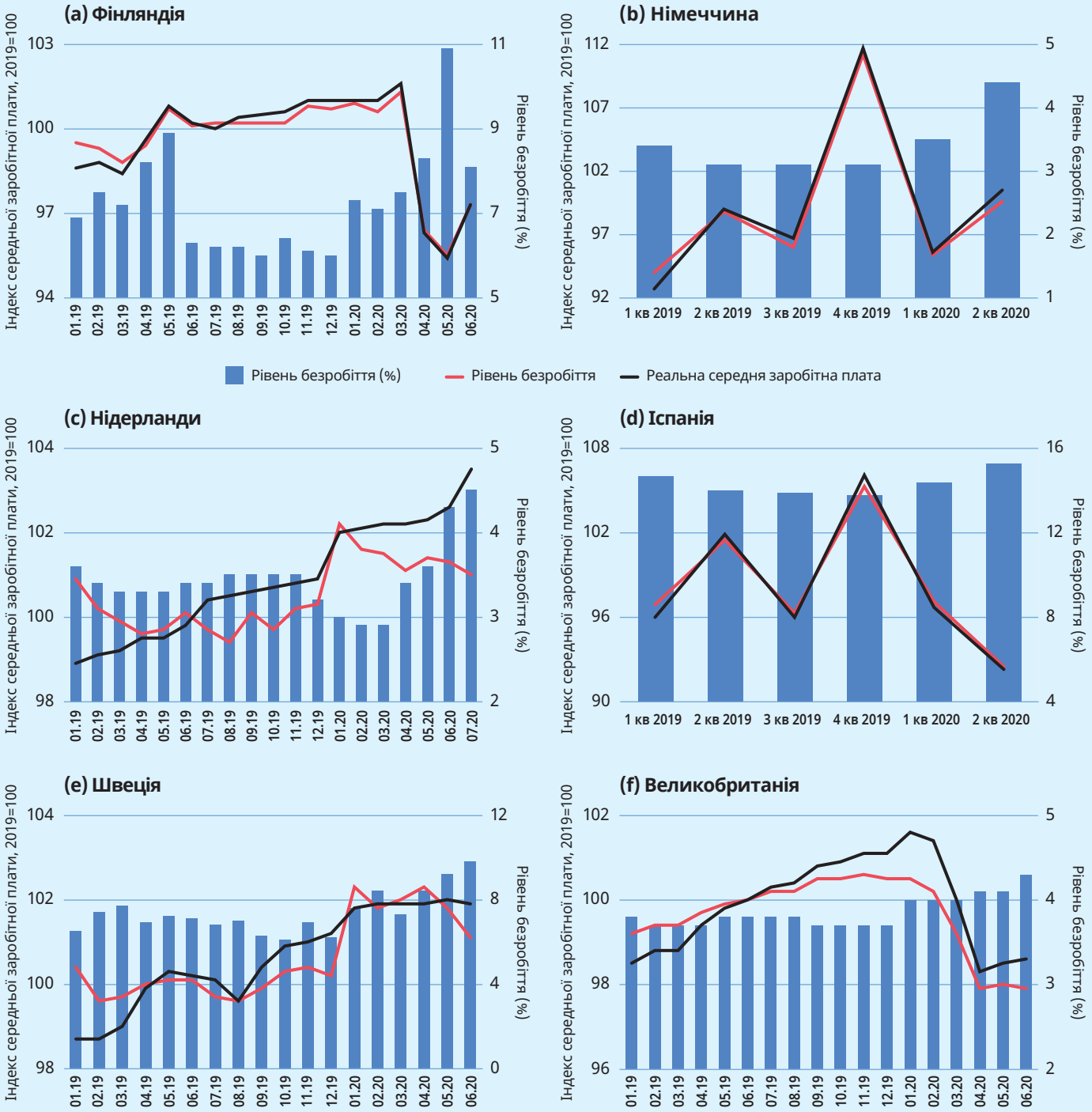
▶ Рис. B3.1.2. Імовірність скорочення (a) і заморожування (b) базової заробітної плати у 2019 та 2020 рр., за квінтилями основної заробітної плати, вибірка – працівники підприємств, які зазвичай коригують заробітну плату в березні-червні



Примітки: на рисунку показано імовірність скорочення базової заробітної плати (a) або заморожування базової заробітної плати (b) по різних квінтилях заробітної плати. Вибірка включає всіх працівників, зайнятих на одному і тому самому підприємстві і в березні, і в червні. (b) Вибірка обмежена підприємствами, які здійснили 75% річних змін заробітної плати своїх працівників у 2019 р. упродовж березня, квітня, травня і червня.

Джерело: Cajner et al. (2020).

Рис. 3.7. Приклади понижувального тиску на заробітну плату у вибраних країнах Європи



Примітки: (a) Фінляндія: індекси заробітної плати та окладів за галузями, помісячно, ряд із поправкою на сезонність, уся економіка; рівень безробіття осіб віком 15-64 рр. (b) Німеччина: індекс погодженого місячного заробітку, включно з додатковими виплатами, вся економіка; рівень безробіття за методологією МОП. (c) Нідерланди: місячний індекс заробітної плати, встановленої колективними угодами, включно зі спеціальними виплатами; рівень безробіття осіб віком 15-74 роки з поправкою на сезонність. (d) Іспанія: загальні витрати на заробітну плату одного працівника, всі галузі розділів B-S NACE Rev.2 (крім діяльності домогосподарств як роботодавців та діяльності екстериторіальних організацій і органів); загальний рівень безробіття. (e) Швеція: середньомісячний оклад працівників, не зайнятих фізичною працею, у приватному секторі, включно зі змінними надбавками; рівень безробіття осіб 15-74 роки. (f) Великобританія: середній тижневий заробіток, з поправкою на сезонність, уся економіка; рівень безробіття за методологією МОП по всій країні, з поправкою на сезонність.

Джерела: (a) Управління статистики Фінляндії. (b) Німеччина, Statistisches Bundesamt. (c) Управління статистики Нідерландів. (d) Іспанія, Instituto Nacional de Estadística. (e) Управління статистики Швеції (f) Національне управління статистики Великобританії.

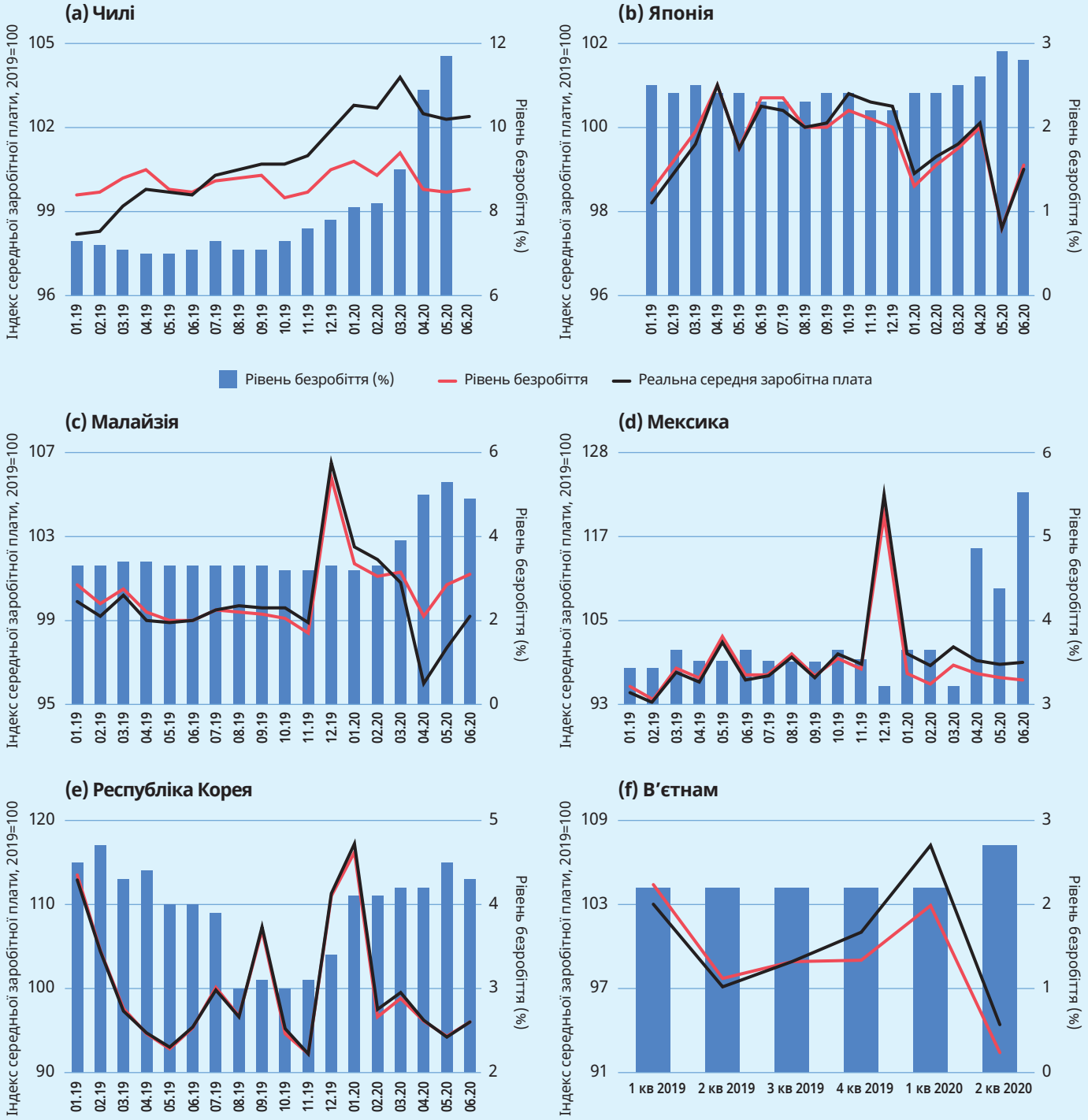
На рис. 3.7, навпаки, відображено понижувальний тиск на заробітну плату в ряді країн Європи, де зростання рівня безробіття було набагато менш різким і (або) усталеним, імовірно через існування потужніших схем збереження робочих місць. Найбільш очевидний приклад такого падіння середньої заробітної плати – Великобританія, де це падіння почалося у лютому 2020 році, а у березні та квітні прискорилося, тоді як рівень безробіття залишився стабільним попри кризу. Цю ситуацію можна пояснити тим, що працівники, які користувалися національною схемою збереження робочих місць (відпусток), за якою уряд виплачував 80 відсотків заробітної плати, не вважалися безробітними, навіть попри те, що їхній робочий час був зменшений до нуля. Як наслідок, індекс реальної середньої заробітної плати у квітні 2020 року впав до 97,9, що свідчить про зменшення середньої заробітної плати на 2,1 відсотка порівняно з квітнем 2019 року. Схожу ситуацію можна побачити в інших європейських країнах, зокрема у Фінляндії, Нідерландах, Іспанії та Швеції. У Фінляндії, наприклад, у квітні та травні 2020 року було зафіксовано різке падіння індексів заробітної плати водночас із підвищенням рівня безробіття, хоча й тимчасовим. У Німеччині зростання заробітної плати у другому кварталі 2020 року порівняно з першим кварталом цього ж року виявилося меншим, ніж у 2019 році. Ці результати свідчать про те, що коригування на ринку праці також мало місце, принаймні у деяких із цих країн, у формі понижувального тиску на заробітну плату.

На рис. 3.8 відображено такий самий понижувальний тиск на заробітну плату в інших регіонах, зокрема в Америці та Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. У Чилі та Мексиці, на відміну від тенденцій, що спостерігалися у 2019 році, у квітні та травні 2020 року індекси середньої заробітної плати впали на тлі підвищення рівнів зайнятості. У В'єтнамі квартальні дані про ринок праці показують, що у другому кварталі 2020 року реальна середня заробітна плата зменшилася на 10,5 відсотка порівняно з попереднім кварталом (індекс упав із 102,9 до 92,4), тоді як загалом стабільний рівень безробіття раптом підвищився на 0,5 відсоткового пункту. Це демонструє виражений вплив кризи, спричиненої COVID-19, у країні, де заробітна плата, можливо, слугувала головним параметром коригування на ринку праці. Схожу тенденцію можна помітити в Малайзії, де відносно значне підвищення рівня безробіття, на 1,1 відсоткового пункту, у квітні 2020 року порівняно з попереднім місяцем супроводжувалося стрімким падінням середньої заробітної плати у квітні – на 2,1 відсотка у реальному вираженні й на 4,8 відсотка у номінальному вираженні. Завдяки падінню цін з квітня зменшення купівельної спроможності номінальної середньої заробітної плати – яка на 4 відсотка менше, ніж середня заробітна плата за 2019 рік – було помірним. Нарешті, у Японії та Республіці Корея, двох країнах, які одними з перших зазнали удару вірусу, рівень безробіття з першого кварталу 2020 року зріс лише дуже незначно, а зменшення заробітної плати було менш відчутним. У Японії понижувальний тиск на заробітну плату мав місце у період із січня до березня 2020 року, коли спостерігалося набагато менше підвищення заробітної плати, ніж у відповідному періоді 2019 року. Так само падіння середньої заробітної плати у травні 2020 року було різкішим, ніж за 2019 рік. Схожий сценарій можна відзначити у Республіці Корея, де заробітна плата за період січень-лютий 2020 року скоротилася набагато значніше, ніж за аналогічний період 2019 року.

В інших країнах, особливо у Данії та Румунії, помітного впливу кризи на заробітну плату немає, як можна побачити на рис. 3.9. У Румунії, незважаючи на зростання безробіття, криза не спричинила очевидних наслідків для заробітної плати. Це саме спостерігається і у Данії – можливо, тому що ця країна відрізняється міцними трудовими відносинами, а також сильною системою колективних переговорів, що, можливо, сприяло ефективному захистові працівників від наслідків кризи.

У розвинених країнах Групи двадцяти реальна середня заробітна плата станом на кінець другого кварталу 2020 року в середньому збільшилася – завдяки безпрецедентним змінам у структурі зайнятості в багатьох країнах, особливо у США. На рис. 3.10 представлено, на основі наявних останніх даних національних органів статистики, порівняння річного зростання заробітної плати у 2020 та 2019 році, розрахованого на однаковій основі для обох років, із метою надати уявлення про вплив, який криза могла спричинити на річне зростання заробітної плати у розвинених країнах Групи двадцяти. Оцінки дають підставу вважати, що в чотирьох із дев'яти розвинених країн Групи двадцяти річні темпи зростання реальної заробітної плати будуть від'ємними або як мінімум нижчими. З іншого боку, реальна середня заробітна плата зросла б у середньому на 2,6 відсотка завдяки безпрецедентному скороченню робочих місць, яке автоматично збільшило середню заробітну плату решти працюючих у багатьох країнах, особливо у США.

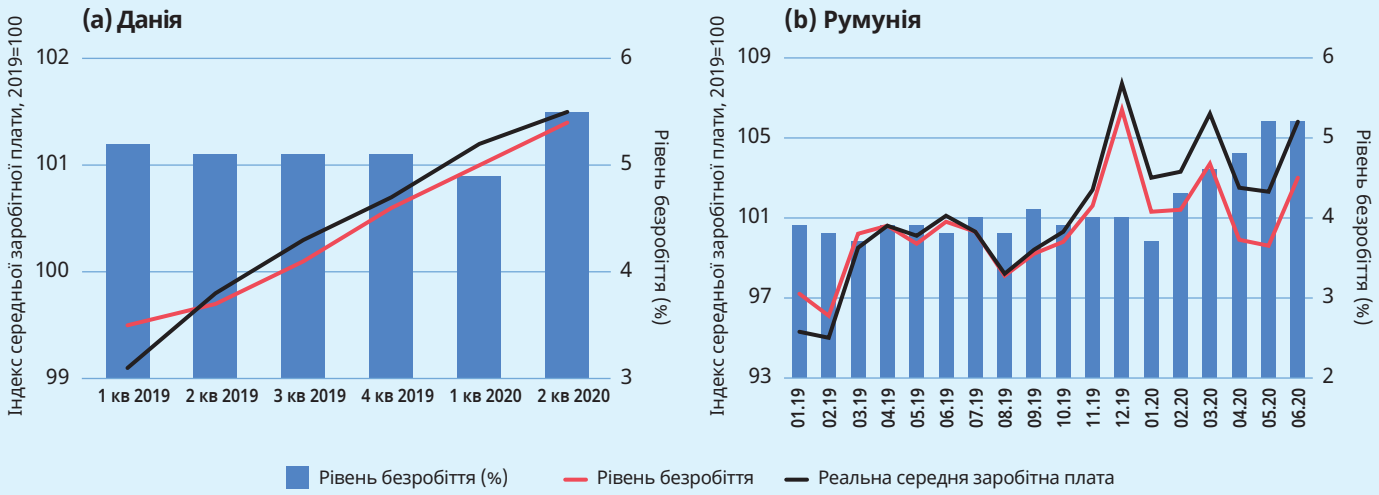
Рис. 3.8. Приклади понижувального тиску на заробітну плату у вибраних країнах Америки і Азіатсько-Тихоокеанського регіону



Примітки: (a) Чилі: індекси реальної та номінальної оплати праці осіб віком від 15 років; рівень безробіття осіб віком від 15 років. (b) Японія: грошові заробітки за договорами на підприємствах із 5 та більше працівниками; рівень безробіття за методологією ОЕСР. (c) Малайзія: середні оклад і заробітна плата одного працівника у переробній промисловості віком від 15 років; рівень безробіття осіб віком від 15 років. (d) Мексика: індекс реальної середньої заробітної плати однієї зайнятої особи і на відпрацьовану годину в переробній промисловості; рівень безробіття за методологією ОЕСР. (e) Республіка Корея: загальна заробітна плата брутто, всі підприємства з одним і більше працівниками; загальний рівень безробіття. (f) В'єтнам: середньомісячний заробіток; загальний рівень безробіття осіб працездатного віку.

Джерела: (a) Чилі, Instituto Nacional de Estadísticas. (b) Міністерство охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення Японії. (c) Департамент статистики Малайзії. (d) Мексика, Instituto Nacional de Estadísticas y Geografia. (e) Управління статистики Республіки Корея. (f) Головне управління статистики В'єтнаму.

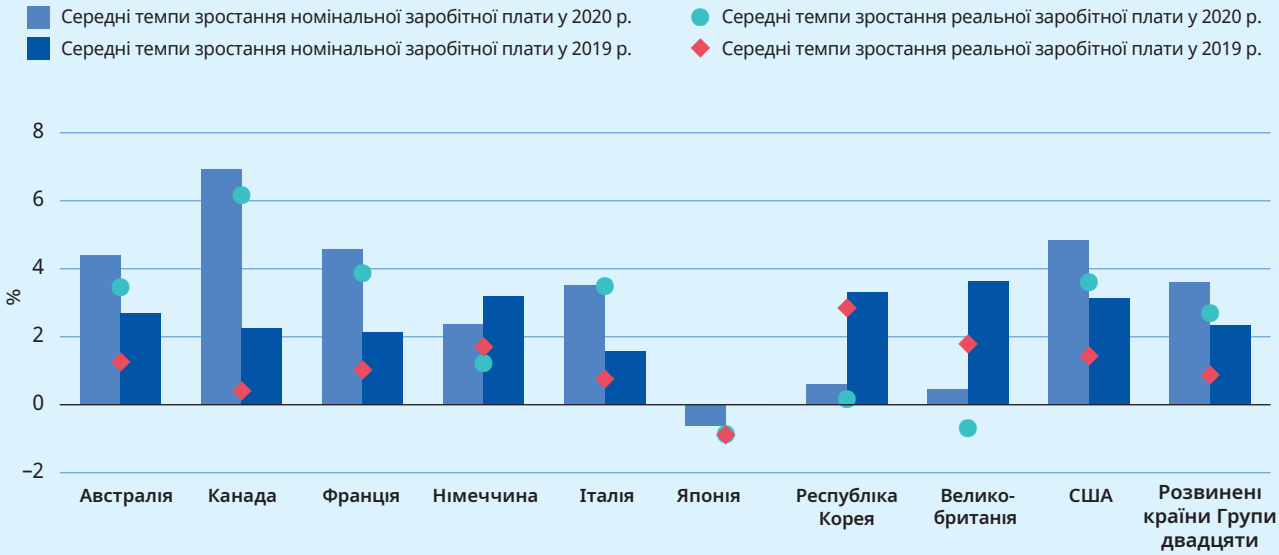
Рис. 3.9. Країни, де криза через COVID-19 не спричинила очевидного впливу на заробітну плату



Примітки: (a) Данія: непрямий індекс середнього заробітку в корпораціях і організаціях, з поправкою на галузь і сезонність; рівень безробіття за методологією МОП, з поправкою на сезонність. (b) Румунія: середньомісячний заробіток брутто, загалом по економіці; загальний рівень безробіття.

Джерела: (a) Управління статистики Данії. (b) Національний інститут статистики Румунії.

Рис. 3.10. Порівняння темпів зростання номінальної та реальної середньої заробітної плати у 2020 і 2019 рр. у розвинених країнах Групи двадцяти (у відсотках)



Примітки: наявна короткострокова статистика заробітної плати, оприлюднена національними органами статистики, використовується для оцінки річних темпів зростання заробітної плати за 2020 і 2019 рік за однаковим принципом. Останні статистичні дані про заробітну плату охоплюють щонайменше перше півріччя 2020 р. Австралія: середній тижневий заробіток, перша серія, дорослі працівники, зайняті повний робочий час, загальний дохід; Канада: середній тижневий заробіток усіх працівників включно з оплатою понаднормової роботи, сукупне значення по промисловості за винятком некласифікованих підприємств; Франція: індекс вартості робочої сили – тільки заробітна плата (індекс погодинної заробітної плати), всі галузі; Німеччина: індекс погоджених місячних заробітків, включно з додатковими виплатами, вся економіка; Італія: індекс валового заробітку за еквівалентну одиницю повного робочого часу; тільки промисловість і сфера послуг; за винятком державного управління і оборони та обов'язкового соціального забезпечення; Японія: грошові заробітки за договорами на підприємствах із 5 та більше працівниками; Республіка Корея: загальна заробітна плата брутто, всі підприємства з одним і більше працівниками; Великобританія: середній тижневий заробіток, уся економіка; США: середній тижневий заробіток усіх найманих працівників приватного сектора.

Джерела: МОП і національні органи статистики відповідних країн.

4

Вплив кризи у Європі

Розглядаючи вплив спричиненої COVID-19 кризи на європейські країни, можна констатувати, що безпрецедентні втрати робочих місць і скорочення робочого часу могли призвести до загального зменшення фонду заробітної плати у середньому орієнтовно на 6,5 відсотка (без урахування субсидій на заробітну плату), причому це падіння обумовлено переважно скороченням робочого часу (рис. 4.1). Загальне зменшення фонду заробітної плати є меншим, ніж скорочення загальної кількості фактично відпрацьованих годин у вищезгаданих країнах (-11,4 відсотка), тому що падіння рівня зайнятості та скорочення робочого часу найтяжче вдарило саме по найбільш низькооплачуваних робочих місцях. Крім того, хоча багато працівників утратили свої заробітки через звільнення, здається, що у всіх вибраних для аналізу країнах скорочення робочого часу було головним засобом, за допомогою якого ринок праці впорався з цією кризою. Як результат, втрати фонду заробітної плати, спричинені звільненням (-1 відсоток), є меншими, ніж втрати, обумовлені скороченням робочого часу (-5,5 відсотка). Це дає підставу вважати, що заходи політики, запроваджені для захисту робочих місць, змогли стримати негативну дію кризи на зайнятість. Найбільше зменшення фонду заробітної плати – більш ніж на 10 відсотків – мало місце, за оцінками, в Ірландії, Португалії та Іспанії. На протилежному кінці вибірки стоять Хорватія, Люксембург, Нідерланди і Швеція, де втрати фонду заробітної плати працівників виявилися найменшими – нижче 3 відсотків.

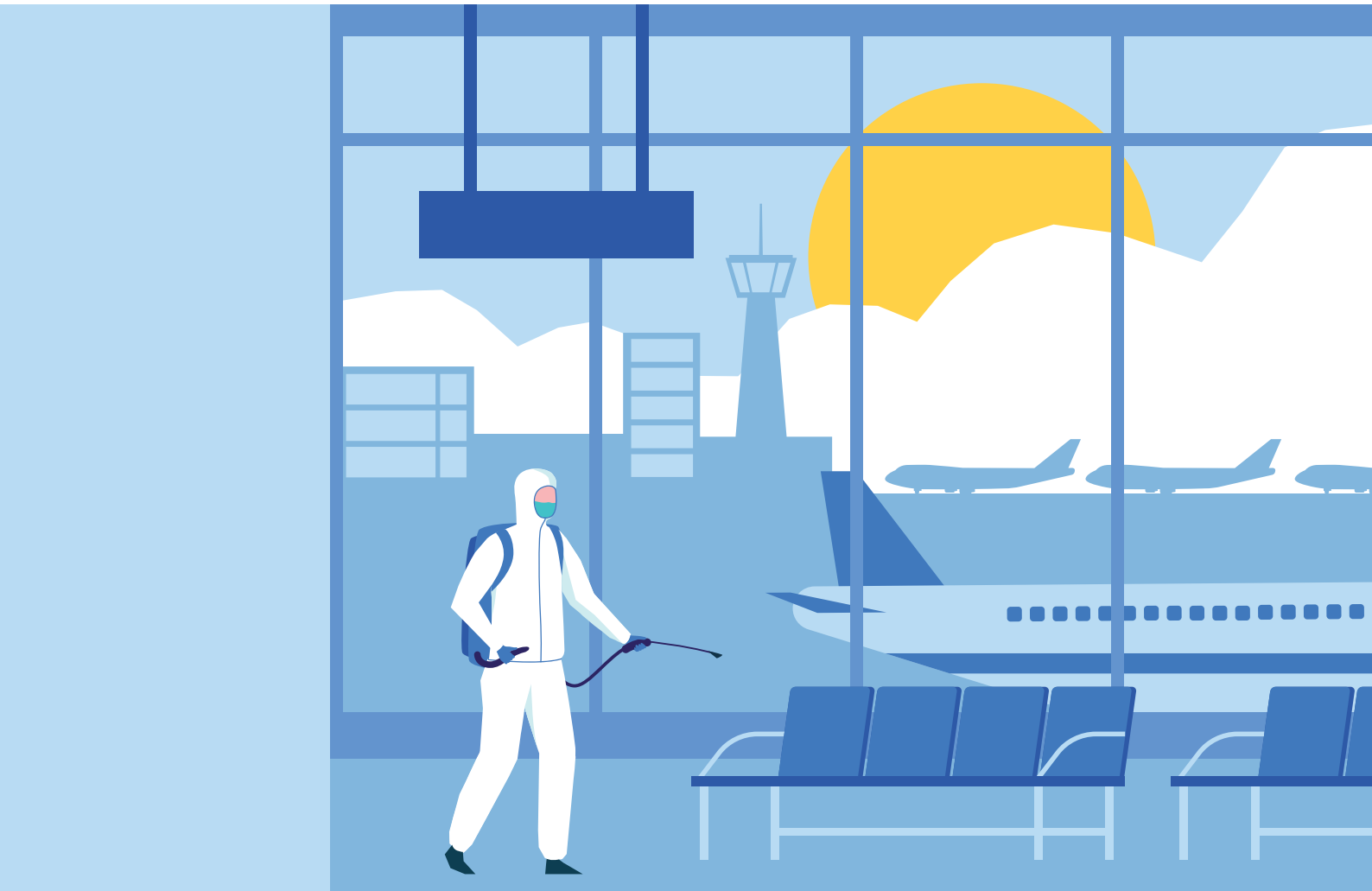
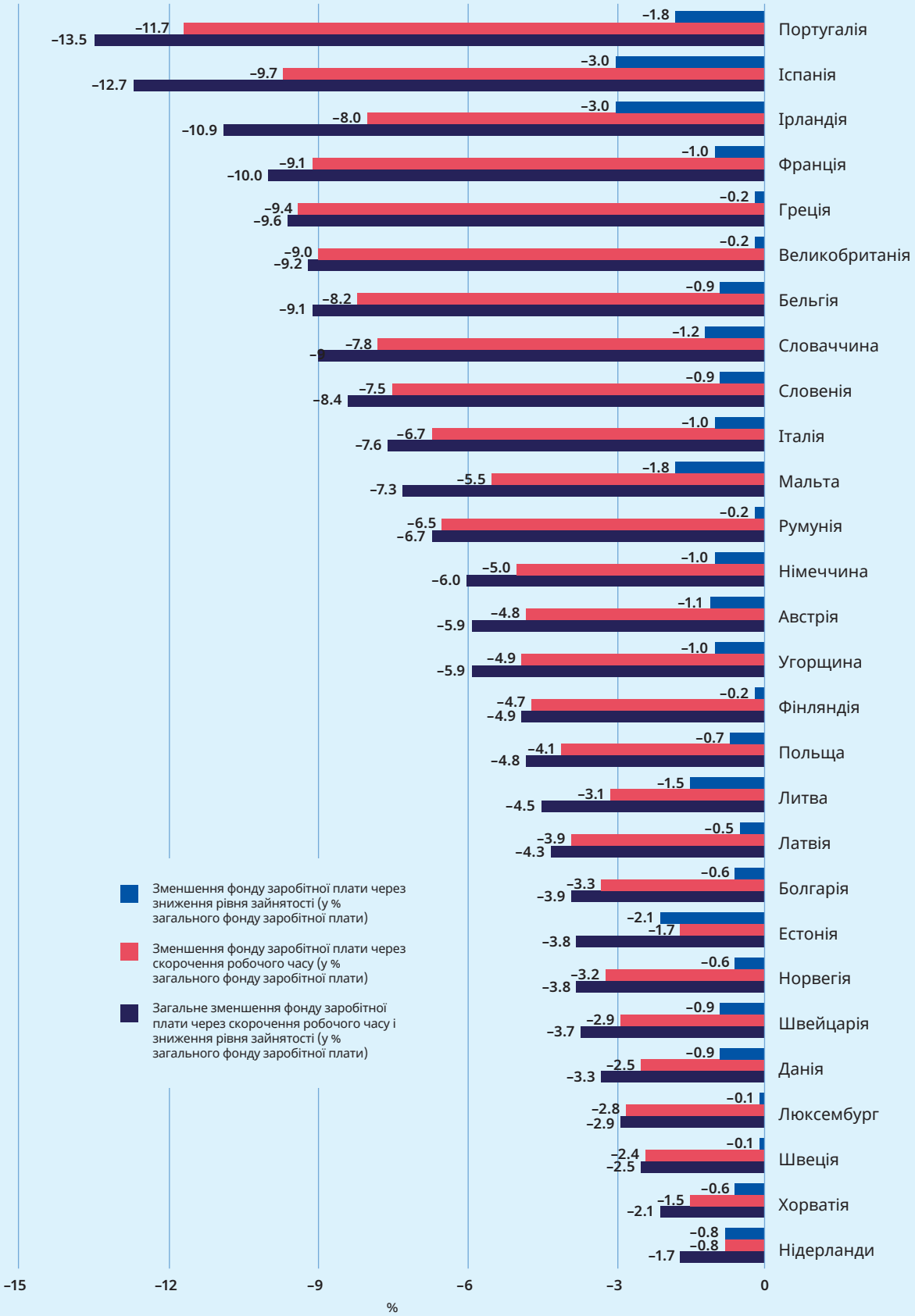


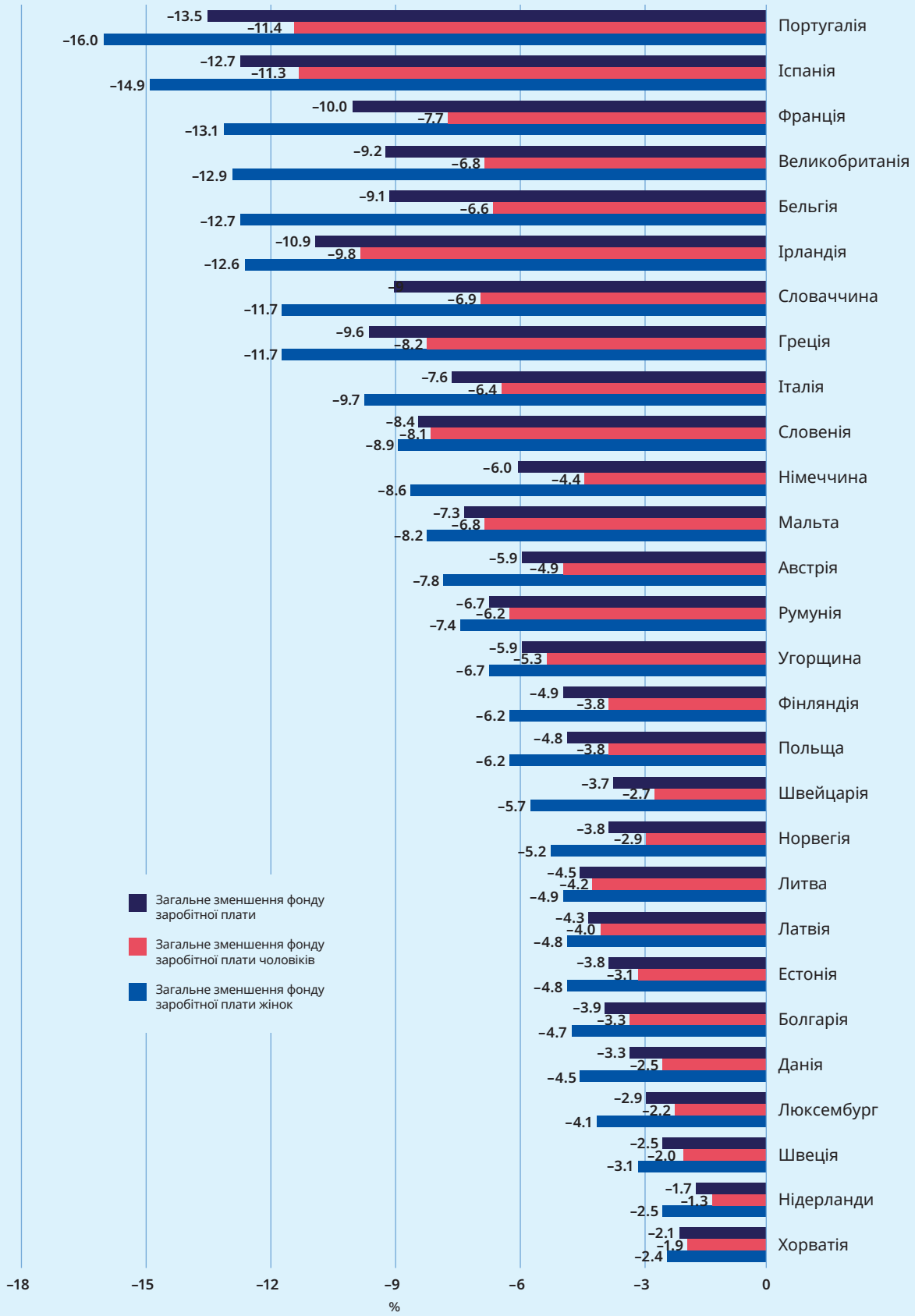
Рис. 4.1. Загальне зменшення фонду заробітної плати, а також зменшення фонду заробітної плати через скорочення робочого часу і зниження рівня зайнятості у вибраних європейських країнах у другому кварталі 2020 р. порівняно з попереднім кварталом (у відсотках)



Примітка: для моделювання зменшення фонду заробітної плати були використані оцінки Євростату щодо кількості зайнятих *(«Зайнятість за статтю, віком і громадянством»)* і кількість фактичних робочих годи *(«Індекс загальної кількості годин, відпрацьованих на основній роботі, за статтю та віковою групою»).*

Джерело: EU-SILC (2018); Євростат.

Рис. 4.2. Загальне зменшення фонду заробітної плати, по країнах і за статтю, у вибраних європейських країнах у другому кварталі 2020 р. порівняно з попереднім кварталом (у відсотках)



Примітка: для моделювання зменшення фонду заробітної плати були використані оцінки Євростату щодо кількості зайнятих *(«Зайнятість за статтю, віком і громадянством»)* і кількість фактичних робочих годи *(«Індекс загальної кількості годин, відпрацьованих на основній роботі, за статтю та віковою групою»).*

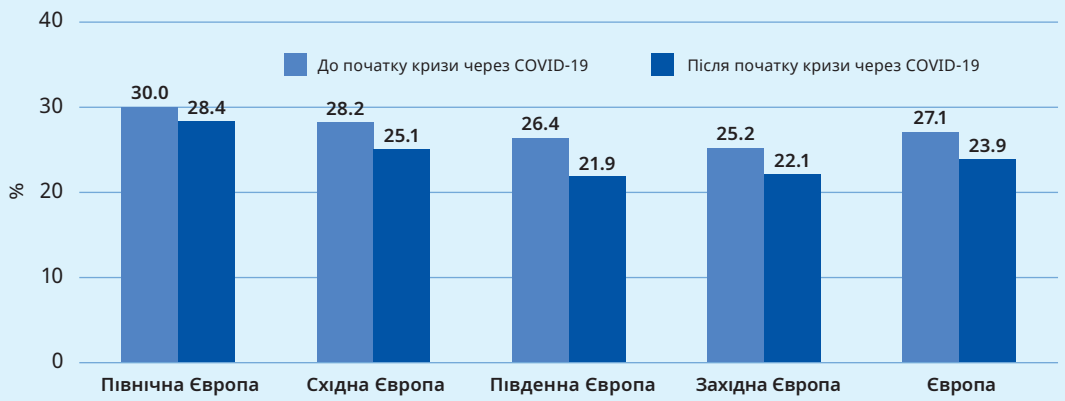
Джерело: EU-SILC (2018); Євростат.

Ураховуючи несумірно сильний вплив кризи на зайнятість жінок, які складають значну частку серед працівників, котрі зайняті у сфері життєво важливих послуг і котрі безпосередньо контактують із клієнтами, а також надмірно представлені у найбільш постраждалих галузях, загальне зменшення фонду заробітної плати, за оцінками, торкнулося жінок (-8,1 відсотка) набагато сильніше, ніж чоловіків (-5,4 відсотка) (рис. 4.2). У всіх європейських країнах частка жінок у фонді заробітної плати зазнала більш істотного впливу через безпрецедентну втрату робочих місць і скорочення робочого часу, що мали місце в результаті кризи, спричиненої COVID-19. Така розбіжність була викликана переважно різницею у зменшенні фонду заробітної плати через скорочення робочого часу. У той час як середня різниця між зменшенням фонду заробітної плати жінок і зменшенням фонду заробітної плати чоловіків, спричиненим звільненнями, не перевищила 0,4 відсоткового пункту, зменшення фонду заробітної плати через скорочення робочого часу становило для жінок 6,9 відсотка, а для чоловіків – 4,7 відсотка. Найбільша різниця у цих показниках між жінками й чоловіками спостерігається у Бельгії, Франції, Німеччині, Португалії, Словаччині та Великобританії. У Хорватії, Латвії, Литві та Словенії, з іншого боку, ця різниця є меншою.

> Враховуючи несумірно сильний вплив кризи на зайнятість серед жінок, загальне зменшення фонду заробітної плати, за оцінками, торкнулося жінок набагато сильніше (-8,1 відсотка), ніж чоловіків (-5,4 відсотка).

Аналіз впливу кризи на нерівність в оплаті праці в європейських країнах показав, що орієнтовна частка загального фонду заробітної плати, отримана працівниками, які знаходяться у нижніх 50 відсотках розподілу заробітної плати, в Європі скоротилася на 3,3 відсоткового пункту, що свідчить про те, що криза змінила розподіл заробітної плати на користь найбільш високооплачуваних працівників, посиливши таким чином нерівність у заробітках. На рис. 4.3 показано відсоткову частку загального фонду заробітної плати, яка припадала на осіб, які знаходяться у нижніх 50 відсотках розподілу заробітної плати, до і після спалаху пандемії в кожній з чотирьох груп європейських країн. Найбільшою ця частка виявилася у країнах Північної Європи, а найменшою – у країнах Західної Європи. Щодо періоду після початку кризи очевидно, що особи, заробітна плата яких була нижчою медіанного рівня, зазнали скорочення своєї частки загального фонду заробітної плати в межах кожної групи, причому найменше скорочення спостерігалося у країнах Північної Європи, а найбільше – у Південній Європі. Цей результат відображає той факт, що працівники низькооплачуваних професій, зокрема зайняті найпростішою роботою, з більшою вірогідністю стикнулися з втратою роботи і скороченням робочого часу після початку пандемії, у той час як для представників таких груп, як управлінці та професіонали, які зазвичай отримують більшу заробітну плату, вплив кризи був менш імовірним.

Рис. 4.3. Частка загального фонду заробітної плати, отримана працівниками, які знаходяться у нижніх 50 відсотках розподілу заробітної плати, чотири групи європейських країн, перший та другий квартали 2020 р. (у відсотках)



Примітки: Північна Європа = Данія, Фінляндія, Норвегія, Швеція; Південна Європа = Хорватія, Греція, Італія, Мальта, Португалія, Іспанія; Західна Європа = Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Ірландія, Люксембург, Нідерланди, Швейцарія, Великобританія; Східна Європа = Болгарія, Естонія, Угорщина, Латвія, Литва, Польща, Румунія, Сербія, Словаччина, Словенія.

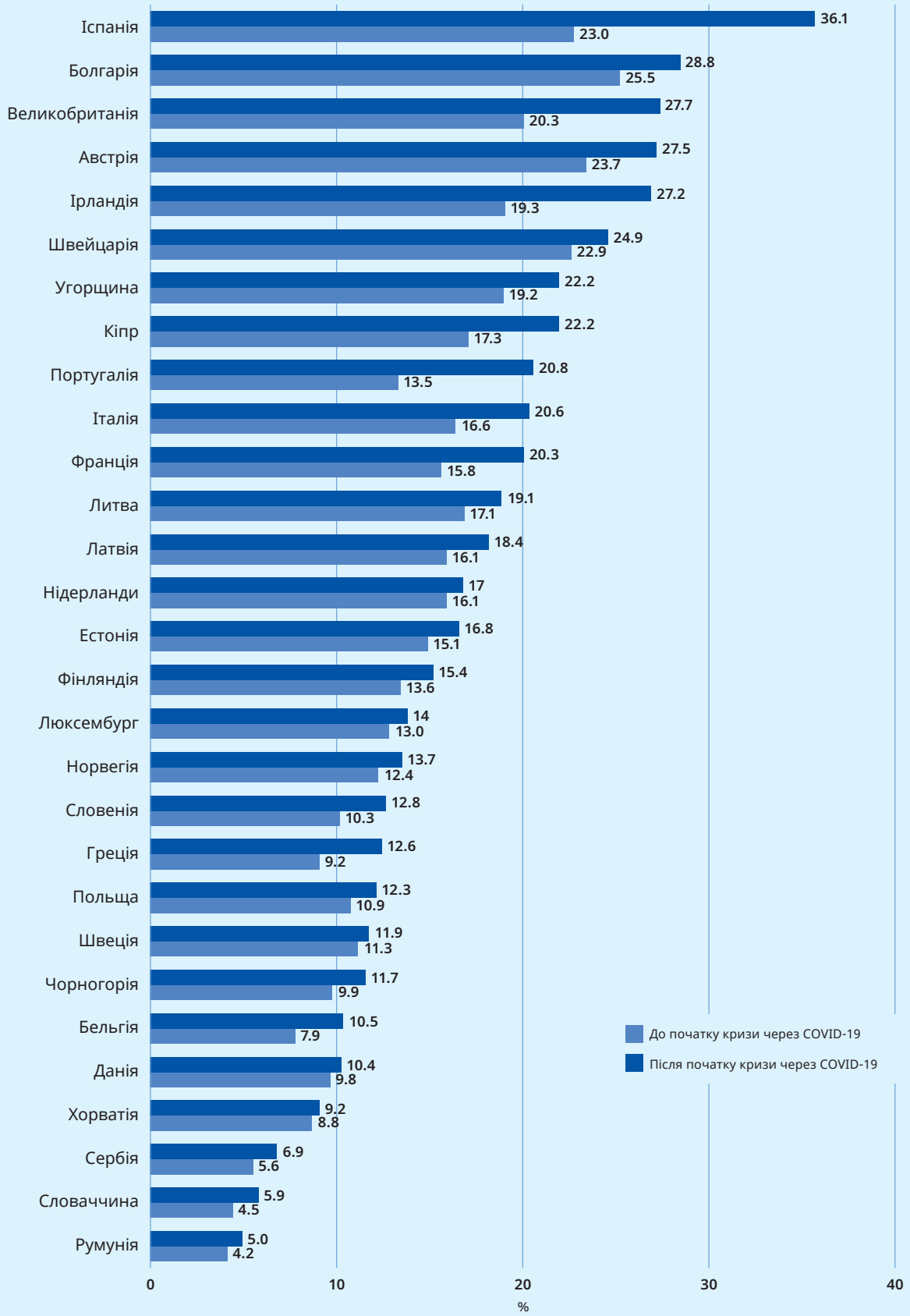
Джерело: EU-SILC (2018); дані національних органів статистики.

У контексті подальшого аналізу впливу кризи на нерівність на рис. 4.4 відображено збільшення відношення 90-го процентиля до 10-го процентиля (П90/П10) загального фонду заробітної плати в усіх європейських країнах, що свідчить про посилення нерівності у заробітній платі з початку пандемії в Європі в цілому. Цей показник означає відношення частки загального фонду заробітної плати, заробленої особами, які знаходяться у найвищому децилі розподілу заробітної плати, до частки, заробленої тими, хто знаходиться у найнижчому децилі; представлені тут цифри відносяться до першого кварталу (до початку пандемії) та другого кварталу 2020 року (після початку пандемії). Чим більше це відношення, тим більша нерівність у заробітній платі. До спалаху кризи це відношення коливалося від 4,2 (Румунія) до 25,5 (Болгарія), а станом на початок другого кварталу 2020 року – від 5,0 (Румунія) до 36,1 (Іспанія). За оцінками, відношення П90/П10 зросло у середньому на 21,1 відсотка, що свідчить про те, що криза могла суттєво посилити нерівність у заробітній платі в Європі. Для всіх країн у даній вибірці нерівність, вимірювана у такий спосіб, після початку пандемії збільшилася б. Країнами з найбільшим орієнтовним зростанням нерівності, вимірюваної відсотковим збільшенням відношення П90/П10, є Ірландія, Португалія та Іспанія. На протилежному кінці – Хорватія, Данія, Люксембург, Норвегія, Швеція і Швейцарія, де збільшення відношення П90/П10 не перевищило 10 відсотків.

Аналіз впливу кризи свідчить про те, що з початку пандемії нерівність у заробітній платі в Європі в цілому зросла.

iStock.com/AndreyPopov

Рис. 4.4. Відношення 90-го процентиля до 10-го процентиля розподілу заробітної плати у вибраних європейських країнах, перший та другий квартали 2020 р.



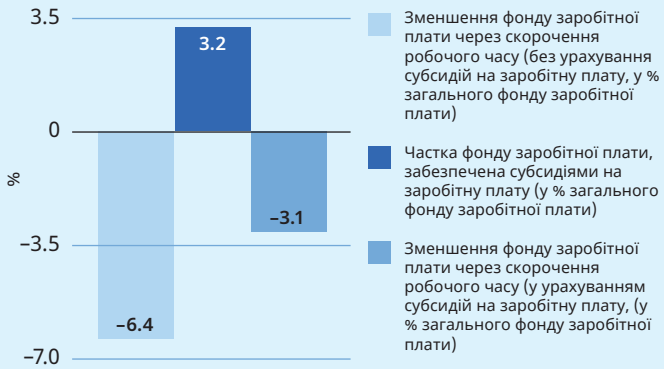
Джерело: EU-SILC (2018); дані національних органів статистики.

> Субсидії на заробітну плату широко використовувалися в усій Європі для запобігання масовим звільненням і дозволили компенсувати близько половини зменшення фонду заробітної плати, спричиненого скороченням робочого часу, що сприяло вповільненню темпів посилення нерівності.

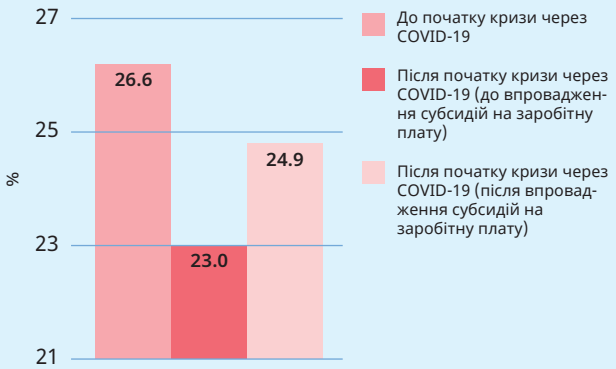
Субсидії на заробітну плату широко використовувалися в усій Європі для запобігання масовим звільненням і дозволили компенсувати близько половини зменшення фонду заробітної плати, спричиненого скороченням робочого часу, що сприяло вповільненню темпів посилення нерівності. Більшість європейських країн або запровадили субсидії на заробітну плату, або розширили вже існуючі субсидії, щоб охопити всіх працівників або тих, хто не зміг працювати через карантинні заходи. На рис. 4.5, де відображено вибірку з десяти європейських країн, щодо яких наявна детальна інформація про схеми субсидіювання заробітної плати, показано, як такі заходи зі збереження робочих місць дозволили ослабити вплив кризи на зменшення фонду заробітної плати, а також призупинити зростання нерівності. У середньому через скорочення робочого часу в цих десяти вибраних країнах було б втрачено 6,4 відсотка фонду заробітної плати, проте в кінцевому підсумку завдяки субсидіюванню заробітної плати фонд заробітної плати зменшився тільки на 3,1 відсотка. Це свідчить про те, що субсидії на заробітну плату дозволили запобігти втраті приблизно 51 відсотка фонду заробітної плати через скорочення робочого часу. Субсидії на заробітну плату також сприяли пом'якшенню впливу кризи на нерівність у заробітках у вищезгаданих країнах завдяки зменшенню з 3,7 до 1,7 відсоткового пункту втрати частки загального фонду заробітної плати, отриманої працівниками, що знаходяться у нижніх 50 відсотках розподілу заробітної плати. Навіть при тому, що карантинні заходи призвели до зупинення виробництва продукції й надання послуг у багатьох галузях, вищезгадане незначне зменшення загального фонду заробітної плати з урахуванням субсидій на заробітну плату вказує на те, що комбінація заходів із збереження робочих місць, поряд із дистанційним режимом роботи, дозволила багатьом складовим європейської економіки продовжити функціонувати.

Рис. 4.5. (a) Зменшення фонду заробітної плати через скорочення робочого часу (до і після запровадження субсидій на заробітну плату); (b) Частка загального фонду заробітної плати, отримана працівниками з нижніх 50 відсотків розподілу заробітної плати (до і після запровадження субсидій на заробітну плату) (у відсотках)

(a) Зменшення фонду заробітної плати через скорочення робочого часу (до і після запровадження субсидій на заробітну плату)



(b) Частка загального фонду заробітної плати, отримана працівниками з нижніх 50 відсотків розподілу заробітної плати (до і після запровадження субсидій на заробітну плату)



Примітка: в оцінках використана інформація про субсидії на заробітну плату в Бельгії, Болгарії, Франції, Угорщині, Латвії, Португалії, Словенії, Іспанії, Швеції та Швейцарії.

Джерело: EU-SILC (2018); дані національних органів статистики.

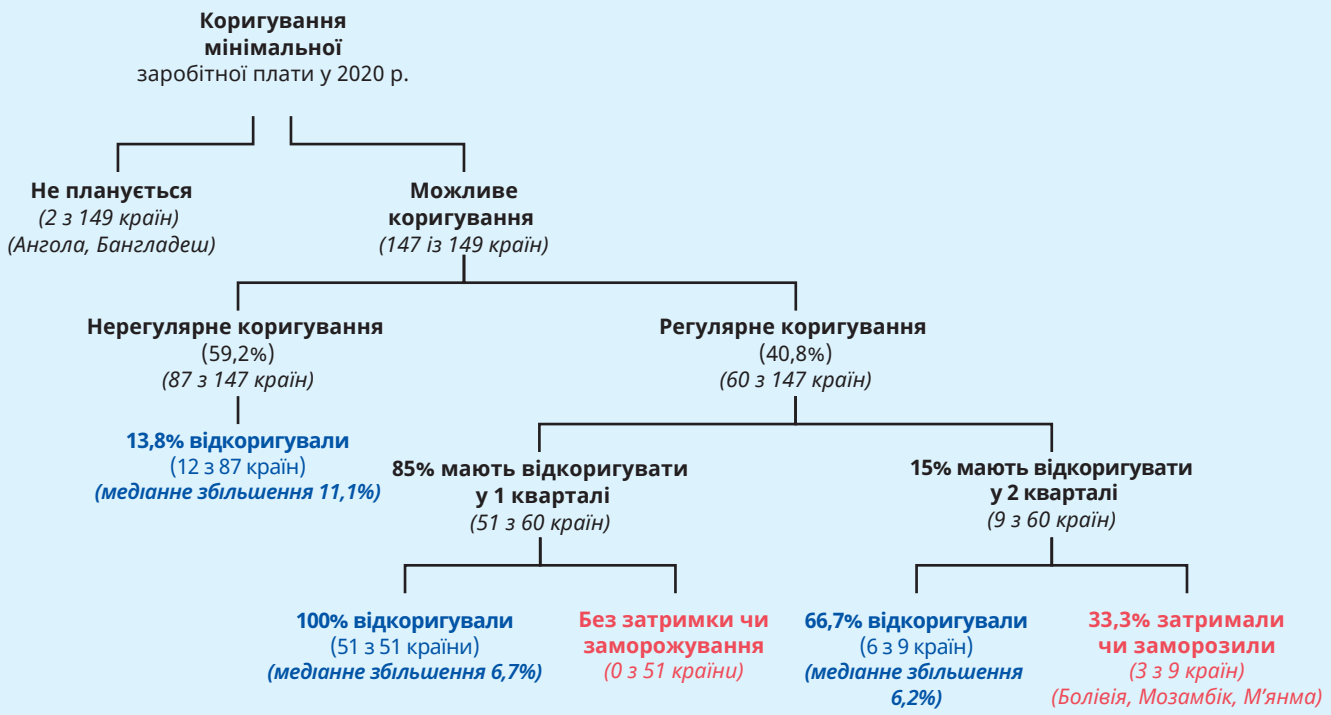
5

Коригування мінімальної заробітної плати у 2020 році

Як країни коригували мінімальну заробітну плату в 2020 році? Чи вирішили країни у світлі нинішніх економічних труднощів відкласти або скасувати коригування мінімальної заробітної плати на 2020 рік? На рис. 5.1, побудованому на зібраній інформації про коригування мінімальної заробітної плати за останні десять років у 149 країнах, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, показано кількість країн, які коригували мінімальну заробітну плату в першому і другому кварталах 2020 року. Лише дві з цих країн уже планували не переглядати рівні мінімальної заробітної плати у 2020 році: Ангола, де коригування мінімальної заробітної плати здійснюється кожні два роки в березні й де востаннє вона підвищувалася у 2019 році, та Бангладеш, яка переглядає мінімальну заробітну плату кожні п’ять років і востаннє це робила у грудні 2018 року. За виключенням цих двох винятків коригувати мінімальну заробітну плату в 2020 році могли як мінімум 147 країн. У більшості із них (59,2 відсотка) встановлено нерегулярні графіки коригування, а у решті (40,8 відсотка) коригування проводиться регулярно і планувалося на певні дати 2020 року.

> Серед країн, які коригують мінімальну заробітну плату нерегулярно, у 2020 році мінімальну заробітну плату підвищили 13,8 відсотка (12 із 87), тоді як у 2017-2019 роках їх було приблизно 20 відсотків.

Рис. 5.1. Огляд коригування мінімальної заробітної плати у 2020 р. (перший та другий квартали)



Примітки: щодо збільшення мінімальної заробітної плати (у номінальному вираженні) бажано користуватися медіанними, а не середніми оцінками, враховуючи крайні значення. З оцінок виключені Китай, Індія, Філіппіни, ПАР і Венесуела.

Джерело: база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

Серед країн, які коригують мінімальну заробітну плату нерегулярно, у 2020 році мінімальну заробітну плату підвищили 13,8 відсотка (12 із 87), тоді як у 2017-2019 роках їх було приблизно 20 відсотків. Це свідчить про те, що криза, можливо, спонукала деякі країни відкласти можливе коригування у 2020 році. Наприклад, у Перу влада скасувала підвищення мінімальної заробітної плати, пояснивши зміну своїх планів погіршенням економічних умов (Gestión, 2020). Цікаво зазначити, що з країн, які здійснюють коригування нерегулярно, лише кілька штатів Індії[12] , Алжир і Судан здійснили його після першого кварталу, у момент, коли пандемія COVID-19 вже стала істотною проблемою.

[12] Штати Біхар, Чхаттісгарх, Гоа, Гуджарат, Карнатака, Мадх'я-Прадеш, Тамілнад, Уттаракханд і Уттар-Прадеш змінили розмір мінімальної заробітної плати 1 квітня 2020 р. Див. Jha (2020).

Аналіз тих країн, які коригують мінімальну заробітну плату на регулярних засадах, виявляє, що всі коригування, які зазвичай плануються в цих країнах на перший квартал, у 2020 році були здійснені так, як очікувалося, тоді як серед країн, які зазвичай коригують мінімальну заробітну плату в другому кварталі (у розпал кризи), запланованих строків коригування дотрималися 67 відсотків. Вивчаючи питання щодо здійснення коригувань у контексті загрози, створеної кризою, спричиненою COVID-19, доречно приділити пильну увагу тому моменту року, в який зазвичай здійснюється коригування. На рис. 5.1 виділено дві окремі категорії країн: по-перше, країни, де можна було б очікувати перегляду рівня мінімальної заробітної плати в першому кварталі (тобто у 2020 році до того, як повністю стала очевидною тяжкість кризи); по-друге, країни, де коригування зазвичай здійснюється у другому кварталі (у 2020 році, але у розпал кризи). Інформація, підсумована на рис. 5.1, дає підстави вважати, що переважна більшість регулярних коригувань має місце у першому кварталі (51 з 60 країн, тобто 85 відсотків тих країн, які коригують мінімальну заробітну плату регулярно). Лише 9 із 60 країн здійснюють регулярне коригування у другому кварталі. Таким чином, ігнорування графіку коригування в цих країнах могло б призвести до дуже оманливих висновків, зокрема до недооцінювання частки країн, які скасували або відклали коригування мінімальної заробітної плати, і, отже, до затьмарення несприятливого впливу кризи.

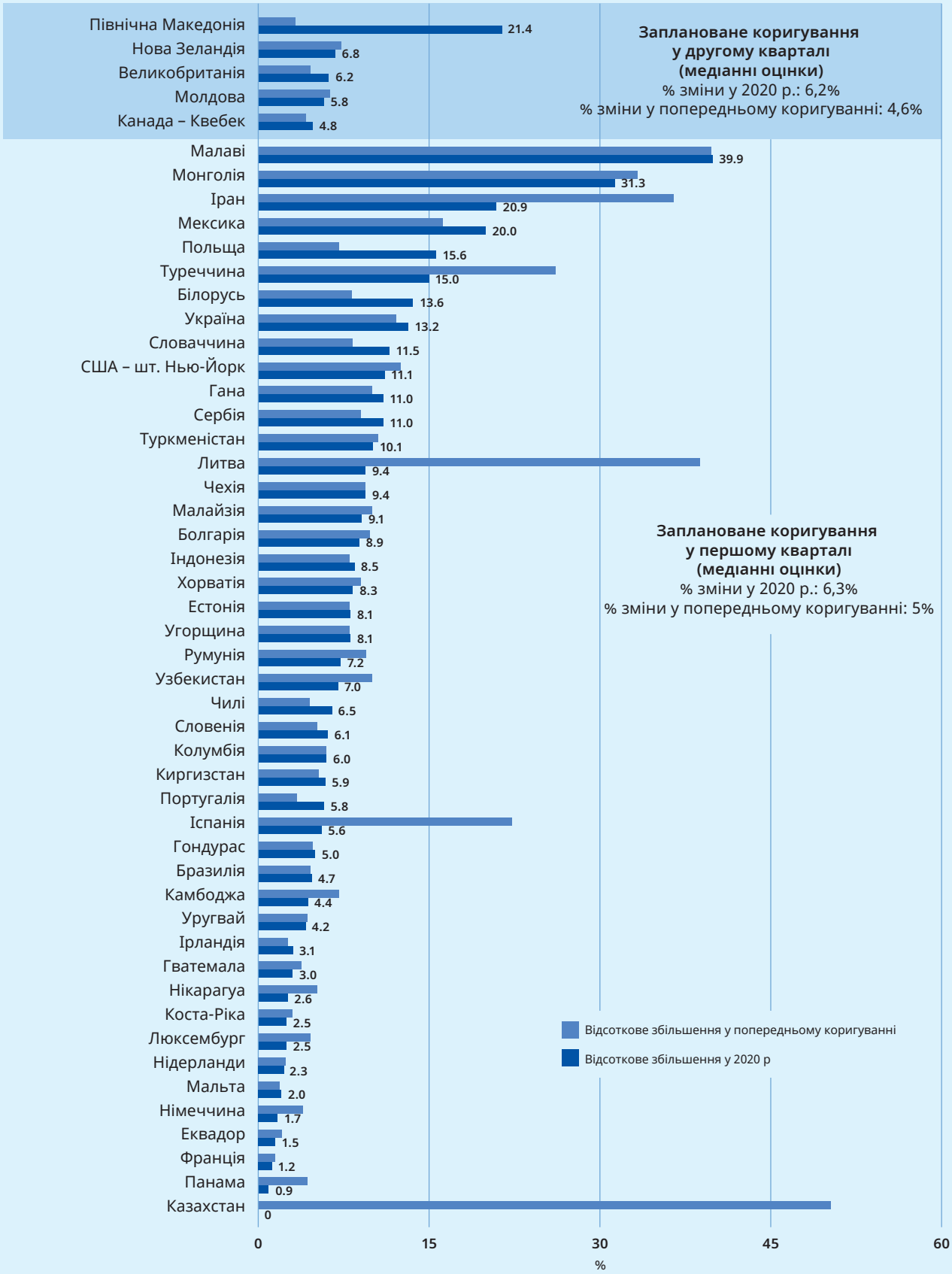
> Усі коригування, які зазвичай плануються на перший квартал, у 2020 році були здійснені так, як очікувалося, тоді як серед країн, які зазвичай коригують мінімальну заробітну плату в другому кварталі (у розпал кризи), запланованих строків коригування дотрималися 67 відсотків.

Країни, що вирішили додержуватися встановленого графіку коригування мінімальної заробітної плати, а саме здійснити коригування у другому кварталі, - це Нова Зеландія, Північна Македонія, Республіка Молдова, Великобританія та Венесуела, а також деякі регіони Канади[13]. У деяких із них мали місце заклики до перенесення строків планового коригування або до його скасування. Особливо це було помітно у Новій Зеландії, де багато людей наполегливо вимагали відкласти запровадження переглянутого розміру мінімальної заробітної плати, аргументуючи свою позицію колосальними проблемами, що їх COVID-19 створює для економіки. Ці аргументи, однак, не завадили урядові запровадити коригування 1 квітня 2020 року на тій підставі, що це дозволить працівникам витрачати більше, що, у свою чергу, допомогло б економіці (Small 2020). Так само у Великобританії мінімальна заробітна плата була збільшена за графіком, який передбачає щорічне коригування 1 квітня, - знов-таки попри заклики відкласти це підвищення (Atkinson 2020).

З іншого боку, як видно на рис. 5.1, три з 9 країн, які мали б коригувати мінімальну заробітну плату в другому кварталі – Болівія, Мозамбік і М'янма – вирішили відкласти або заморозити цей процес. У Болівії працівники вимагали підвищити мінімальну заробітну плату на 15 відсотків, але уряд вирішив, що це питання слід розглядати після коронавірусної кризи, заявивши, що першочерговим пріоритетом є стабілізація робочих місць (Montes 2020). Схожа ситуація в Мозамбіку спричинила такі самі суперечки: переговори щодо можливого коригування, яке зазвичай здійснюється щороку на початку квітня, були призупинені (Euronews 2020). У М'янмі дискусії щодо підвищення мінімальної заробітної плати були відкладені через COVID-19 щонайменше на три місяці (Wathan 2020).

[13] Сім із 13 провінцій та територій Канади змінили розмір мінімальної заробітної плати у 2020 р. (після першого кварталу); див. Government of Canada, 2020.

Рис. 5.2. Збільшення номінальної мінімальної заробітної плати (у відсотках), із порівнянням коригувань, здійснених у 2020 р., з останніми коригуваннями, що їм передували



Примітки: з медіанних оцінок збільшення мінімальної заробітної плати виключені Китай, Філіппіни, ПАР і Венесуела. Для штату Нью-Йорк ставка застосована до міста Нью-Йорк щодо малих роботодавців (10 і менше працівників).

Варто зазначити, що в інших країнах затримка підвищення мінімальної заробітної плати або її заморожування через спричинену COVID-19 кризу, мало місце на локальному чи галузевому рівні. Наприклад, в індійському штаті Пенджаб місцевий уряд скасував свій наказ, яким було оголошено про підвищення мінімальної заробітної плати (Jha 2020). У Коста-Ріці у січні 2020 року було підвищено мінімальну заробітну плату для всіх категорій працюючих, але уряд вирішив призупинити це підвищення для державних службовців, аргументуючи це тим, що гроші слід спрямувати на вирішення нагальніших питань, які виникли через коронавірусну кризу. Проте, генеральний прокурор країни видав висновок, яким заперечив це рішення і наказав урядові здійснити підвищення, як планувалося спочатку (Costa Rica, Ministry of Finance 2020). У деяких інших країнах, наприклад, на Кіпрі й на Мальдівах, запровадження нового загального розміру мінімальної заробітної плати, що вже почалося, було призупинено (Aiham 2020; Miadhu 2020). У Сальвадорі переговори про наступне коригування мінімальної заробітної плати були відкладені через пандемію.

Розрахунки ступеню, в якому була підвищена мінімальна заробітна плата під час пандемії, свідчать про те, що у країнах, які здійснюють коригування нерегулярно, медіанний рівень підвищення становить 11,1 відсотка, а у країнах, які здійснюють коригування регулярно, - 6,7 відсотка. Ймовірно, що деякі країни, можливо, вирішили скасувати або перенести коригування цього року, тоді як інші віддали перевагу здійсненню обмеженого підвищення, бодай на меншу величину, ніж передбачалося до початку пандемії COVID-19. Найбільше підвищення мінімальної заробітної плати у 2020 році на даний час здійснили країни, які коригують цей показник нерегулярно – можливо, тому, що в цих країнах перегляд зазвичай відбувається раз на кілька років, щоб кожне підвищення, як правило, було суттєвим.

Порівняння підвищення, яке планувалося і було фактично здійснено цього року, з найближчим попереднім коригуванням показує, що країни, які змінили мінімальну заробітну плату під час кризи, не піддалися спокусі зменшити величину підвищення. На рис. 5.2 видно, що підвищення мінімальної заробітної плати, здійснене у першому кварталі 2020 року (медіанний рівень збільшення – 6,3 відсотка), є зіставним із підвищенням, здійсненим у тому ж кварталі під час найближчого попереднього коригування (медіанний рівень збільшення – 5 відсотків). Якщо подивитися на регулярні коригування у другому кварталі, то у 2020 році помітне дещо більше підвищення (2020 рік - медіана 6,2 відсотка, найближче попереднє коригування – 4,6 відсотка). Три країни, які здійснюють коригування регулярно, підвищили мінімальну заробітну плату в другому кварталі 2020 року на більшу величину, ніж в аналогічному періоді під час найближчого попереднього коригування: це Канада (Квебек), Північна Македонія та Великобританія.

У багатьох заходах політики, впроваджених у світі задля уникнення масових звільнень і з метою захисту доходів працівників, зокрема у субсидіях на заробітну плату, мінімальна заробітна плата використовувалася, як еталон. Як зазначено вище, зарплатні субсидії виплачувалися компаніям, які відповідали встановленим критеріям, і забезпечували збереження робочих місць протягом певного періоду часу. В багатьох випадках ці внески державної влади у виплату заробітної плати здійснювалися у розмірі мінімальної заробітної плати або певної її частки: наприклад, на Островах Кука, у Хорватії та Латвії субсидія становить 75 відсотків мінімальної заробітної плати; у Польщі – 50, 70 або 90 відсотків залежно від розміру втрати товарообігу; у Тімор-Лешті – 50 відсотків. В інших країнах влада брала участь у виплаті певної відсоткової частки заробітної плати працівників, проте з певним лімітом, який варіюється від двох мінімальних заробітних плат в Аргентині до двох із половиною мінімальних заробітних плат у Люксембурзі та чотирьох з половиною – у Франції (ILO 2020j). Достатність і доречність рівня мінімальної заробітної плати, таким чином, мають вирішальне значення для успіху та ефективності цих заходів із підтримання зайнятості.

У багатьох заходах політики, впроваджених у світі задля уникнення масових звільнень і з метою захисту доходів працівників, зокрема у субсидіях на заробітну плату, мінімальна заробітна плата використовувалася, як еталон.

Частина II

Мінімальна заробітна плата і нерівність

6 Вступ

Безпрецедентна світова криза в економіці й на ринку праці, спричинена пандемією COVID-19, ймовірно, вдарила по вразливих групах і наразила багато сімей на ризик потрапляння у бідність. Отже, небезпека збільшення масштабів бідності та нерівності як ніколи загрожує соціальній справедливості. Враховуючи це, вкрай важливо посилити заходи, спрямовані на захист працівників, які зазнають ризику, і розробити інструменти політики, які перешкодять подальшому підвищенню рівнів бідності й нерівності. У цьому відношенні ефективні системи мінімальної заробітної плати могли б слугувати особливо цінним засобом. Головне завдання мінімальної заробітної плати – захищати працівників від необґрунтовано низької оплати праці. Проте, деякі країни визнали додатковий потенціал мінімальної заробітної плати щодо заохочення рівності шляхом збільшення заробітків працівників і покращення умов життя осіб, які знаходяться у нижньому кінці розподілу заробітної плати (ILO 2014a).

Досвід минулого може надати уявлення про потенціал мінімальної заробітної плати як можливого стратегічного засобу подолання деяких несприятливих наслідків нинішньої кризи. Ще у червні 2009 року, після міжнародної фінансово-економічної кризи, у Глобальному пакті про робочі місця, прийнятому МОП, було окреслено ряд заходів із пом'якшення впливу тієї кризи на суспільство і зайнятість. Серед іншого, у ньому було запропоновано, щоб уряди країн розглянули «такі додаткові засоби, як мінімальна заробітна плата, які могли б сприяти скороченню масштабів бідності й нерівності, підвищити попит і сприяти економічній стабільності» (ILO 2009, 11). Крім того, пакт містив заклик до регулярного коригування рівнів мінімальної заробітної плати з метою запобігти дефляційним тенденціям у галузі заробітної плати. Глобальний пакт про робочі місця також підтвердив актуальність міжнародних трудових норм щодо заробітної плати для запобігання «погіршення умов праці по спіралі та забезпечення відновлення економіки» (ILO 2009, 7) і містив пряме посилання на Конвенцію 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131). Пізніше у Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці було підкреслено важливість посилення інститутів ринку праці і захисту працівників, зокрема за допомогою «адекватного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавчим шляхом або в результаті переговорів» (ILO 2019, 5).

> Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці закликає до запровадження «адекватного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавчим шляхом або в результаті переговорів».

У нинішніх виняткових обставинах, як здається, вже настав час для того, щоб уряди і соціальні партнери переглянули свій набутий досвід щодо мінімальної заробітної плати. Центральна роль соціального діалогу в установленні мінімальної заробітної плати, підкреслена у Конвенції № 131, набула особливої нагальності в існуючій ситуації. На підтримку такого соціального діалогу в цій доповіді визначено умови, за яких мінімальна заробітна плата може допомогти забезпечити адекватний захист працівників і зменшити нерівність, а також представлено результати нещодавно проведеного емпіричного аналізу потенційного впливу мінімальної заробітної плати на бідність і нерівність. На початку першої основної глави Частини II (Глава 7) вивчається питання про те, скільки країн мають системи мінімальної заробітної плати. Потім наводяться світові оцінки кількості найманих працівників, заробіток яких дорівнює мінімальній заробітній платі або менше її, а також обговорюються деякі з різних систем мінімальної заробітної плати, що існують у світі. Нарешті, визначено три умови, за яких мінімальна заробітна плата може максимально зменшити нерівність і сприяти соціальній справедливості: а) широке юридичне охоплення і дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату (що у сукупності можна позначити поняттям «ефективність»); б) адекватний рівень мінімальної заробітної плати; в) отримувачі, які знаходяться у нижньому кінці розподілів заробітної плати та доходів. Ці три умови по черзі обговорюються у наступних главах. Закінчується Частина II новими результатами емпіричних досліджень потенційного впливу мінімальної заробітної плати на бідність і нерівність. Наслідки для політики детальніше обговорюються у Частині III доповіді.

7 Мінімальна заробітна плата та її потенціал щодо зменшення нерівності

7.1. Скільки країн мають системи мінімальної заробітної плати?

Мінімальна заробітна плата існує у 90 відсотках держав-членів МОП (див. рис. 7.1). У 6 відсотках країн мінімальна заробітна плата має договірний характер, тобто встановлюється виключно або в основному за допомогою колективних угод, що мають обов'язкову силу. У набагато більшій частині країн (84 відсотках) мінімальна заробітна плата має законодавчий характер, тобто встановлюється урядами без консультацій з соціальними партнерами або на основі таких консультацій (див. рис. 7.2). У ряді цих країн мінімальна заробітна плата, встановлена законом, співіснує з більш високою мінімальною заробітною платою, встановленою колективними угодами, в окремих галузях або на окремих підприємствах. У вставці 7.1 детальніше уточнюється, що саме вважається мінімальною заробітною платою для цілей цих оцінок.

З регіональної точки зору регіоном, де мінімальна заробітна плата застосовується найменше, є арабські держави (див. рис. 7.3). Мінімальна заробітна плата, встановлена законом або шляхом переговорів, існує в усіх європейських та центральноазіатських країнах, а також у більшості країн Америки, Африки і Азіатсько-Тихоокеанського регіону. В Європі та Центральній Азії десять країн – Австрія, Бельгія, Данія, Фінляндія, Ісландія, Італія, Норвегія, Сан-Марино, Швеція і Швейцарія[1] – застосовують виключно мінімальну заробітну плату, встановлену за допомогою колективних угод. В Америці 94 відсотки країн мають мінімальну заробітну плату, встановлену законом; єдиними винятками є Куба і Сент-Люсія. На Кубі мінімальна заробітна плата застосовується тільки до бюджетних установ[2]. В Африці мінімальна заробітна плата існує у 47 з 54 країн цього регіону; помітними винятками є Єгипет і Ефіопія. З цих 47 країн лише Намібія і Зімбабве використовують виключно або переважно мінімальну заробітну плату, встановлену шляхом колективних переговорів. В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні 31 держава-член МОП запровадила системи мінімальної заробітної плати, причому всі вони мають законодавчий характер. У регіоні арабських держав мінімальна заробітна плата існує в 7 з 11 країн, а саме в Іраку, Йорданії, Кувейті, Лівані, Омані (де нею охоплені лише громадяни), Катарі (запроваджено нещодавно) та Сирії. Немає мінімальної заробітної плати у Бахрейні, Саудівській Аравії, ОАЕ та Ємені. У цілому по арабських державах, як показано на рис. 7.3, частка найманих працівників, які проживають у країнах без системи мінімальної заробітної плати, становить близько 52 відсотки. На відміну від цього, в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні – попри те, що у 14 відсотках країн цього регіону мінімальної заробітної плати немає – частка найманих працівників регіону, що живуть у цих країнах, менше 0,5 відсотка, тому що ці країни відносно малі. На глобальному рівні приблизно 3,1 відсотка найманих працівників мешкають у країнах без систем мінімальної заробітної плати, що еквівалентно приблизно 57 мільйонам найманих працівників.

[1] У Швейцарії встановлена законом мінімальна заробітна плата застосовується тільки в обмеженій кількості кантонів; домашні працівники охоплені встановленою законом мінімальною заробітною платою на федеральному рівні. Проте, для більшості працівників, для яких передбачається мінімальний розмір оплати праці, він установлюється шляхом колективних переговорів.

[2] На Кубі всі підприємства належать державі, але деякими – unidades presupuestadas (бюджетними установами) – управляє Уряд, а рештою – приватні суб'єкти.

Вставка 7.1. Що вважається мінімальною заробітною платою?

Як визначається мінімальна заробітна плата? МОП визначає поняття мінімальної заробітної плати як «мінімальну суму винагороди, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати особам, що працюють за наймом, за роботу, виконану протягом даного періоду, і яка не може зменшуватися колективною угодою чи індивідуальним договором» (ILO 2014a, 33). Це означає, що мінімальна заробітна плата повинна мати силу закону.

Мінімальна заробітна плата може встановлюватися законом або шляхом переговорів. Вищенаведене визначення означає, що мінімальна заробітна плата може встановлюватися урядом (законом) або як результат колективної угоди між організаціями роботодавців і працівників (шляхом переговорів), яка набуває обов'язкової юридичної сили. Це визначення не обов'язково вимагає наявності механізму поширення дії, яким угода, укладена в результаті переговорів, поширюється на всю галузь чи країну; воно вимагає лише, щоб установлений шляхом переговорів розмір мінімальної заробітної плати був юридично обов'язковим для сторін угоди. Наприклад, у Фінляндії дія положень багатьох колективних угод юридично поширюється на цілі галузі, тоді як в інших країнах – як-от Данія, Швеція або Швейцарія – колективні угоди мають обов'язкову силу тільки для тих сторін, що їх підписали.

Країни, в яких установлено мінімальний розмір оплати праці, що поширюється тільки на державну службу/державний сектор, не вважаються такими, що мають систему мінімальної заробітної плати. Заробітна плата державних службовців або посадовців у всьому світі регулюється шкалами оплати праці, які встановлюються адміністративним правом або адміністративними положеннями, більшість із яких не підпадає під дію законів про мінімальну заробітну плату. Це означає, що всі працівники державного сектора зазвичай підпадають під дію шкал оплати праці, які діють як фактичні мінімальні розміри оплати праці. Вважати ті країни, що мають мінімальні розміри оплати праці тільки у державному секторі, такими, що мають мінімальну заробітну плату, практично не мало б сенсу, оскільки в результаті цього до цієї категорії потрапили б усі країни світу.

Якщо згрупувати країни за рівнем доходу, можна побачити, що навіть у групі з низьким рівнем доходу переважна більшість країн запровадила систему мінімальної заробітної плати. Зокрема, на рис. 7.4 видно, що мінімальної заробітної плати немає тільки у 13 відсотках країн із низьким рівнем доходу. В інших групах ця частка дорівнює 9 відсоткам. Мінімальна заробітна плата, встановлювана шляхом переговорів, зустрічається помітно частіше у країнах із високим рівнем доходу, у 16 відсотках яких мінімальна заробітна плата встановлюється юридично обов'язковими колективними угодами.

57 мільйонів

найманих працівників проживають у країнах, де немає систем мінімальної заробітної плати

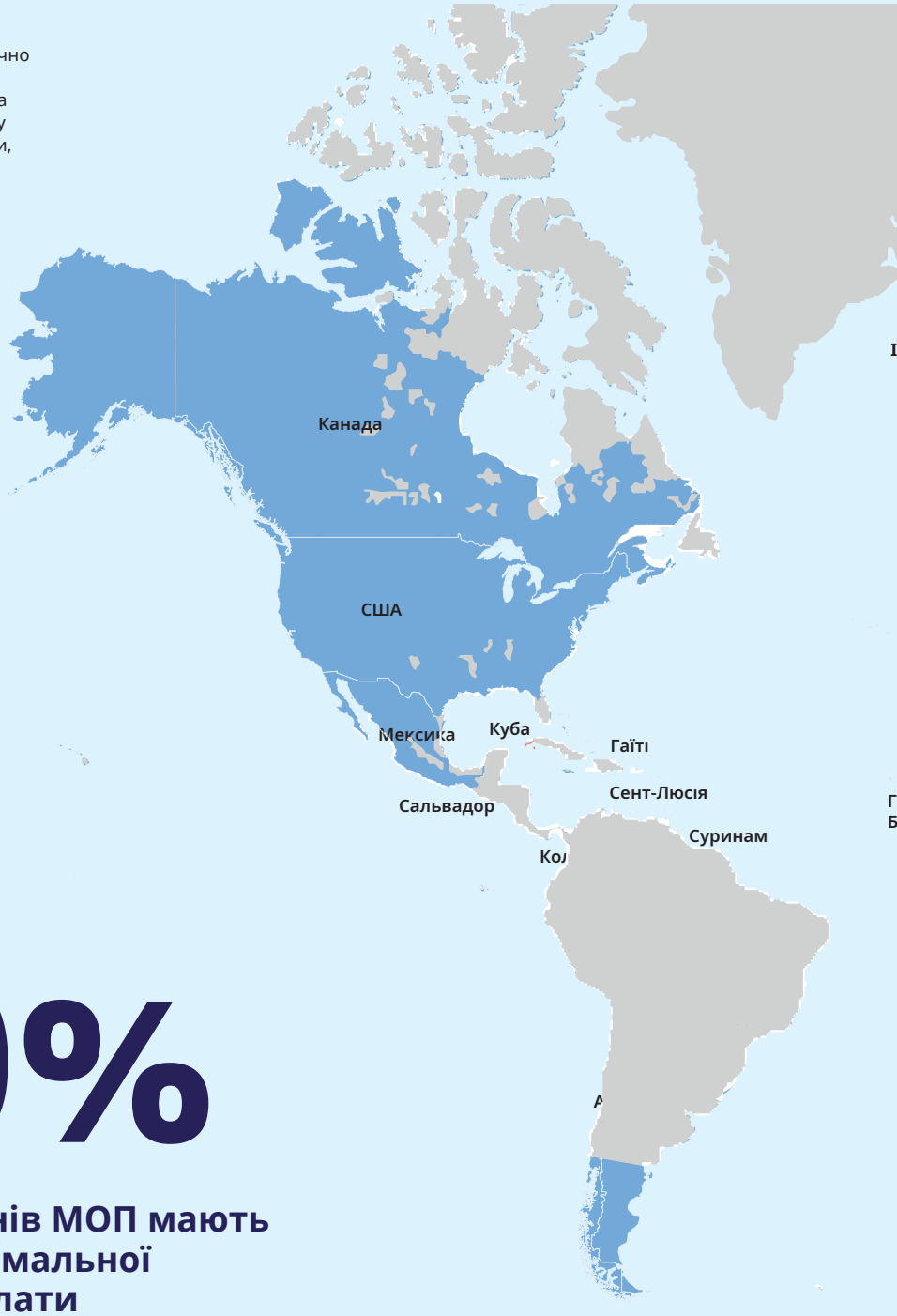
В останні роки у динаміці мінімальної заробітної плати спостерігається позитивна тенденція, при цьому багато країн запроваджують новий розмір мінімальної заробітної плати або зміцнюють існуючі системи мінімальної заробітної плати; крім того, висунуто ініціативу з заохочення адекватної мінімальної заробітної плати у державах-членах ЄС. З 2010 року систему мінімальної заробітної плати запровадили такі країни, як Кабо-Верде, Німеччина, Малайзія, М'янма, Суринам і – пізніше – Катар. МОП надала деяким із цих країн технічну допомогу і продовжує надавати таку допомогу іншим країнам, які повідомили про свій намір запровадити систему мінімальної заробітної плати, зокрема Мальдівам[3] та Ефіопії. Існуючі системи мінімальної заробітної плати часто еволюціонують і змінюються з часом. Серед країн, що зміцнили запроваджену систему мінімальної заробітної плати, - Індія, яка розширила дію мінімальної заробітної плати шляхом встановлення загальнонаціональної мінімальної заробітної плати (мінімального розміру оплати праці), передбаченої у нещодавно прийнятому Законі про заробітну плату (серпень 2019 року)[4], та Південно-Африканська Республіка, де 1 січня 2019 року набрав чинності національний мінімальний розмір оплати праці. У 2020 році Європейська Комісія розпочала двохетапні консультації з європейськими соціальними партнерами з метою просування ініціативи, покликаної забезпечити, щоб кожний працівник у ЄС мав право на справедливу мінімальну заробітну плату (European Commission 2020).

[3] Мінімальна заробітна плата може набрати чинності на Мальдівах у кінці 2021 р., тому що Економічний комітет парламенту країни у серпні 2020 р. схвалив необхідні поправки до Закону про зайнятість (South Asia Monitor 2020).
[4] В Обстеженні економічного становища в Індії за 2018-2019 рр., результати якого були опубліковані у липні 2019 р., визнано складність індійської системи мінімальної заробітної плати і запропоновано реорганізувати її.

Рис. 7.1. Розподіл систем мінімальної заробітної плати у світі

Примітка: на цьому рисунку позначені тільки держави-члени МОП. Країни, виділені позначкою «Колективні переговори», - це країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється виключно чи переважно на основі укладених колективних угод. Країни, де мінімальна заробітна плата діє тільки у державному секторі, класифіковані разом із країнами, де мінімальної заробітної плати немає (див. вставку 7.1).

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.



90%

держав-членів МОП мають систему мінімальної заробітної плати

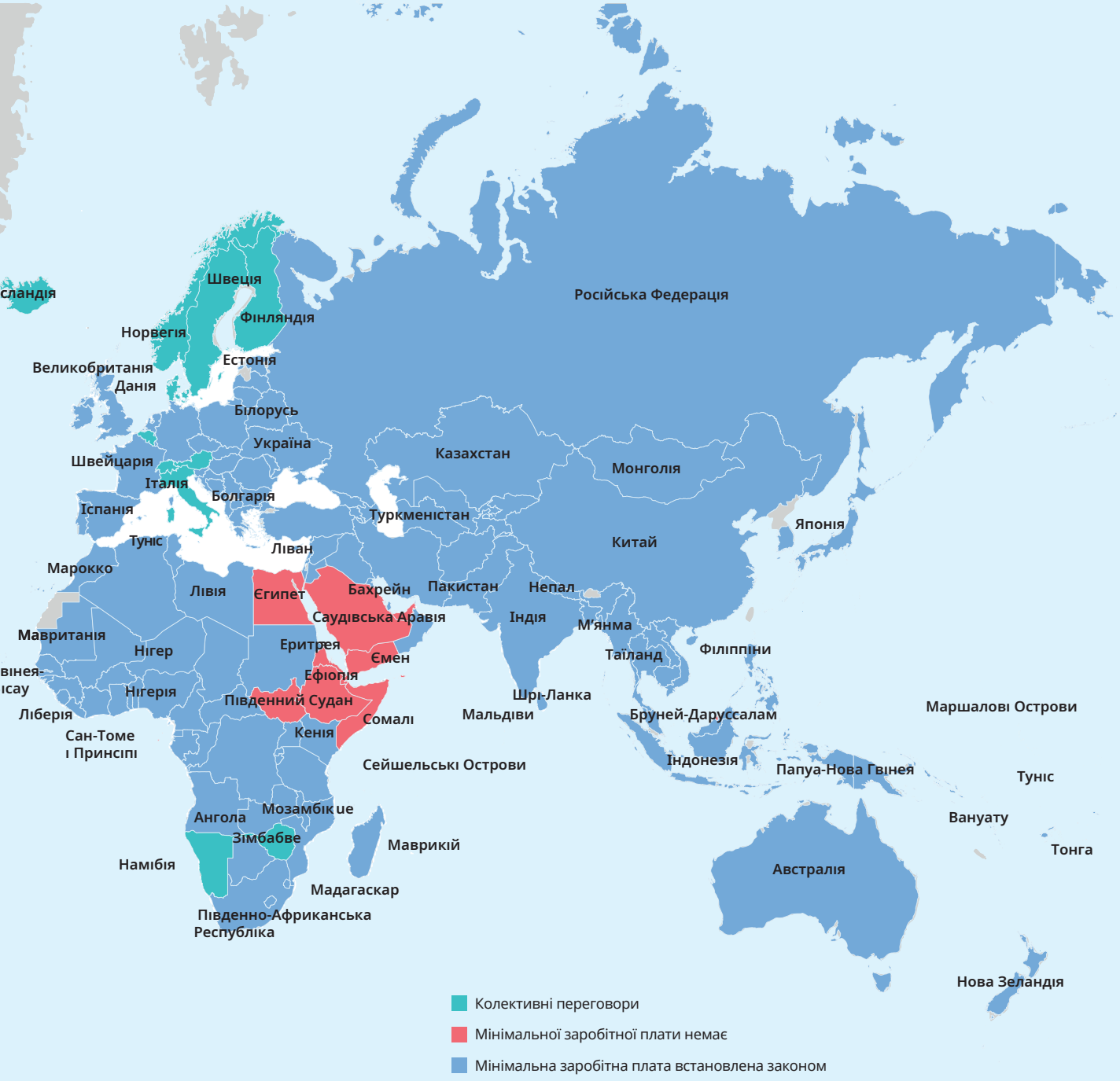
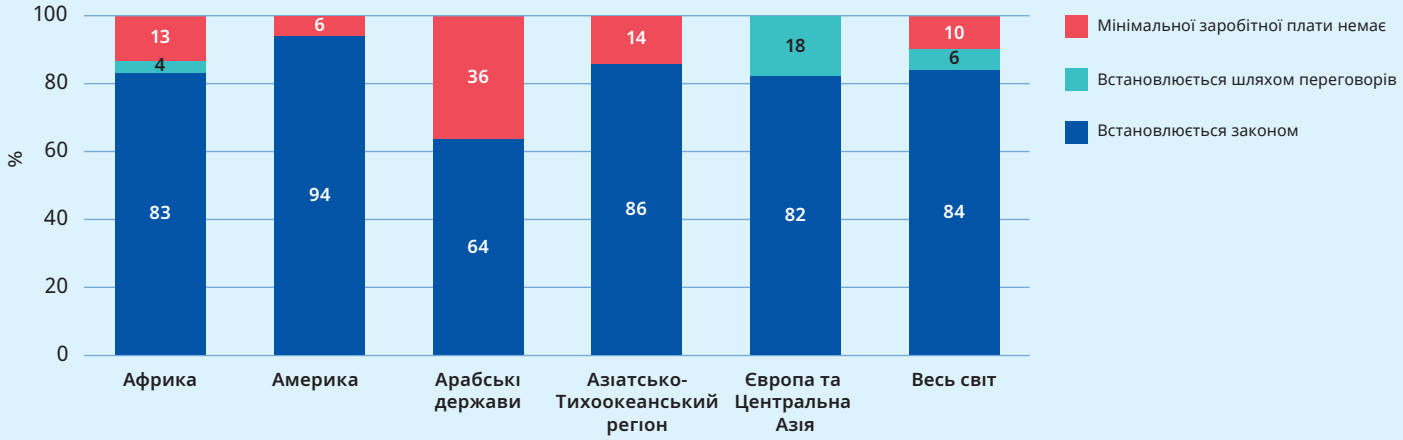
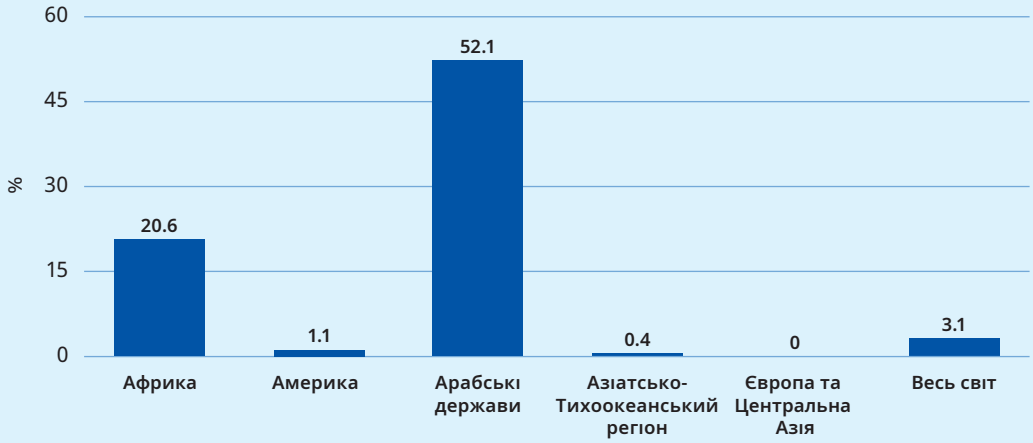

сландія
Швеція
Фінляндія
Норвегія
Естонія
Великобританія
Данія
Білорусь
Україна
Швейцарія
Італія
Болгарія
Іспанія
Туніс
Марокко
Ліван
Лівія
Єгипет
Бахрейн
Саудівська Аравія
Мавританія
Нігер
Еритрея
Ємен
Ефіопія
Нігерія
Південний Судан
Ліберія
Сомалі
Кенія
Сан-Томе
і Принсіпі
Сейшельські Острови
Ангола
Мозамбік
Зімбабве
Намібія
Маврикій
Мадагаскар
Південно-Африканська
Республіка
Російська Федерація
Казахстан
Монголія
Туркменістан
Китай
Японія
Пакистан
Непал
Індія
М'янма
Таїланд
Філіппіни
Шрі-Ланка
Мальдіви
Бруней-Даруссалам
Індонезія
Папуа-Нова Гвінея
Маршалові Острови
Туніс
Вануату
Тонга
Австралія
Нова Зеландія
Колективні переговори
Мінімальної заробітної плати немає
Мінімальна заробітна плата встановлена законом

Рис. 7.2. Мінімальна заробітна плата (встановлена законом, встановлена шляхом переговорів або відсутня), tзагалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках)



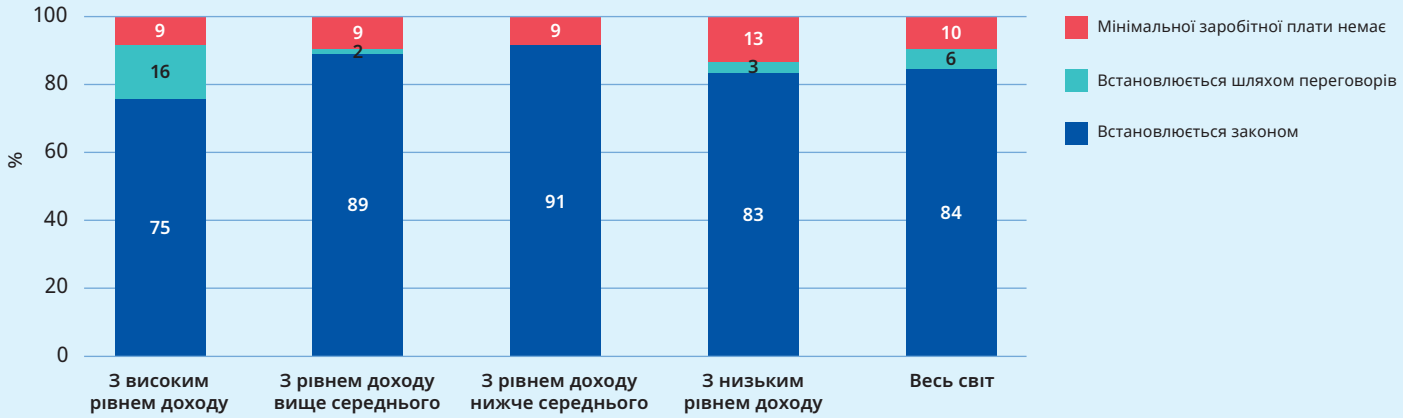
Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

Рис. 7.3. Частка найманих працівників, які живуть у країнах, де мінімальної заробітної плати немає, загалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП.

Рис. 7.4. Мінімальна заробітна плата (встановлена законом, встановлена шляхом переговорів), загалом у світі та по групах країн за рівнем доходу, 2020 р. (у відсотках)



Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

В основі адекватної системи мінімальної заробітної плати лежить соціальний діалог. Хоча у більшості держав-членів МОП мінімальна заробітна плата встановлюється тільки після консультацій з організаціями роботодавців і працівників або за їхньою повномасштабною участю, на практиці такі консультації не завжди є ефективними. У світі використовуються різні механізми встановлення і коригування мінімальної заробітної плати. Це, зокрема: встановлення мінімальної заробітної плати державними органами без обов'язкових консультацій із соціальними партнерами, як у Болівії та Киргизстані; встановлення і коригування мінімальної заробітної плати національними парламентами, як у Люксембурзі та США; встановлення мінімальної заробітної плати за допомогою національних колективних угод, як у Бельгії; встановлення мінімальної заробітної плати після консультацій із соціальними партнерами (або окремо, або в рамках роботи комісій з мінімальної заробітної плати) або безпосередньо тристоронніми органами, як в Аргентині, Франції, Кенії та багатьох інших країнах. Проте, хоча законодавство більшості країн передбачає проведення консультацій з соціальними партнерами або їх залучення в тій чи іншій формі, відповідні норми не завжди є ефективними. Для багатьох країн одним із майбутніх пріоритетів у зусиллях із забезпечення адекватної мінімальної заробітної плати повинно бути вдосконалення цих консультаційних механізмів.

> В основі адекватної системи мінімальної заробітної плати лежить соціальний діалог.

iStock.com/pixelfit

7.2. Скільки працівників отримують мінімальну заробітну плату або менше?

У світовому масштабі, за оцінками, 327 мільйонів найманих працівників отримують лише чинну погодинну мінімальну заробітну плату або менше (рис. 7.5). Це – 19 відсотків усіх найманих працівників, серед яких – 152 мільйони жінок. Ці оцінки основані на мікроданих щодо вибірки з 72 країн, яка охоплює близько 73 відсотки всіх осіб, які працюють за наймом, у світі[5]. Кількість найманих працівників, які отримують заробітну плату менше мінімальної, визначається як кількість осіб, які заробляють менше, ніж 95 відсотків величини мінімальної заробітної плати; наймані працівники, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної, визначаються як особи, які заробляють від 95 до 105 відсотків величини мінімальної заробітної плати. Ця методологія детально розкрита у вставці 7.2. Ці загальносвітові та регіональні цифри надають уявлення про кількість безпосередніх і – у випадку осіб, які заробляють менше мінімальної заробітної плати – потенційних бенефіціарів систем мінімальної заробітної плати.

Якщо не враховувати арабські держави, щодо яких немає достатніх даних для формування достовірних оцінок, можна бачити, що частка найманих працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної або менше, є найбільшою в Африці, а найменшою – в Європі та Центральній Азії. В Африці частка працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, оцінюється у 24 відсотки, що еквівалентно 32 мільйонам працівників, 11 мільйонів з яких – жінки. В абсолютному вираженні, однак, найбільша кількість працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, - в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні: там їх, за оцінками, 160 мільйонів, зокрема 72 мільйони жінок. В Америці частка працівників, яким виплачують мінімальну заробітну плату або менше, оцінюється у 22 відсотки, що еквівалентно 76 мільйонам осіб, 38 мільйонів з яких – жінки. У Європі та Центральній Азії заробіток на рівні мінімальної заробітної плати або менше отримують 17 відсотків, або 58 мільйонів працівників, зокрема 30 мільйонів жінок.

У світовому масштабі кількість чоловіків, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, перевищує кількість таких жінок, проте жінки надмірно представлені в цій категорії: у той час як жінки складають 39 відсотків найманих працівників світу, яким платять більше мінімальної заробітної плати, їхня частка серед найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, становить 47 відсотків. На рис. 7.6 показано, що в усіх регіонах частка жінок серед осіб, заробіток яких дорівнює мінімальній заробітній платі або менший за неї, є більшою за частку жінок серед осіб, які отримують більше мінімальної заробітної плати. Наприклад, в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні жінки складають 45 відсотків серед працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, але тільки 36 відсотків серед працівників, які отримують більше мінімальної заробітної плати. Менша абсолютна кількість жінок, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, у деяких регіонах є відображенням їхньої загалом меншої частки у робочій силі.

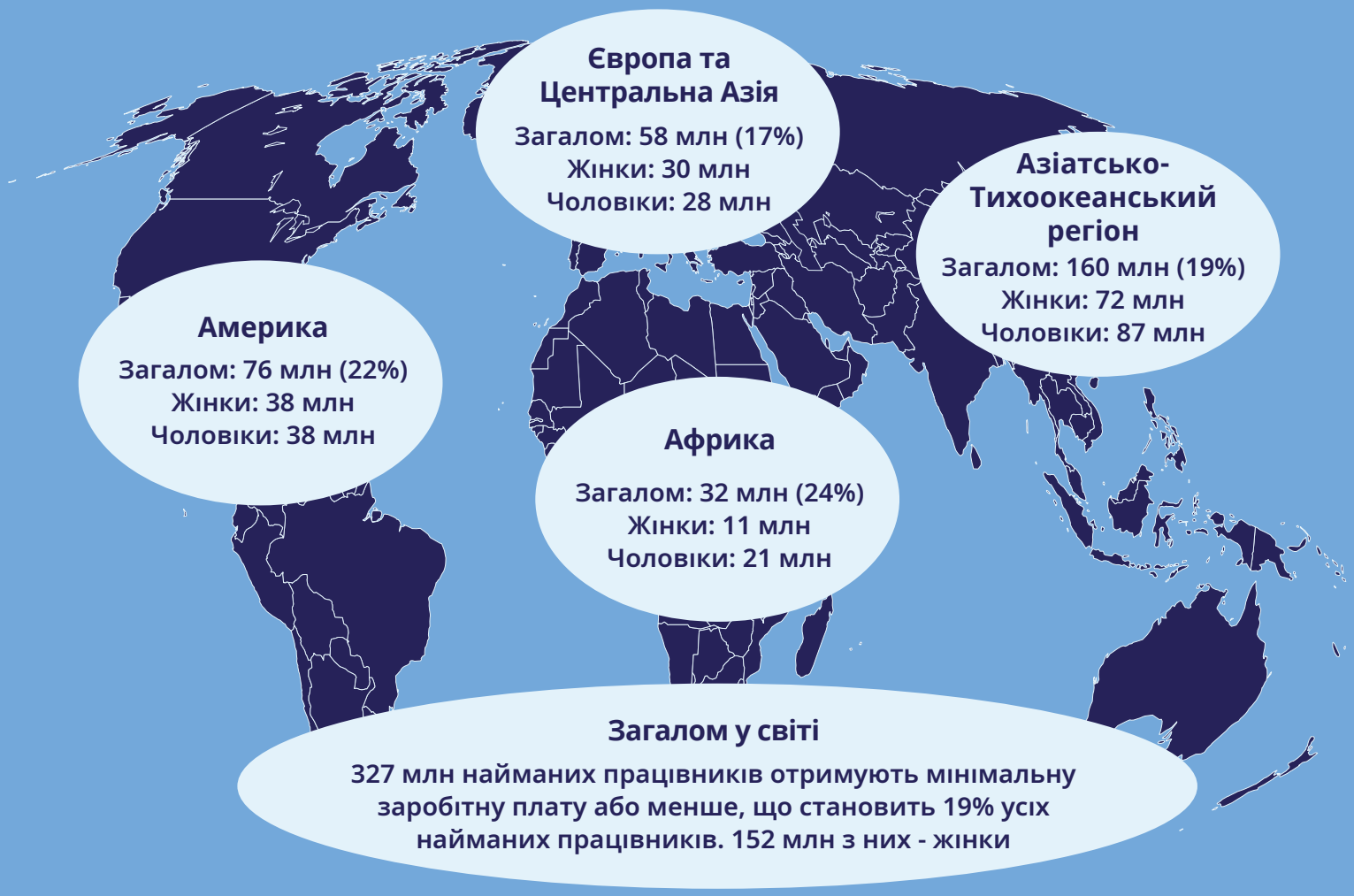
У літературі показано, що мінімальна заробітна плата може істотно сприяти звуженню ґендерних розривів у оплаті праці. Зв'язок між мінімальною заробітною платою і зменшенням таких розривів спостерігається у багатьох країнах. Наприклад, в одному дослідженні показано, що ґендерні розриви в оплаті праці серед виробничих працівників в Індонезії зменшилися завдяки підвищенню мінімальної заробітної плати, причому з різним впливом залежно від рівня освіти працівників і положення фірми-роботодавця у розподілі заробітної плати (Hallward-Driemeier, Rijkers and Waxman 2017). В іншому дослідженні було встановлено, що підвищення мінімальної заробітної плати в Польщі за 2006-2010 роки суттєво зменшило ґендерний розрив у оплаті праці, особливо серед працюючої молоді (Majchrowska and Strawiński 2018). У містах Китаю, як показало одне дослідження, зменшення ґендерного розриву в оплаті праці в довгостроковій перспективі, особливо серед низькооплачуваних працівників, можна пояснити запровадженням політики щодо мінімальної заробітної плати (Li and Ma 2015). Нарешті, дослідження щодо впливу введення мінімальної заробітної плати у Великобританії та Ірландії (Bargain, Doorley and Van Kerm 2019) виявило, що існування мінімального розміру оплати праці звузило ґендерний розрив у оплаті праці в Ірландії, у Великобританії такого ефекту не було.

[5] Відомості про джерела мікроданих наведені у Додатку V.

327 мільйонів

найманих працівників отримують чинну погодинну мінімальну заробітну плату або менше

Рис. 7.5. Кількість найманих працівників, які отримують погодинну мінімальну заробітну плату або менше неї, загалом у світі та за регіонами, 2019 р.



Примітка: відсотки у дужках означають частку найманих працівників у кожному регіоні, яким платять мінімальну заробітну плату або менше. Світові оцінки включають результати щодо арабських держав, у яких, за оцінками, приблизно 1 млн найманих працівників отримує мінімальну заробітну плату або менше. Проте, результати щодо арабських держав не показані, тому що для формування достовірних оцінок для цього регіону немає достатнього обсягу даних.

Джерело: оцінки МОП.

> Жінки надмірно представлені серед найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше. У літературі показано, що мінімальна заробітна плата може істотно сприяти звуженню ґендерних розривів у оплаті праці.

Вставка 7.2 Методологія оцінювання кількості найманих працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної або менше, загалом у світі та по регіонах

Використовуючи мікродані щодо сукупності з 72 країн, поряд з інформацією про мінімальну заробітну плату, отриманою з бази даних МОП про мінімальну заробітну плату, ми розрахували такі показники частки найманих працівників для всіх країн у вищезгаданій вибірці:

- частка найманих працівників, які отримують менше мінімальної заробітної плати: наймані працівники, які отримують менше мінімальної заробітної плати, визначаються як особи, які отримують погодинну заробітну плату, що відповідає менш ніж 95 відсоткам рівня мінімальної заробітної плати. Оскільки ми оцінюємо погодинну заробітну плату кожного працівника, ми можемо розглядати всіх працівників, зайнятих і на умовах повного, і не умовах неповного робочого часу, як одну групу;[a]
- частка найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату: наймані працівники, які отримують мінімальну заробітну плату, визначаються як особи, які отримують заробітну плату, що дорівнює від 95 до 105 відсотків рівня мінімальної заробітної плати;
- частка найманих працівників, які отримують більше мінімальної заробітної плати: наймані працівники, які отримують більше мінімальної заробітної плати, визначаються як особи, які отримують погодинну заробітну плату, що перевищує 105 відсотків рівня мінімальної заробітної плати.

Застосовуючи цю класифікацію до оцінок загальної кількості працівників у кожній охопленій країні за 2019 рік, сформованих МОП, ми отримали абсолютну кількість найманих працівників по кожній з вищезгаданих категорій.

Для того, щоб забезпечити глобальне охоплення, ми зробили припущення щодо величин для країн, де мінімальна заробітна плата існує, але мікродані відсутні. З цією метою ми використали регіональну середню частку кожної з вищезазначених категорій найманих працівників і застосували її до оцінок загальної кількості найманих працівників у кожній країні, сформованих МОП.

Така сама процедура була застосована для отримання частки жінок у кожній категорії.

У табл. B7.2.1 наведено інформацію про охоплення мікроданими за регіонами. Цей показник відображає ступінь, у якому для оцінки частки найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, використовувалися фактичні мікродані, на відміну від припущених величин. На глобальному рівні ми змогли оцінити кількість найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, у 72 країнах, на які припадає приблизно 73 відсотка всіх найманих працівників світу.

Регіон	% охопленого населення	% охоплених найманих працівників	Кількість охоплених країн
Африка	16	13	11
Америка	89	92	15
Арабські держави	6	4	1
Азіатсько-Тихоокеанський регіон	60	76	14
Європа і Центральна Азія	78	78	31
Весь світ	**57**	**73**	**72**

[a] Усі використані набори даних надають достатню інформацію для визначення погодинної заробітної плати, отримуваної працівниками. У більшості країн зазначається мінімальна заробітна плата на місяць. Для цих країн ми оцінили відповідну погодинну мінімальну заробітну плату шляхом ділення місячної мінімальної заробітної плати на середню кількість тижнів у місяці, а потім на конкретну кількість годин, відпрацьованих працівником, зайнятим повний робочий час, у цій країні. Детальніше про обробку цих даних див. у Додатку III.

Рис. 7.6. Частка жінок серед працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, а також більше мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2019 р. (у відсотках)

Примітка: темно-синій стовпчик означає частку жінок серед працівників, які заробляють мінімальну заробітну плату або менше, а світло-синій – частку жінок серед працівників, які отримують більше за мінімальну заробітну плату. Це означає, що загалом у світі, наприклад, серед найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, 47 відсотків – жінки, а 53 відсотки – чоловіки; серед найманих працівників, які отримують більше за мінімальну заробітну плату, 39 відсотків – жінки, а 61 відсоток – чоловіки. Результати щодо арабських держав не показані, тому що для формування достовірних оцінок для цього регіону немає достатнього обсягу даних.

Джерело: оцінки МОП.

iStock.com/Ralf Liebhold

7.3. Відмінності систем мінімальної заробітної плати, встановлюваної законом, у різних країнах

Хоча системи мінімальної заробітної плати існують у переважній більшості країн світу, вони широко різняться залежно від країни і за ступенем складності – від простих до дуже складних. У деяких країнах діє тільки одна мінімальна заробітна плата, яка поширюється на всіх найманих працівників у країні; в інших країнах передбачені кілька розмірів мінімальної заробітної плати, які залежать від галузі діяльності, професії, віку працівника або географічного регіону. Як зазначено у випущеному МОП «Посібнику з політики щодо мінімальної заробітної плати» (Minimum Wage Policy Guide), прості системи є легшими для управління, комунікації та забезпечення дотримання норм, але надають менше можливостей для врахування особливих обставин різних регіонів або галузей у країні (ILO 2016). Складніші системи, навпаки, можна краще пристосовувати до особливостей різних галузей або регіонів, але для адміністративного управління ними потрібні додаткові організаційні можливості. Надто складні системи, як правило, менш ефективні й у деяких випадках можуть заважати колективним переговорам між працівниками та роботодавцями.

У глобальному масштабі близько половини країн, у яких мінімальна заробітна плата встановлюється законом, мають єдиний загальнонаціональний розмір мінімальної заробітної плати, а у решті діють складніші системи (див. рис. 7.7). У Європі, наприклад, такі країни, як Франція, Греція, Словенія та Іспанія, мають єдину загальнонаціональну мінімальну заробітну плату, яка поширюється на всі регіони країни та всі (або майже всі) галузі й категорії працівників. Серед інших країн, де діє єдиний загальнонаціональний розмір мінімальної заробітної плати, - Алжир, Гана і Нігерія в Африці; Аргентина, Колумбія і Перу в Латинській Америці; Непал, Республіка Корея і Шрі-Ланка в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. В іншій групі країн, куди входять Канада, Китай, Індія, Російська Федерація і США, існують складніші системи мінімальної заробітної плати, що характеризуються не однією, а кількома її ставками.

iStock.com/amtitus

Системи з кількаами ставками мінімальної заробітної плати більше поширені в Африці, Америці й Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, ніж у Європі та Центральній Азії. Як показано на рис. 7.8, у Європі та Центральній Азії тільки 31 відсоток країн (13) мають більше однієї ставки, тоді як в Америці країн із системами з кількома ставками мінімальної заробітної плати - 61 відсоток (20), а в Африці – 53 відсотки (24). Варто зауважити, однак, що до цієї статистики не включені країни, в яких мінімальна заробітна плата встановлюється колективними угодами – ця практика більш поширена в європейських країнах, ніж в інших регіонах. Важливо, що 23 відсотки країн (7) Азіатсько-Тихоокеанського регіону мають вкрай складні системи мінімальної заробітної плати, де кількість ставок перевищує 50. Такий рівень складності часто зустрічається там, де тарифні ставки за професіями поєднуються з галузевими і (або) географічними ставками. На рис. 7.9 і 7.10 представлено світовий та регіональний розподіл систем із однією та кількома ставками мінімальної заробітної плати з розбивкою за критеріями застосування.

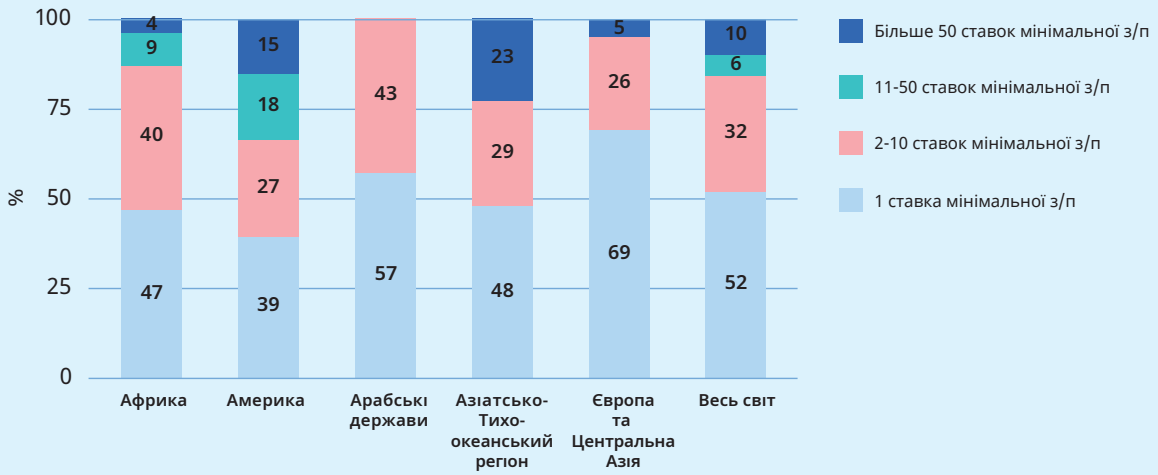
Рис. 7.7. Кількість ставок мінімальної заробітної плати у світі, 2020 р.

Примітка: на цьому рисунку позначені тільки держави-члени МОП, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом. Сірим кольором показані країни, які не входять до МОП, країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється шляхом колективних переговорів, і країни, де мінімальної заробітної плати немає.

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

У глобальному масштабі близько половини країн, у яких мінімальна заробітна плата встановлюється законом, мають єдиний загальнонаціональний розмір мінімальної заробітної плати, а у решті діють складніші системи.

Рис. 7.8. Частка країн з однією та кількома ставками мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2020 р. (у відсотках)



Примітка: на цьому рисунку позначені тільки держави-члени МОП, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом.

Рис. 7.9. Карта, що показує глобальний розподіл одноразової та багаторазової ставок мінімальної заробітної плати, 2020

Примітка: на цьому рисунку позначені тільки держави-члени МОП, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом. Сірим кольором показані країни, які не входять до МОП, країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється шляхом колективних переговорів, і країни, де мінімальної заробітної плати немає.

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

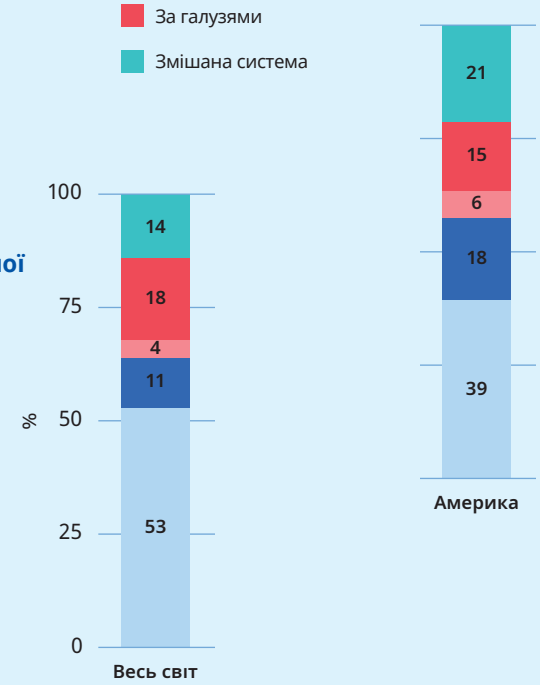
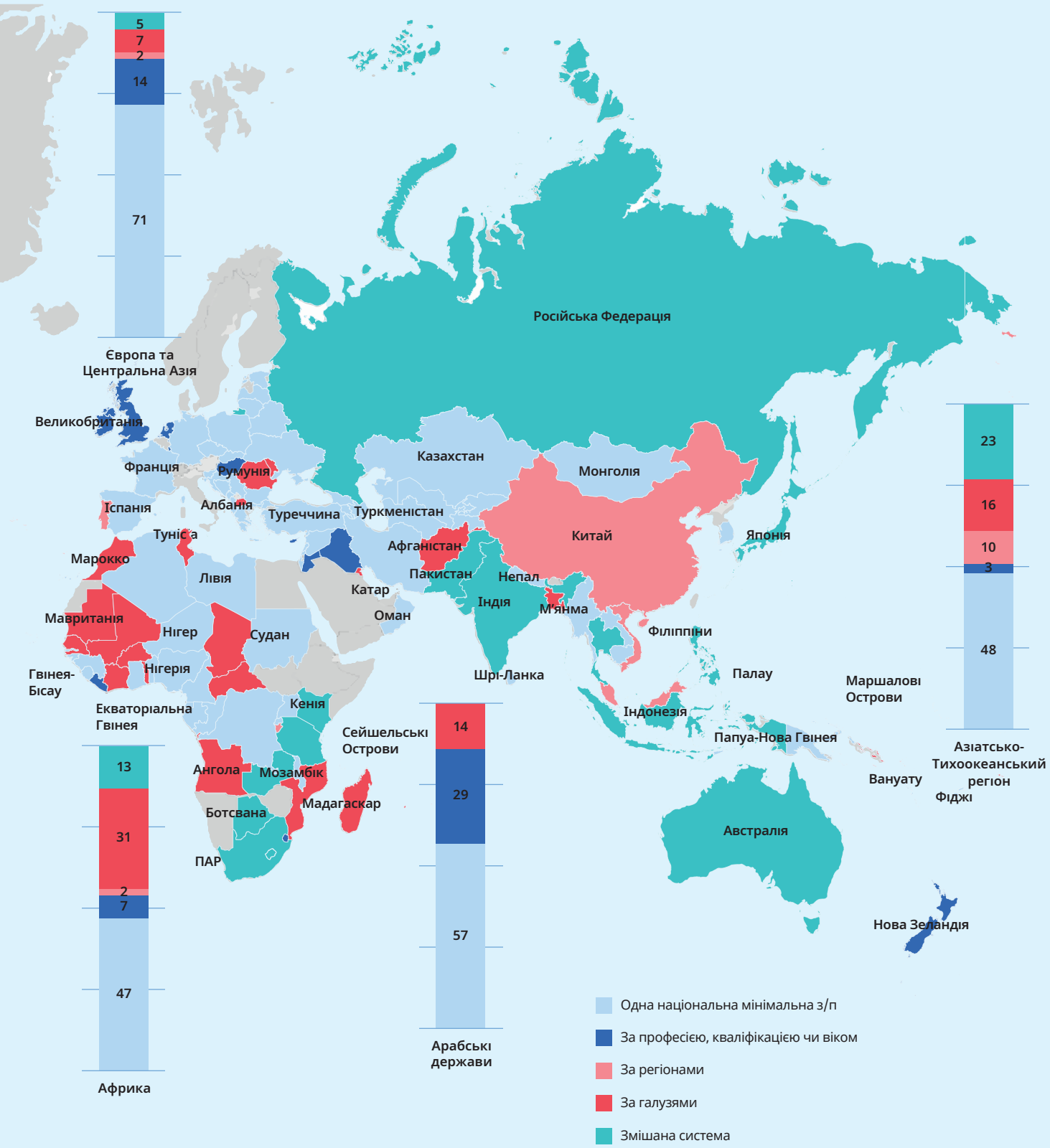


Рис. 7.10. Розподіл єдиної та множинних ставок ставок мінімальної заробітної плати, загальносвітові та за регіонами, 2020 (відсоток)

Примітка: на цьому рисунку позначені тільки держави-члени МОП, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом. Сірим кольором показані країни, які не входять до МОП, країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється шляхом колективних переговорів, і країни, де мінімальної заробітної плати немає.

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.


5
7
2
14
71
Європа та Центральна Азія
Російська Федерація
Великобританія
Франція
Румунія
Іспанія
Албанія
Туреччина
Туркменістан
Казахстан
Монголія
Китай
Японія
Туніс'а
Марокко
Афганістан
Пакистан
Непал
Лівія
Катар
Індія
М'янма
Оман
Мавританія
Нігер
Судан
Філіппіни
Гвінея-Бісау
Нігерія
Шрі-Ланка
Палау
Маршалові Острови
Екваторіальна Гвінея
Кенія
Індонезія
Сейшельські Острови
Папуа-Нова Гвінея
Ангола
Мозамбік
Вануату
Ботсвана
Мадагаскар
Фіджі
Австралія
ПАР
Нова Зеландія
23
16
10
3
48
Азіатсько-Тихоокеанський регіон
13
31
2
7
47
Африка
14
29
57
Арабські держави
Одна національна мінімальна з/п
За професією, кваліфікацією чи віком
За регіонами
За галузями
Змішана система

У деяких із країн з кількома ставками передбачені різні ставки для різних галузей зайнятості. В Африці галузеві ставки мінімальної заробітної плати встановлюються у 14 країнах, що становить 31 відсоток країн, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом. У більшості цих країн, зокрема у Буркіна-Фасо, Чаді, Кот-д'Івуарі, Мадагаскарі, Малі, Марокко, Сенегалі й Того, діють дві ставки: одна для сільського господарства (SMAG), друга для всіх інших галузей (SMIG)[6]. У Латинській Америці в таких країнах, як Еквадор, Сальвадор, Гватемала, Гондурас і Нікарагуа, діє велика кількість галузевих ставок – від трьох широких груп у Гватемалі до 21 конкретніших категорій в Еквадорі. В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні одним із кількох прикладів країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється повністю за галузевим принципом, є Бангладеш. У Європі та Центральній Азії, Північна Македонія запровадила нижчу ставку для працівників текстильно-шкіряної промисловості, а в Румунії передбачено окрему ставку для працівників будівельної галузі.

У деяких випадках країни встановлюють різні ставки мінімальної заробітної плати для різних географічних територій – регіонів, провінцій чи міст. Ці відмінності можуть відображати значні регіональні розбіжності у вартості життя, економічному розвитку та ситуації на ринку праці в межах однієї країни. Країнами, в яких рівні мінімальної заробітної плати різняться тільки за регіонами, є Канада, Китай, Малайзія, Португалія[7], США і В'єтнам. У США загальнонаціональний мінімальний рівень оплати праці поєднується з можливістю встановлення більш високих регіональних ставок. У цій країні, як показано на рис. 7.11, федеральна мінімальна заробітна плата встановлена на рівні 7,25 дол. США на годину і не коригувалася з 2009 року. Проте, станом на 2020 рік 29 штатів, а також округ Колумбія, Гуам і Віргінські острови мають мінімальну заробітну плату, встановлену на рівні вище федеральної, від 8,25 дол. США на годину на Гуамі до 15 дол. США на годину в окрузі Колумбія. У Китаї, з іншого боку, загальнонаціонального мінімуму оплати праці не існує, і рівні мінімальної заробітної плати встановлюються органами місцевого самоврядування. Як видно на рис. 7.12, у 2019 році мінімальна заробітна плата у Шанхаї, де її ставка найвища, була на 65 відсотків більше, ніж у Цінхаї, де вона є найнижчою. У деяких провінціях, наприклад, у Пекіні, Шанхаї або Тяньцзіні, діє тільки одна ставка мінімальної заробітної плати, але у більшості провінцій передбачені кілька ставок. Наприклад, у провінції Гуандун існує 5 різних ставок, які діють у 21 муніципалітеті. У Канаді так само кожна провінція і територія встановлює власний розмір мінімальної заробітної плати, а загальнонаціонального мінімального розміру оплати праці не існує.

У деяких країнах встановлюються різні ставки для різних видів робіт, рівнів кваліфікації або вікових груп. У 14 країнах Європи встановлюються різні ставки мінімальної заробітної плати залежно від професії, рівня кваліфікації або віку. Наприклад, в Ірландії, Люксембурзі, Нідерландах і Великобританії застосовуються різні ставки мінімальної заробітної плати для різних вікових категорій. В інших країнах діє велика кількість професійних ставок. Наприклад, у Коста-Ріці передбачено 14 професійних ставок: 5 денних і 9 місячних (рис. 7.13).

[6] Абревіатури французьких термінів salaire minimum agricole garanti (мінімальна заробітна плата сільськогосподарських працівників) і salaire minimum interprofessionnel garanti (міжпрофесійна мінімальна заробітна плата).
[7] У Португалії існує окрема ставка мінімальної заробітної плати для Азорських островів і Мадейри

Нарешті, у деяких країнах професійні ставки поєднуються з галузевими і (або) географічними ставками, що призводить до виникнення систем, які є складнішими і передбачають велику кількість ставок мінімальної заробітної плати. Ці так звані змішані системи діють у 20 країнах світу, зокрема у Бразилії, Індії, Індонезії, Російській Федерації та ПАР. Як і у випадку з регіональними ставками, ці системи іноді поєднуються з загальнонаціональним мінімальним розміром оплати праці. Приклади країн із змішаними системами, зазначених вище, наведені на рис. 7.14–7.18. Серед інших країн, де ставки мінімальної заробітної плати варіюються за регіонами та галузями, - Японія, Пакистан і Філіппіни.

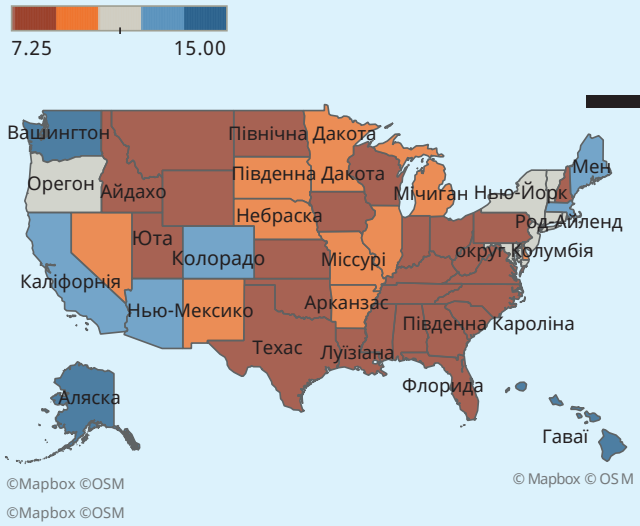
- **У Бразилії (рис. 7.14) кожному штатові з 2000 року дозволено самостійно визначати власну ставку мінімальної заробітної плати понад загальнонаціональний рівень, який було встановлено у 2019 році в розмірі 998 реалів.** Наразі п'ять штатів, усі – на південному сході країни, запровадили більш високу мінімальну заробітну плату. Штати можуть також установлювати різні ставки для різних категорій працівників. Наприклад, у 2019 році в штаті Ріо-де-Жанейро діяли дев'ять різних ставок, від 1238 реалів для сільськогосподарських працівників до 3159 реалів для юристів. У Парані існувало шість різних ставок, у Ріо-Гранде – п'ять, у Сан-Паулу – три, у Санта-Катарині – чотири.
- **В Індії (рис. 7.15) до нещодавньої реформи, спрямованої на розширення охоплення мінімальною заробітною платою за допомогою загальнонаціонального мінімального розміру оплати праці та скорочення кількості ставок, кожний штат зазвичай установлював різні ставки мінімальної заробітної плати для працівників кожної професії та у сфері «планової» зайнятості.** Це призвело до встановлення більш ніж 1915 галузевих ставок мінімальної заробітної плати на рівні штатів і 48 – на центральному рівні, як свідчить Обстеження економічного становища за 2019-2020 роки (India, Ministry of Finance 2020), яким було охоплено дві третини всіх осіб, що працюють за наймом. Імплементація Кодексу заробітної плати зменшить кількість ставок, яка після реформи коливатиметься від 4 до 12 на штат (Estupiñan, Satpathy and Malick 2020); крім того його мета – підвищити ефективність і динамічність процесу встановлення заробітної плати в Індії.
- **В Індонезії (рис. 7.16) загальнонаціонального мінімального розміру оплати праці не існує, і встановлення мінімальної заробітної плати здійснюється децентралізовано, що дозволяє визначати мінімальну заробітну плату по провінціях і округах.** У багатьох провінціях встановлено базову мінімальну заробітну плату, яка поширюється на всі галузі (ILO 2015). Проте, провінції мають право встановлювати мінімальну заробітну плату окремо для кожної галузі. Декілька провінцій установили галузеві ставки мінімальної заробітної плати, зокрема для сільського господарства, комунальних послуг, гірничодобувної, переробної, лісової та гумової галузей, через що виникла велика кількість ставок, які істотно різняться.
- **У Російській Федерації (рис. 7.17) установлено федеральну мінімальну заробітну плату, яка поширюється на всі категорії працівників незалежно від віку, професії чи галузі.** З вересня 2007 року регіони мають право визначати власні ставки мінімальної заробітної плати, які можуть мати галузеву специфіку, якщо вони перевищують федеральний мінімум.
- **У Південно-Африканській Республіці (рис. 7.18) до запровадження у 2019 році національного розміру мінімальної заробітної плати у 20 рандів ставки визначалися для різних професій тільки в обмеженій групі галузей і для трьох географічних зон.** На рис. 7.18 представлено візуальний огляд наслідків нової національної мінімальної заробітної плати у вибраних професіях. Варто зазначити також, що в деяких галузях (особливо у домашній роботі та сільському господарстві) знадобиться певний час для того, щоб оплата праці досягла мінімального розміру в 20 рандів на годину.

Рис. 7.11. Система мінімальної заробітної плати у США (мінімальні рівні по штатах, 2005-2020 рр.)

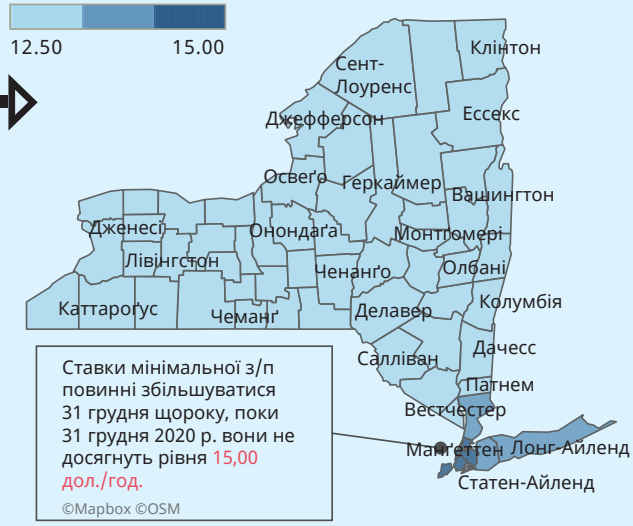
Мінімальна заробітна плата у США встановлюється трудовим законодавством країни та рядом законів штатів і місцевих законів. З 24 липня 2009 р. федеральна мінімальна заробітна плата становить 7,25 дол./год.

Якщо рівні мінімальної заробітної плати у штаті та федеральному рівні різні, чинною є більш висока ставка. Станом на січень 2020 р. у 29 штатах і окрузі Колумбія мінімальна заробітна плата перевищувала федеральну.

Мінімальна заробітна плата у США по штатах, 2020 р. (дол. США)



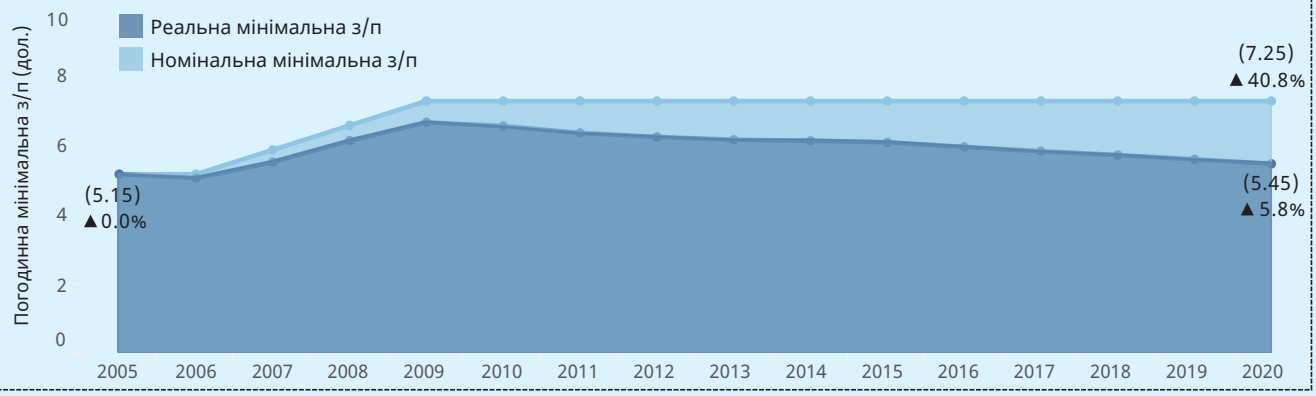
Мінімальна заробітна плата у штаті Нью-Йорк, по округах, 2020 р. (дол. США)



Ставки мінімальної з/п повинні збільшуватися 31 грудня щороку, поки 31 грудня 2020 р. вони не досягнуть рівня 15,00 дол./год.

Динаміка мінімальної з/п по штатах, вибрані роки

Федеральна мінімальна з/п, встановлювана законом (номінальна і реальна), 2005-2020 рр.



Примітка: у 21 штаті мінімальна заробітна плата становить 7,25 дол./год. – або тому, що розмір мінімальної заробітної плати в штаті не встановлений, або тому, що розмір мінімальної заробітної плати у штаті встановлений на тому ж рівні, що і федеральна мінімальна заробітна плата.

Джерело: Міністерство праці США; Міністерство праці штату Нью-Йорк.

Рис. 7.12. Система мінімальної заробітної плати у Китаї (мінімальні рівні по провінціях, 2010-2019 рр.)

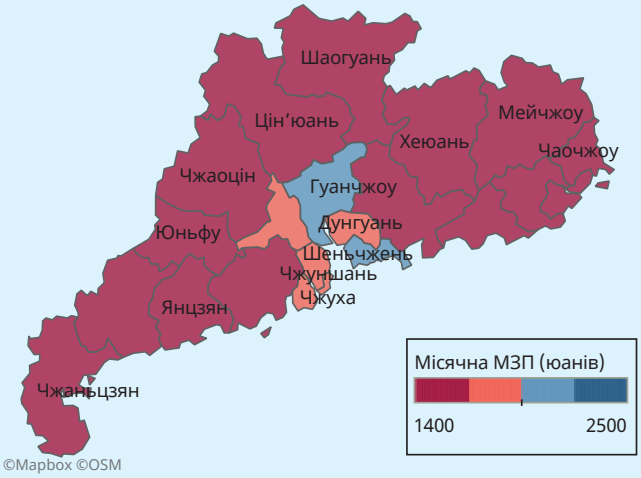
У Китаї встановлення мінімальної заробітної плати делеговано місцевим органам влади. Кожна провінція, муніципалітет або регіон установлюють власний рівень мінімальної заробітної плати згідно з місцевими умовами.

Мінімальна заробітна плата коригується щонайменше кожні два роки (деякі регіони в останні кілька років зменшили частоту коригування).

Мінімальна заробітна плата у Китаї по провінціях (Клас I), 2019 р.

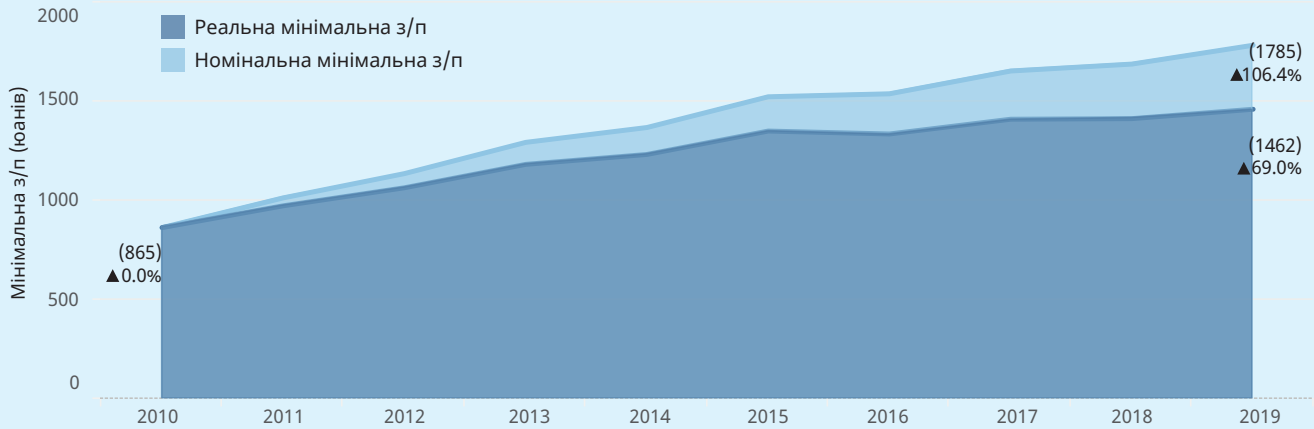
Ґуандун, світовий центр переробної промисловості, має п'ять різних ставок у 21 муніципалітеті

Мінімальна заробітна плата у провінції Ґуандун, 2019 р.



Динаміка мінімальної з/п по провінціях (Клас I), вибрані роки

Національна медіанна мінімальна з/п у Китаї (номінальна і реальна), 2010-2019 рр.



Примітка: Клас I відповідає найвищий мінімальній заробітній платі у кожній провінції. У провінції Ґуандун чотири регіональні ставки; місто Шеньчжень самостійно встановлює власний розмір мінімальної заробітної плати.

Джерело: Міністерство людських ресурсів і соціального забезпечення Китаю.

▶ **Рис. 7.13. Система мінімальної заробітної плати у Коста-Ріці (мінімальні рівні по професіях, 2010-2020 рр.)**

СТАВКИ

Кількість ставок зменшена з 520 у 1982 р. до 14 професійних категорій у 2020 р. Існує також нижча ставка, що застосовується до домашніх працівників.

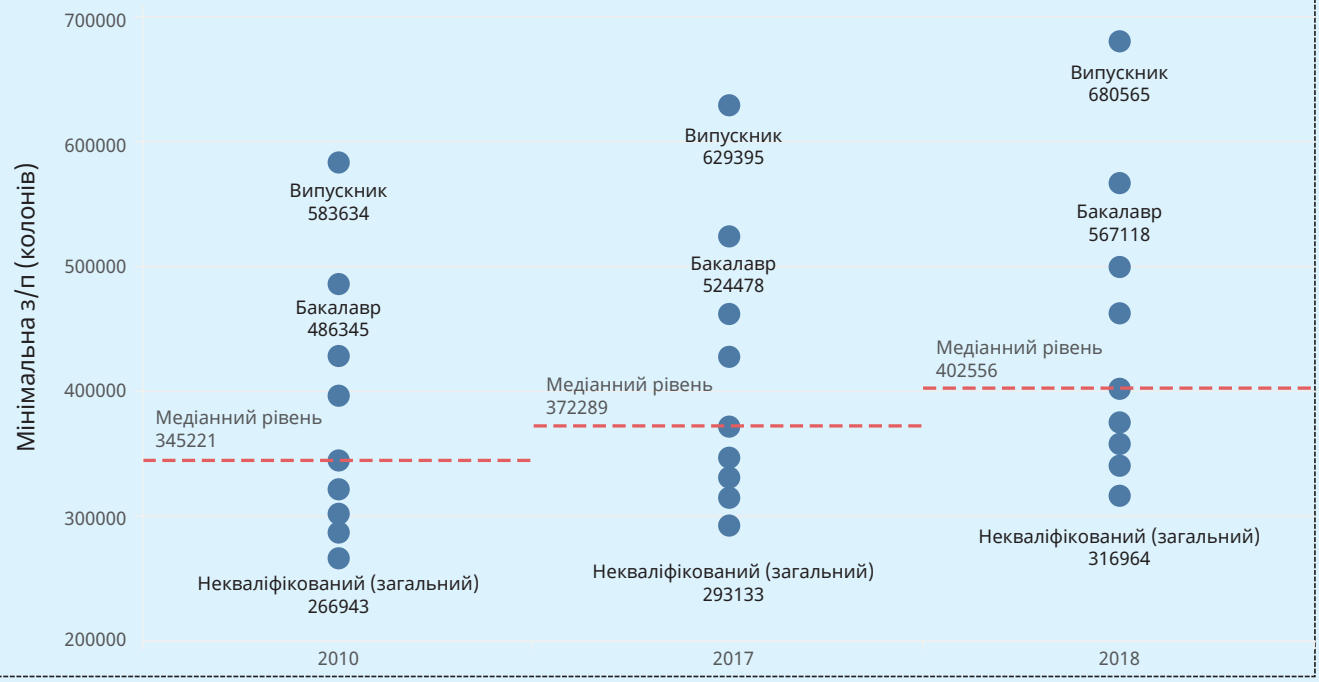
ДОТРИМАННЯ

У 2010 р. була проведена національна кампанія з питань мінімальної заробітної плати, у рамках якої працівники могли повідомити на телефонну «гарячу лінію» про порушення щодо заробітної плати.

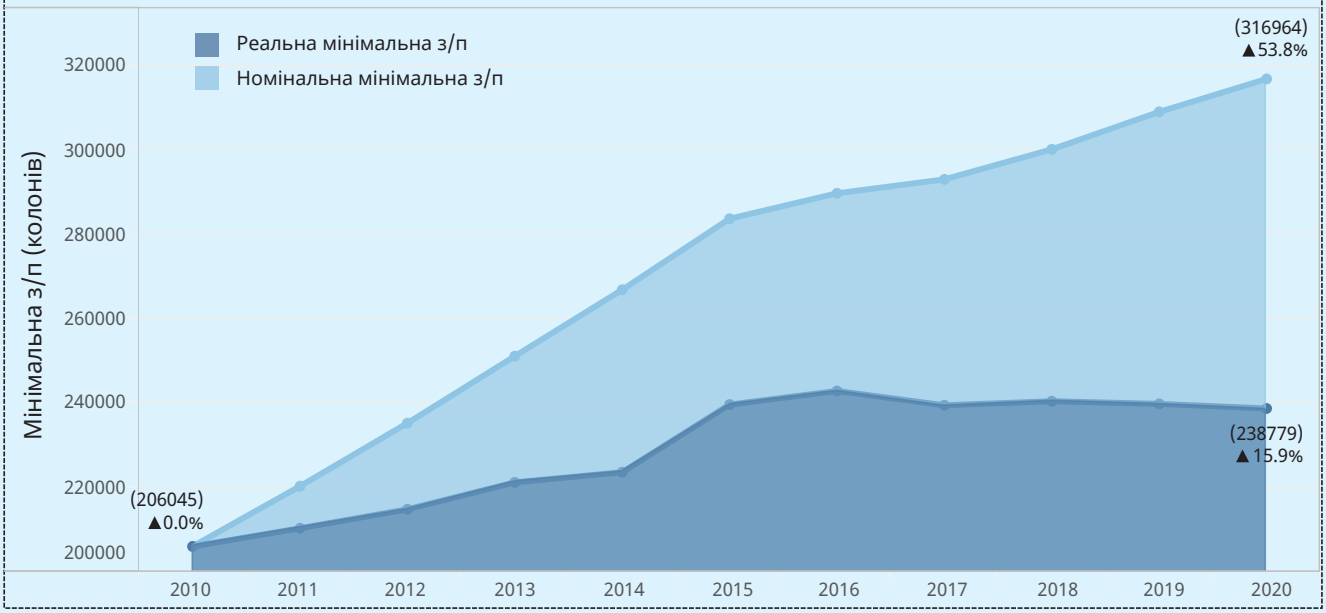
КОРИГУВАННЯ

Уряд щорічно підвищує мінімальну заробітну плату з урахуванням інфляції та темпів зростання економіки за минулий період, з застереженням про відмову.

Динаміка мінімальної з/п по провінціях (Клас I), вибрані роки



Мінімальна з/п некваліфікованого працівника (номінальна і реальна), 2010-2020 рр.

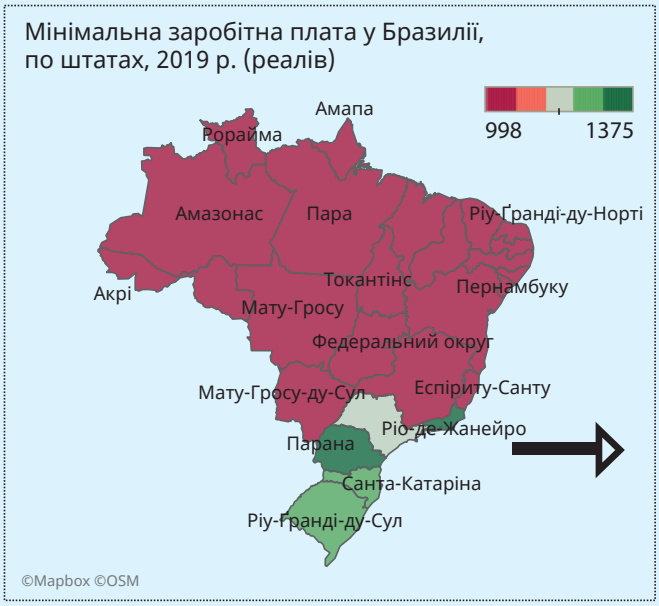


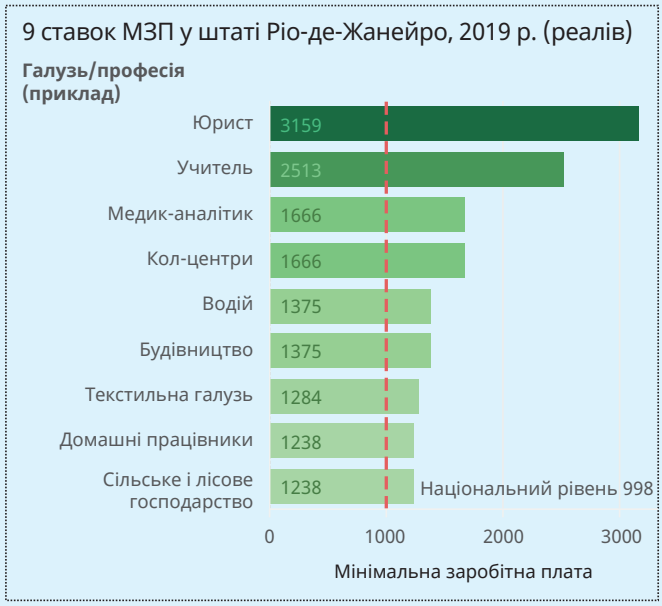
Джерело: Міністерство праці та соціального забезпечення Коста-Ріки

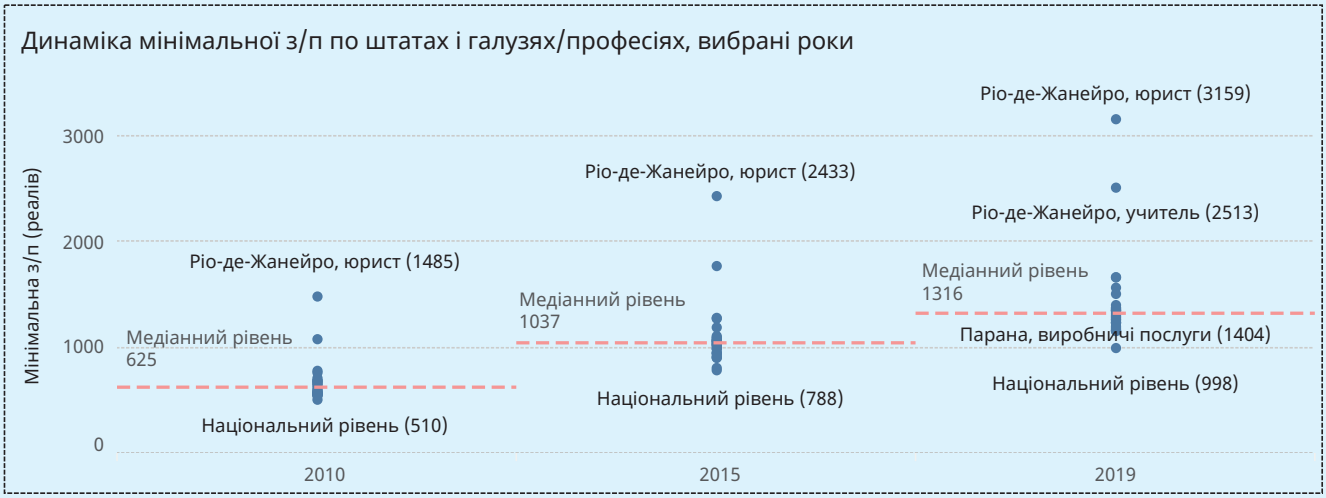
Рис. 7.14. Система мінімальної заробітної плати у Бразилії (мінімальні рівні по штатах, 2008-2019 рр.)

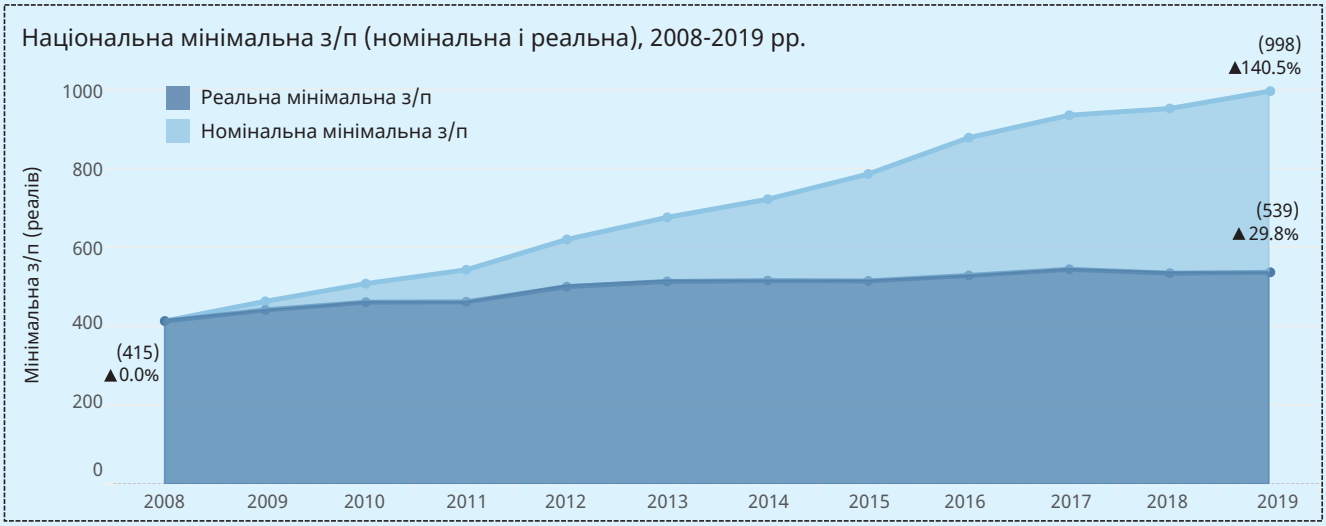
З 2000 р. Закон № 103 дозволяє регіонам (штатам) самостійно установлювати рівні мінімальної заробітної плати, але вони завжди повинні бути більшими, ніж національний рівень, установлений законом.

У Бразилії мінімальна заробітна плата встановлює мінімальний рівень оплати праці; цей показник зазвичай коригується щорічно за математичною формулою.









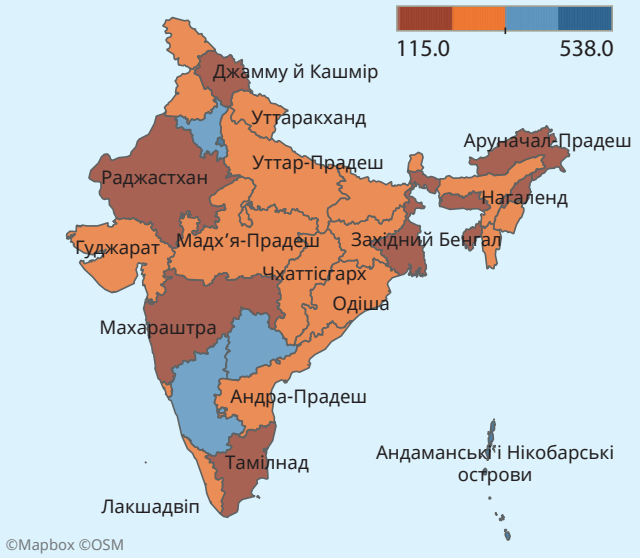
Джерело: Міністерство праці та зайнятості Бразилії.

Рис. 7.15. Система мінімальної заробітної плати в Індії (мінімальні рівні по штатах, 2009-2019 рр.)

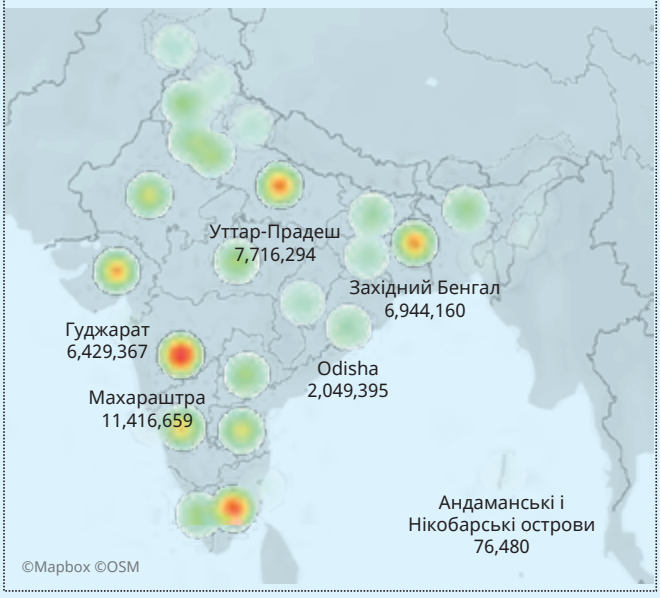
Ставки мінімальної заробітної плати широко варіюються, причому не тільки для некваліфікованих працівників; відмінності між штатами у кількості приписаних ставок заробітної плати відображають високий ступінь складності системи мінімальної заробітної плати в Індії.

Поточна реформа в Індії спрямована на розширення охоплення мінімальною заробітною платою на основі загальнонаціонального «мінімуму оплати праці» та зменшення кількості ставок мінімум до 4 і максимум до 12 в кожному штаті. Запропоновано також запровадити мінімум оплати праці на національному або регіональному рівні на основі перевірки нужденності.

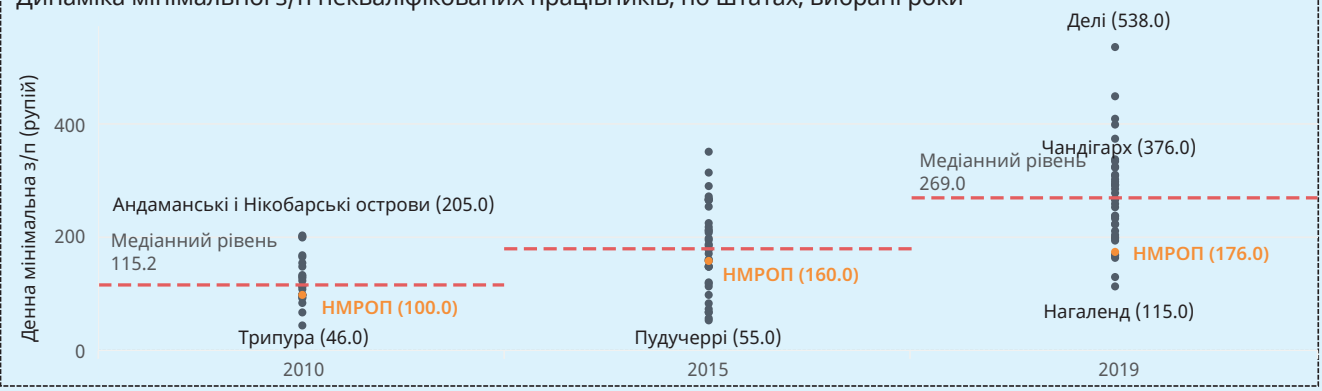
Мінімальна заробітна плата по штатах, 2019 р. (рупій)



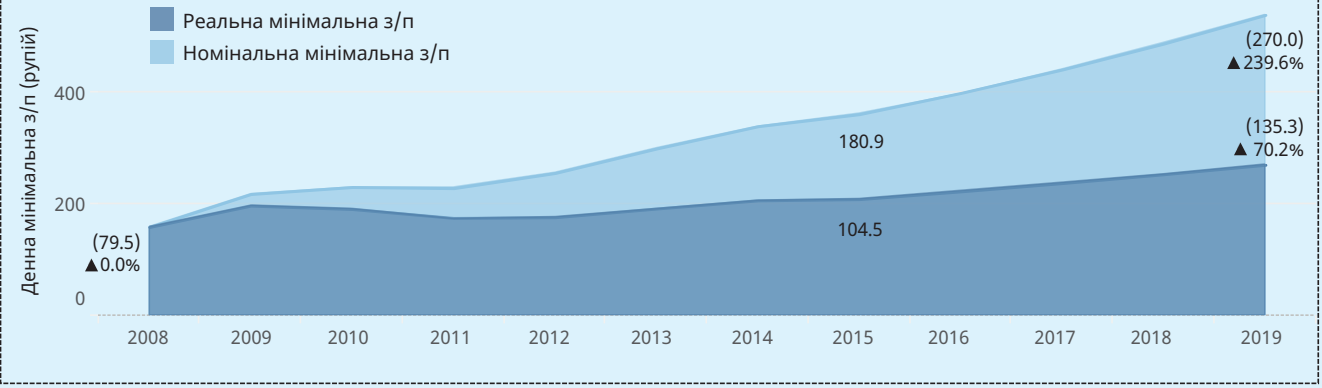
Густота найманих працівників у Індії, 2019 р.



Динаміка мінімальної з/п некваліфікованих працівників, по штатах, вибрані роки



Національна медіанна мінімальна з/п некваліфікованих працівників (номінальна і реальна), 2008-2019 рр.



НМРОП = національний мінімальний розмір оплати праці (орієнтована необов'язкова національна величина мінімальної заробітної плати).

Примітка: для 2016, 2017 і 2018 років було виконано лінійне умовне обчислення, тому що за ці роки не було деталізованих даних щодо динаміки медіанної мінімальної заробітної плати некваліфікованих працівників.

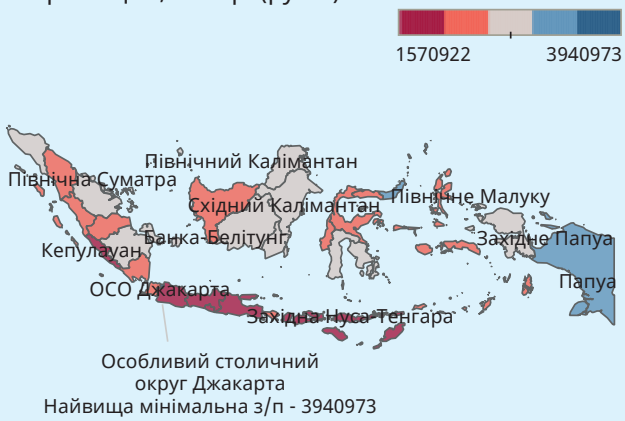
Джерело: Бюро праці, Міністерство фінансів і Міністерство статистики та впровадження програм Індії.

Рис. 7.16. Система мінімальної заробітної плати в Індонезії (мінімальні рівні по провінціях, 2010-2019 рр.)

Ставки мінімальної заробітної плати широко варіюються, причому не тільки для некваліфікованих працівників; відмінності між штатами у кількості приписаних ставок заробітної плати відображають високий ступінь складності системи мінімальної заробітної плати в Індії.

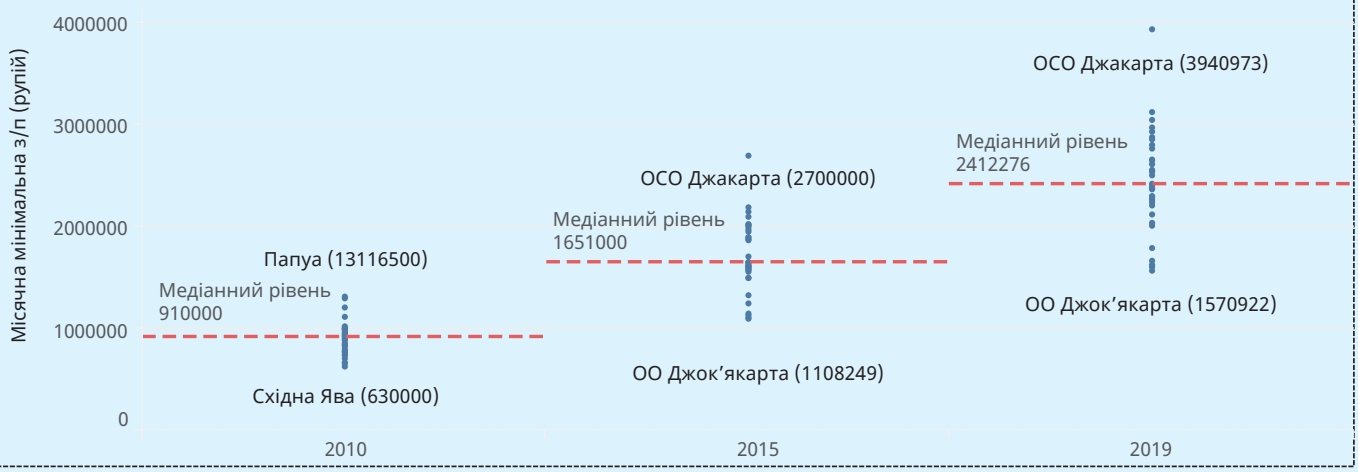
У деяких провінціях – єдина ставка, що поширюється на всі округи, але в більшості провінцій діє кілька ставок. Переважної національної мінімальної заробітної плати не існує. З 2015 року всі ставки коригуються за формулою, що поєднує рівень інфляції та темп зростання ВВП.

Найменша мінімальна заробітна плата по провінціях, 2019 р. (рупій)

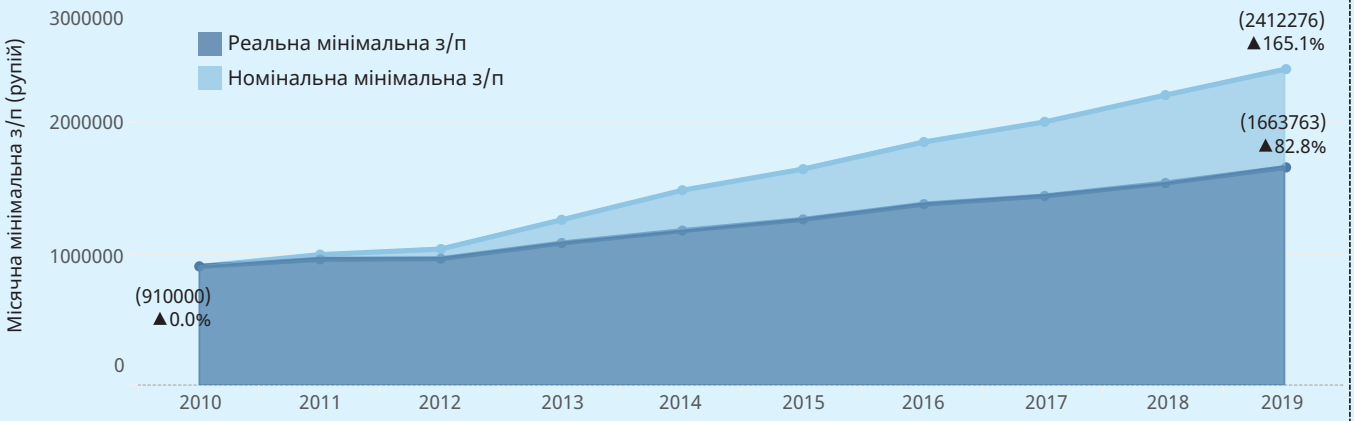


Густота оплачуваної зайнятості в Індонезії, 2018 р.

Динаміка найменшої мінімальної з/п по провінціях, вибрані роки



Національна медіанна мінімальна з/п (номінальна і реальна), 2010-2019 рр.



Джерело: Міністерство праці та переселення Індонезії, Бюро статистики Індонезії.

Рис. 7.17. Система мінімальної заробітної плати у Російській Федерації (мінімальні рівні по професіях, 2008-2020 рр.)

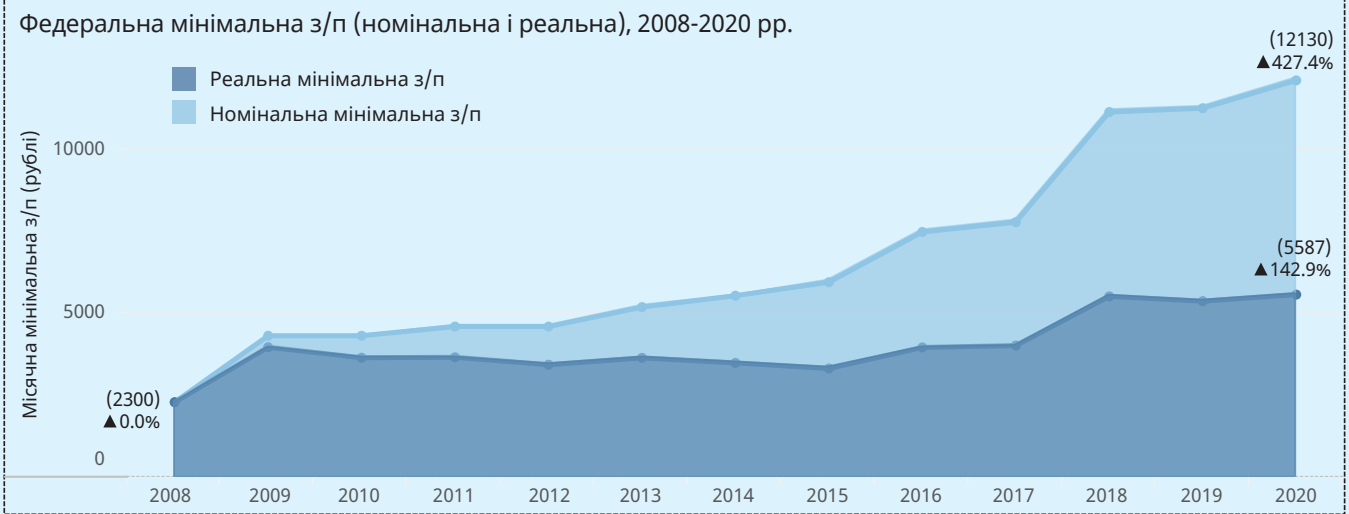
У багатьох регіонах федеральна мінімальна заробітна плата помножується на регіональний коефіцієнт, який варіюється від 1,15 до 2; у межах регіонів можуть мати місце додаткові коливання. Регіони та міста також можуть установлювати власні рівні для конкретних галузей.

В останні 20 років коригування здійснювалося, як правило, раз на рік, крім 2001, 2005, 2016 і 2018 рр., коли мінімальна заробітна плата коригувалася двічі, та 2008, 2010 і 2012 рр., коли вона не коригувалася.

Мінімальна з/п у Російській Федерації, по регіонах, січень 2020 р.

Густота робочої сили у Російській Федерації, 2019 р.

Федеральна мінімальна з/п (номінальна і реальна), 2008-2020 рр.



Примітка: ставки мінімальної заробітної плати стосуються ставок у приватному секторі.

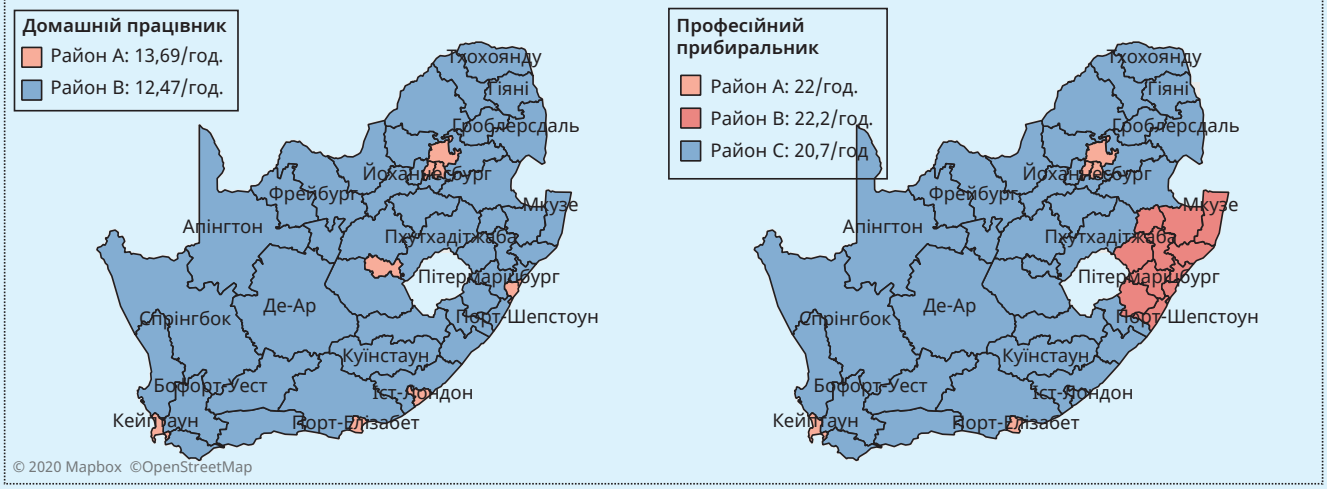
Джерело: Федеральна служба безпеки Російської Федерації; Федеральний портал проєктів нормативних правових актів. Візуальне представлення рівнів мінімальної заробітної плати в суб'єктах Російської Федерації основане на матеріалі, підготовленому консультантами і спеціалістами.

Рис. 7.18. Система мінімальної заробітної плати у Південно-Африканській Республіці (мінімальні рівні у вибраних галузях, по регіонах, до та після 2019 р.)

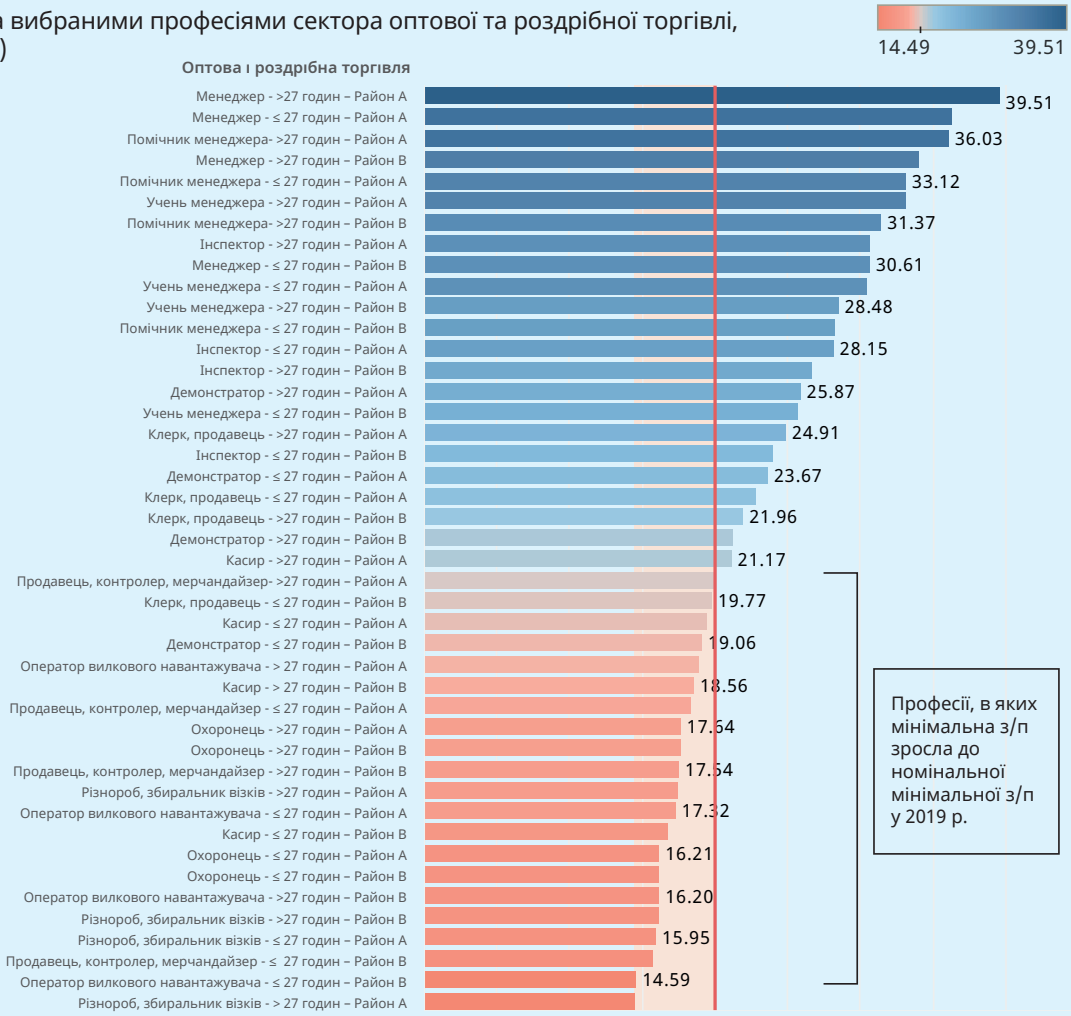
У ПАР діє багато ставок мінімальної заробітної плати залежно від галузей, професій та регіонів. У деяких галузях мінімальну заробітну плату працівників регулюють переговорні ради і (або) галузеві ухвали.

Новий загальнонаціональний розмір мінімальної заробітної плати в ПАР – 20 рандів (1,42 дол. США) на годину, що становить 3500 рандів на місяць, - набрав чинності з січня 2019 р. З березня 2020 р. ця нова номінальна мінімальна заробітна плата зросла до 20,76 рандів на годину (3633 рандів на місяць).

Мінімальна з/п домашнього працівника (>27 год./тиждень) і професійного прибиральника до 2019 р. (рандів)



Мінімальна з/п за вибраними професіями сектора оптової та роздрібної торгівлі, до 2019 р. (рандів)



Джерело: Міністерство зайнятості та праці Південно-Африканської Республіки.

7.4. Три умови, за яких мінімальна заробітна плата зменшить нерівність

Чи є свідчення того, що мінімальна заробітна плата зменшує нерівність? Якщо так, за яких умов можна максимально посилити цей ефект? В останні два десятиріччя зростає масив літератури, в якій вивчаються емпіричні докази існування зв'язку між мінімальною заробітною платою та нерівністю у доходах. Більшість аналітиків, як здається, погоджуються з тим, що мінімальні розміри оплати праці здатні зменшити нерівність і у заробітній платі, і у доходах як у розвинених країнах, так і у країнах, що розвиваються. Стислий огляд літератури, наведений у вставці 7.3, містить докази того, що у більшості випадків мінімальна заробітна плата може мати позитивний вплив на посилення рівності, підтримуючи відносний рівень заробітків низькооплачуваних працівників, хоча й у різному ступені. Як очевидно з попереднього розділу, системи мінімальної заробітної плати різних країн мають значні відмінності й можуть бути дуже складними. Так само можна помітити суттєву різницю в структурах ринків праці, на яких впроваджується мінімальна заробітна плата.

Вставка 7.3. Емпіричний зв'язок між мінімальною заробітною платою та нерівністю у доходах

За результатами багатьох досліджень, проведених у США, встановлено, що мінімальна заробітна плата сприяє зменшенню нерівності. Наприклад, Card and Krueger (1995) встановили, що підвищення рівня мінімальної заробітної плати на федеральному рівні зупинило і тимчасово повернуло назад тенденцію зростання нерівності у доходах у США починаючи з кінця 1960-х років. В іншому дослідженні (Lee 1999) розглядається, на основі даних про чисельність споживачів за період із 1979 до 1989 року, питання про те, як зниження купівельної спроможності мінімальної заробітної плати впливає на нерівність у доходах, і констатовано, що зниження реальної мінімальної заробітної плати обумовлює як мінімум 70 відсотків зростання нерівності – і для чоловіків, і для жінок. В одному з останніх досліджень Engelhardt and Purcell (2018) вивчили вплив мінімальної заробітної плати на нерівність у річних заробітках у США за період із 1981 до 2016 року. Автори встановили, що зазвичай зростання мінімальної заробітної плати асоціюється зі збільшенням на 13,2 відсотка середніх заробітків осіб, які отримують мінімальну заробітну плату, що забезпечує зменшення на 1,85 відсотка нерівності у нижньому кінці розподілу річних заробітків. Ці результати узгоджуються з висновками Levin-Waldman and Lerman (2017), які встановили, що у тих штатах США, де мінімальна заробітна плата вище, імовірність посилення нерівності у доходах нижче. Ще в одному дослідженні (Dube 2019) вплив мінімальної заробітної плати на нерівність у США було проаналізовано за допомогою іншої стратегії оцінювання. Зокрема, оцінюючи еластичність доходів сімей по відношенню до мінімальної заробітної плати, автор виявив переконливі докази на підтримку висновку про те, що підвищення мінімальної заробітної плати веде до збільшення доходів у нижній частині розподілу доходів сімей, знижуючи цим нерівність у доходах, а також пом'якшуючи проблему бідності.

У Європі автори кількох досліджень установили, що зниження реальної мінімальної заробітної плати корелює із значним збільшенням загальної нерівності (Beramendi and Rueda 2014; Checchi and García-Peñalosa 2008). За оцінкою Jaumotte and Osorio Buitron (2015), у Нідерландах зниження на 16,5 відсотка мінімальної заробітної плати за 1980-2010 роки сприяло посиленню нерівності на 2,4 відсотка (за коефіцієнтом Джині). У Румунії Militaru et al. (2019) виконали аналіз розподілу відходів на основі двох моделей із використанням результатів обстеження домогосподарств за 2013 рік. Обидва підходи привели до схожих висновків, які засвідчили, що мінімальна заробітна плата, як правило, зменшує нерівність у заробітній платі – особливо серед жінок, які надмірно представлені серед низькооплачуваної робочої сили, - і що наявний дохід домогосподарств стає менш нерівним, коли мінімальна заробітна плата зростає.

Деякі дослідження показали, що залежність між мінімальною заробітною платою і нерівністю є нелінійною. В одному з цих досліджень (Litwin 2015) було проведено калібрування економетричної моделі з урахуванням широкого кола визначальних факторів нерівності, що дозволило вивчити роль мінімальної заробітної плати з використанням групи з 17 країн-членів Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) за період 1980-2010 рр. Хоча у дослідженні було зроблено висновок про те, що підвищення мінімальної заробітної плати спричиняє зменшення нерівності у доходах, визначена залежність була нелінійною. При цьому автор підкреслює, що, коли мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні вище «максимальної величини ефективності», справедливі доходи зменшуються й позитивні ефекти мінімальної заробітної плати починають перетворюватися на негативні. Так само Karakitsios and Matsaganis (2018) констатують, що нерівність зменшується, коли мінімальна заробітна плата зростає, але коли мінімальна заробітна плата встановлена вище оптимального рівня, цей перерозподільний ефект є помітно слабшим.

Хоча у країнах, що розвиваються, можна спостерігати схожу картину, для багатьох із них існує додаткова проблема – поширеність неформальної економіки. У деяких випадках неформальні працівники становлять до 80 відсотків робочої сили країни, а це значить, що велика кількість працівників може бути позбавлена будь-якої підтримки в формі мінімальної заробітної плати. Разом з тим, здатність приймати закони про працю, зокрема зако-

У решті цього розділу та наступних трьох главах (главах 8-10) увага зосереджується на трьох ключових факторах, які впливають на ступінь, у якому мінімальна заробітна плата може повністю реалізувати свій перерозподільний потенціал.

- Першим фактором є ступінь юридичного охоплення і рівень дотримання законодавства – що у сукупності можна назвати «ефективністю» мінімальної заробітної плати. Хоча мінімальна заробітна плата існує майже повсюдно, у багатьох випадках юридичне охоплення є надто обмеженим і виключає тих, хто найбільш потребує захисту праці, як-от домашні працівники, сільськогосподарські працівники, надомні працівники та інші категорії працівників, розташовані у нижньому кінці розподілу заробітної плати. У таких випадках мінімальна заробітна плата може допомогти зменшити нерівність і бідність, але її вплив обмежується тим, що велика частка працівників не охоплена нормами щодо мінімальної заробітної плати (див., наприклад, Marinakis and Bueno 2014; Gindling 2018). Іншим визначальним чинником ефективності мінімальної заробітної плати – і, отже, її можливого впливу на нерівність – є рівень дотримання законодавства, який, у свою чергу, тісно зв'язаний з рівнем неформальності у країні. Дійсно, якщо рівень неформальності високий, а служби інспекції праці слабкі, масштаби недотримання законодавства можуть стрімко зростати. Особливо це характерно для країн із низьким рівнем доходу, де особами, які отримують менше за мінімальну заробітну плату, є переважно працівники, зайняті в неформальній економіці (див. нижче розділ 8.3).

▶ Вставка 7.3. Емпіричний зв'язок між мінімальною заробітною платою та нерівністю у доходах

ни щодо мінімальної заробітної плати, й забезпечувати їх дотримання у країнах, що розвиваються, як правило, слабша. Проте, у деяких випадках запровадження мінімальної заробітної плати у формальному секторі може спричинити підвищення заробітної плати у неформальному секторі завдяки так званому «ефекту маяка», зменшуючи таким чином нерівність у доходах. Це продемонстровано у панельному дослідженні 19 латиноамериканських країн за 1997-2001 роки (Kristensen and Cunningham 2006). Його автори встановили, що мінімальна заробітна плата збільшує розмір оплати праці у нижньому кінці розподілу заробітків і, як правило, асоціюється з нижчою дисперсією заробітків, оскільки мінімальна заробітна плата підвищує заробітки і у формальному, і у неформальному секторах. В іншому дослідженні щодо латиноамериканських країн (Cornia 2012) підкреслено, що підвищення мінімальної заробітної плати, встановленої законом, за минуле десятиріччя скоротило різницю між мінімальним і середнім заробітками, сприяючи вирівнюванню розподілу заробітків між неформальним і формальним секторами.

Емпіричні докази з країн з економікою, що розвивається, дають підставу вважати, що мінімальна заробітна плата може ефективно зменшувати нерівність у цих країнах. В одному з досліджень щодо Бразилії (Engbom and Moser 2018) розроблено модель пошуку рівноваги з метою оцінити вплив збільшення мінімальної заробітної плати на дисперсію заробітків. Побудована модель була використана у дослідженні для аналізу розподільних ефектів збільшення реальної мінімальної заробітної плати на 119 відсотків за 1996-2012 роки. Автори встановили, що це збільшення обумовило значне зниження нерівності у заробітках. Тим часом, рівень зайнятості та обсяг виробництва зменшилися тільки помірно, тому що працівники перейшли на більш продуктивні фірми. У дослідженні на основі даних про домогосподарства мексиканських міст, проведеному з метою аналізу впливу зниження реальної величини мінімальної заробітної плати на нерівність у доходах за період із кінця 1980-х років до 2000-х років, Bosch and Manacorda (2010) знайшли не лише переконливі докази існування зворотної залежності між реальною величиною мінімальної заробітної плати та нерівністю у доходах у Мексиці, а й установили, що, по суті, зростання нерівності у нижньому кінці розподілу доходів цілком можна пояснити різким падінням розміру мінімальної заробітної плати. У Китаї Lin and Yun (2016) дослідили залежність між мінімальною заробітною платою і посиленням нерівності у доходів за 2004-2009, використовуючи панельні дані про мінімальну заробітну плату в містах і репрезентативні дані обстеження китайських домогосподарств. Цікаво, що автори знайшли переконливі докази того, що підвищення мінімальної заробітної плати зменшує нерівність, усуваючи розрив у заробітках між медіанним і нижнім децилями.

Інші автори не настільки переконані щодо потенційного впливу мінімальної заробітної плати на зменшення нерівності у доходах. У Новій Зеландії, наприклад, Alinaghi, Creedy and Gemmell (2019) вивчили можливий вплив збільшення мінімальної заробітної плати на нерівність і бідність, використовуючи модель мікромоделювання, що дозволяє також урахувати наслідки цього збільшення для пропозиції робочої сили. Отримані результати свідчать про те, що підвищення мінімальної заробітної плати спричинило лише незначний вплив на дисперсію розподілу доходів. Автори стверджують, що цей висновок, який підтверджується одноманітністю кількох мірил нерівності, можна пояснити структурою доходів домогосподарств: багато найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, є другорядними годувальниками у домогосподарствах із високим рівнем доходу, тоді як у багатьох домогосподарствах із низьким рівнем доходу найманих працівників узагалі немає. У дослідженні щодо Колумбії за період із 1984 до 2001 року (Arango and Pachón 2004) встановлено, що мінімальна заробітна плата збільшує заробітки тільки тих осіб, які розташовані у середній та верхній частинах розподілу доходів. Це, однак, як здається, є результатом великого розміру мінімальної заробітної плати.

- По-друге, вирішальну роль грає також рівень, на якому встановлюється мінімальна заробітна плата. Адекватні рівні мінімальної заробітної плати повинні забезпечити «участь на рівних засадах у розподілі плодів прогресу..., а також прожитковий мінімум заробітної плати для всіх, хто працює і потребує такого захисту», як наголошено у Філадельфійській декларації (ILO 1944, Article III(d)), не ставлячи під загрозу зайнятість і виживання сталих підприємств. Отже, встановлення адекватного рівня мінімальної заробітної плати є заходом, який урівноважує, з одного боку, потреби працівників та їхніх сімей, а з іншого боку - економічні фактори. Якщо мінімальна заробітна плата встановлена на надто низькому рівні по відношенню до економічних факторів і рівня продуктивності праці у країні, вона може не зменшити нерівність у заробітній платі і не забезпечити працівникам та їхнім родинам гідний рівень життя. З іншого боку, якщо розмір мінімальної заробітної плати є завеликим відносно панівних економічних факторів і продуктивності праці, це може призвести до поширення масштабів недотримання законодавства і (або) зменшення попиту на формальну зайнятість, через що працівники виштовхуватимуться у неформальну економіку, з потенційно негативними наслідками для рівності у доходах і боротьби з бідністю.
- По-третє, потенціал систем мінімальної заробітної плати щодо зменшення нерівності залежить від структури робочої сили країни та характеристик отримувачів мінімальної заробітної плати, зокрема від того, чи живуть вони у малозабезпечених домогосподарствах. Деякі фахівці, які скептично ставляться до мінімальної заробітної плати, стверджували, що наймані працівники, які отримують мінімальну заробітну плату, в деяких країнах є, як правило, «другорядними годувальниками» або дуже молодими людьми, які доповнюють основні джерела доходів відносно заможних домогосподарств. Якщо значна частка осіб, які отримують мінімальну заробітну плату, дійсно живе у заможних домогосподарствах, це означало б, що мінімальна заробітна плата має лише обмежений потенціал зменшення нерівності у доходах, збільшуючи доходи бідних домогосподарств. Більше того, у країнах із низьким рівнем доходу, де більшість працівників зайнята у неформальній економіці, у найбідніших домогосподарствах може не бути великої кількості найманих працівників. У неформальній економіці основною формою зайнятості є самозайнятість, а трудові доходи самозайнятих осіб у неформальній економіці зазвичай навіть менші, ніж у найманих працівників. За таких обставин більшість членів малозабезпечених домогосподарств можуть складати самозайняті працівники неформальної економіки. У цьому контексті політика щодо мінімальної заробітної плати може бути не здатна суттєво стиснути розподіл доходів і зменшити масштаби бідності, якщо її не супроводжувати заходами з забезпечення оплачуваної зайнятості та протидії неформальній економіці.

Вищезазначені три фактори вказують на комплекс політичних наслідків, в узагальненій формі представлений на рис. 7.19, що їх урядам і соціальним партнерам слід ураховувати у своїх дискусіях; ці фактори обговорюються у наступних розділах доповіді. Зокрема, ці фактори вказують на необхідність: а) запровадження ефективних рівнів мінімальної заробітної плати із широким юридичним охопленням та заходами з заохочення дотримання законодавства; б) встановлення адекватних рівнів мінімальної заробітної плати, які враховують як потреби працівників та їхніх сімей, так і економічні фактори, що превалюють в економіці, й які час від часу коригуються з урахуванням змін у вартості життя та інших економічних умов; в) забезпечення доповнення мінімальної заробітної плати заходами, спрямованими на створення оплачуваних робочих місць, підвищення продуктивності праці та формалізацію неформальної економіки. Багато з цих аспектів відображено у міжнародних трудових нормах, зокрема у Конвенції про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) та відповідній Рекомендації (№ 135), прийнятих у 1970 році, а також у Рекомендації 2015 року щодо переходу від неформальної до формальної економіки (№ 204). Проте, інші важливі аспекти, як-от необхідність підвищення продуктивності підприємств, де рівень оплати праці низький, та вдосконалення навичок низькооплачуваних працівників, у вищезгаданих документах не відображені.

> У країнах, що розвиваються, політика щодо мінімальної заробітної плати може бути не здатна суттєво стиснути розподіл доходів і зменшити масштаби бідності, якщо її не супроводжувати заходами з забезпечення оплачуваної зайнятості та протидії неформальній економіці.

Три ключові фактори:

- Юридичне охоплення і рівень дотримання законодавства;
- Рівень, на якому встановлюється мінімальна заробітна плата;
- Структура ринку праці країни та характеристики отримувачів.

Рис. 7.19. За яких умов політика щодо мінімальної заробітної плати може значно зменшити нерівність у доходах?

Наслідки для політики

- Розширення юридичного охоплення
- Посилення дотримання законодавства
- Збалансоване і основане на фактах установлення мінімальної заробітної плати
- Регулярне коригування
- Перехід від неформальної до формальної економіки
- Створення оплачуваних робочих місць
- Заходи з підвищення продуктивності праці

8 Ефективність мінімальної заробітної плати: юридичне охоплення і дотримання законодавства

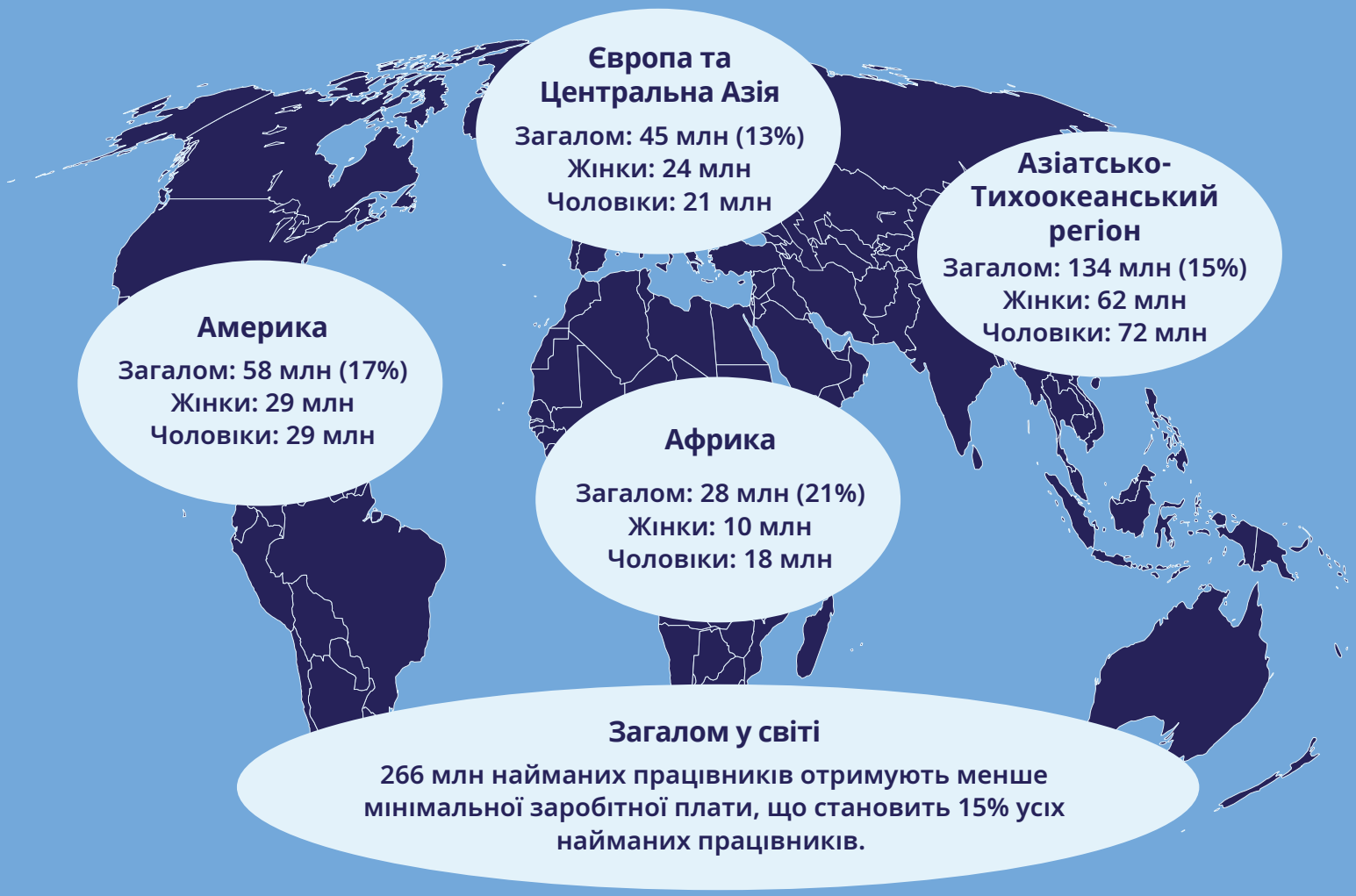
8.1. Скільки найманих працівників отримують менше мінімальної заробітної плати?

Широке юридичне охоплення і дотримання законодавства є ключовими чинниками ефективності мінімальної заробітної плати. На жаль, приблизно 266 мільйонів найманих працівників світу заробляють менше погодинної мінімальної заробітної плати, встановленої в їхніх країнах – або тому, що вони не підпадають під дію відповідного законодавства, або через недотримання цього законодавства. На рис. 7.5 у попередній главі показано, що 327 мільйонів найманих працівників отримують мінімальну заробітну плату або менше, а на рис. 8.1 у цій главі зосереджено увагу тільки на найманих працівниках, які заробляють менше мінімальної заробітної плати. Як видно на цьому рисунку, менше мінімальної заробітної плати у світі отримують 266 мільйонів найманих працівників, або 15 відсотків усіх осіб, які працюють за наймом. Якщо говорити про регіональні відмінності, частка працівників, які заробляють менше, є найвищою в Африці (орієнтовно 21 відсоток, або 28 мільйонів працівників). Проте, регіоном із найбільшою абсолютною чисельністю таких працівників є Азіатсько-Тихоокеанський регіон, де, за оцінками, менше мінімальної заробітної плати отримують 134 мільйони найманих працівників (16 відсотків загальної кількості найманих працівників у регіоні). В Америці відповідна частка оцінюється у 17 відсотків (58 мільйонів працівників), а в Європі та Центральній Азії вона дорівнює близько 13 відсоткам (45 мільйонам) найманих працівників регіону.

266 мільйонів

найманих працівників світу, за оцінками, заробляють менше встановленої мінімальної заробітної плати – або тому, що вони не підпадають під дію відповідного законодавства, або через недотримання цього законодавства

Рис. 8.1. Кількість найманих працівників, які отримують менше погодинної мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2019 р.



Примітка: : відсотки у дужках означають частку найманих працівників у кожному регіоні, заробіток яких менше, ніж мінімальна заробітна плата. Світові оцінки включають результати щодо арабських держав, у яких, за оцінками, приблизно 1 млн найманих працівників отримує менше за мінімальну заробітну плату. Проте, результати щодо арабських держав не показані, тому що для формування достовірних оцінок для цього регіону немає достатнього обсягу даних.

Джерело: оцінки МОП.

8.2. Юридичне охоплення системами мінімальної заробітної плати

Деякі системи мінімальної заробітної плати передбачають юридичне охоплення всіх найманих працівників, але в інших системах діють численні винятки або передбачено охоплення тільки обмежених груп працівників конкретних галузей або професій. На даний час двома групами, які найчастіше виключаються зі сфери юридичного охоплення системами мінімальної заробітної плати, є сільськогосподарські та домашні працівники. Категорії працівників, які виключаються зі сфери юридичного охоплення, у різних країнах різні, але серед інших груп, що часто виключаються, - працівники сімейних підприємств і (або) малих підприємств, учні та стажери, а також працівники з інвалідністю (ILO 2014a). Якщо ці групи найманих працівників не виключені, для них часто встановлюються окремі ставки мінімальної заробітної плати, як правило, нижчі, ніж ті, що застосовуються до інших категорій працівників (див. вставку 8.1 щодо домашніх працівників). Оскільки сільськогосподарські та домашні працівники належать до тих категорій, що виключаються найчастіше, наш ілюстративний аналіз у цьому розділі зосереджений на цих двох групах.

Станом на 2020 рік приблизно у 18 відсотках країн (29), де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, зі сфери юридичного охоплення законодавством про мінімальну заробітну плату виключені сільськогосподарські працівники, домашні працівники або обидві категорії. У семи з цих країн – а саме у Бангладеш, Камбоджі, Йорданії, Лівані, Пакистані, Судані та Сирії – виключені обидві категорії. У п'яти інших країнах – Болівії, Кіпрі, Самоа, Східному Тиморі та США – виключені всі або деякі сільськогосподарські працівники, але не домашні працівники. У решті 17 країнах – Китаї, Домініканській Республіці, Сальвадорі, Гамбії, Гвінеї-Бісау, Гондурасі, Індонезії, Японії, Малайзії, Мозамбіку, Непалі, Омані, Перу, Республіці Корея, Шрі-Ланці, Таїланді та Тунісі – виключені домашні працівники, а сільськогосподарські працівники включені (рис. 8.2).

Вставка 8.1. Домашні працівники

Домашні працівники є однією з категорій, що отримують найнижчу заробітну плату серед усіх найманих працівників – як правило, їм платять близько 40 відсотків середньої заробітної плати, хоча рівень відносно середньої заробітної плати варіюється від 63,8 відсотка у Гондурасі (2006 р.) та всього лише 14 відсотків у Ботсвані (2005-2006 рр.). Такі працівники також часто виключаються зі сфери мінімальної заробітної плати та інших заходів із захисту працівників – оцінки МОП за 2011 рік свідчать про те, що загалом 22,4 мільйона домашніх працівників (42,6 відсотка загальної кількості) не охоплено жодними нормативними актами щодо мінімальної заробітної плати. У деяких випадках виключення діє безпосередньо, а в інших або ці працівники виключаються зі сфери дії визначення поняття «найманий працівник», або приватні домогосподарства випадають зі сфери визначення поняття «підприємство». Навіть якщо домашні працівники все ж користуються захистом у формі мінімальної заробітної плати, рівень їхньої мінімальної заробітної плати часто встановлюється нижче національного рівня. Дані МОП за 2011 рік показують, що 3,1 мільйона домашніх працівників (5,9 відсотка загальної кількості) отримують мінімальну заробітну плату, яка менша за ту, яку отримують інші працівники (ILO 2013).

Така низька оцінка домашньої праці та поширене виключення цієї праці зі сфери захисту щодо мінімальної заробітної плати часто обумовлені наскрізними соціальними нормами, за якими ця праця не вважається реальною працею, а сприймається як некваліфікована праця і як природна частина ролі жінки, як оплачуваної працівниці вдома. Щоб припинити таке виключення домашніх працівників і заохотити гідну працю в цій галузі, була прийнята Конвенція МОП 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189), згідно з якою держави-члени МОП мають уживати заходів для того, щоб на домашніх працівників поширювалися положення про мінімальну заробітну плату, там де такі положення існують, і щоб розміри їхньої винагороди встановлювалися без дискримінації за ознакою статі. Після прийняття Конвенції № 189 багато країн запровадили або збільшили мінімальну заробітну плату домашніх працівників або доклали зусиль для покращення дотримання чинного законодавства домогосподарствами, в яких зайняті домашні працівники. (Докладнішу інформацію про політику і практику див. у доповіді МОП про домашню працю, яка буде опублікована у 2021 році.)

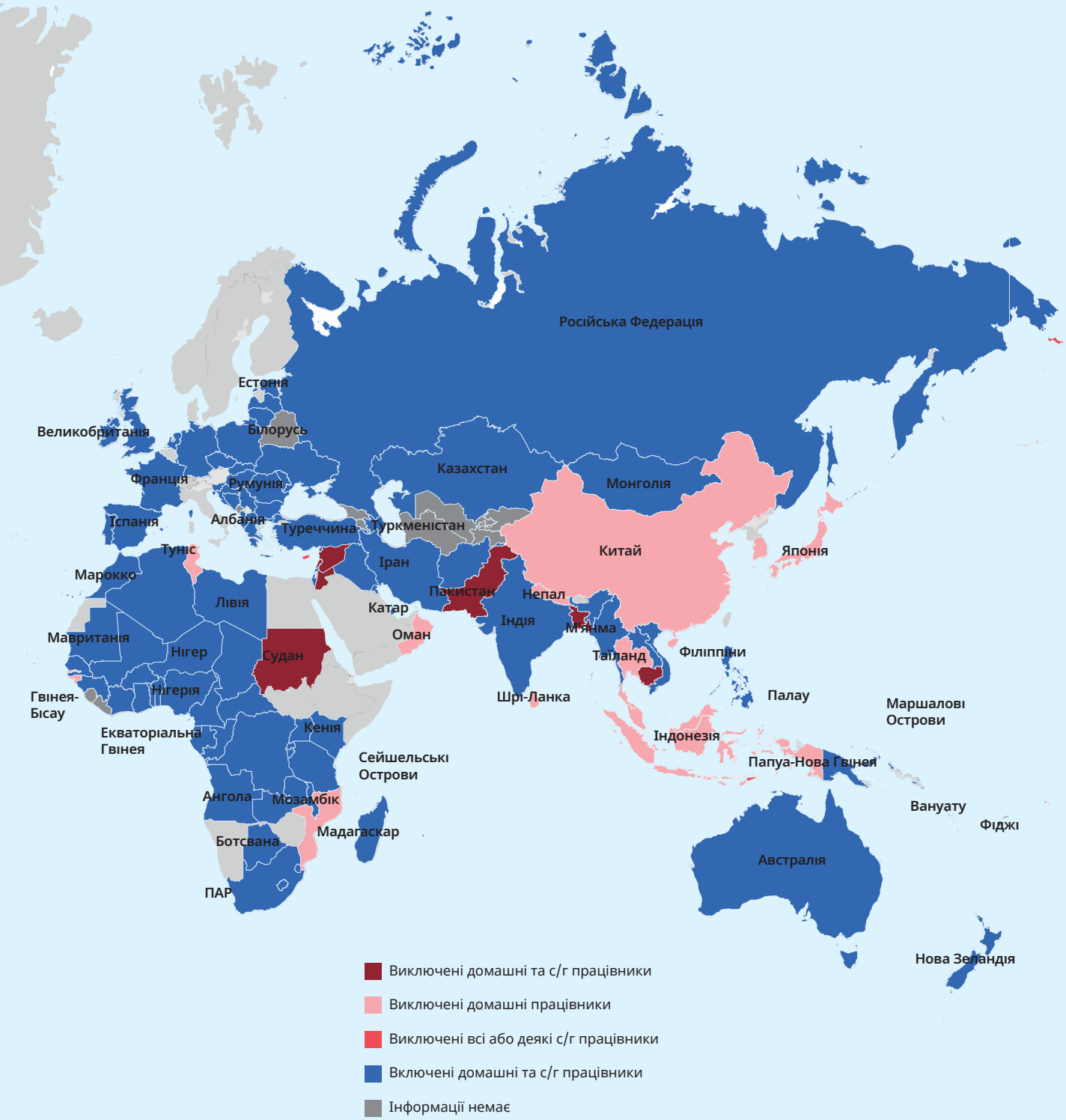
Поширення дії законодавства про мінімальну заробітну плату на домашніх працівників може сприяти зменшенню нерівності. Низька заробітна плата домашніх працівників, поряд із великою – у середньому – кількістю членів у їхніх домогосподарствах означає, що домогосподарства домашніх працівників у багатьох країнах складають значну частку нижніх 40 відсотків загальної чисельності населення. Отже, забезпечення ефективності мінімальної заробітної плати домашніх працівників може зменшити таку нерівність. Наприклад, проведене у Кабо-Верде дослідження показує, що єдині годувальники у домогосподарствах, які є домашніми працівниками, отримують менший трудовий доход на душу населення, ніж єдині годувальники в інших галузях економіки; ця диспропорція є особливо помітною для домашніх працівниць (Cabo Verde Ministry of the Economy and ILO 2017). Чиста заробітна плата за відрахуванням податків була лише трохи більшою, ніж заробітна плата сільськогосподарських працівників, і незначно перевищувала 50 відсотків середньої заробітної плати. Законодавство про мінімальну заробітну плату було поширено на домашніх працівників з метою покращення умов їхньої праці. Якщо б забезпечувалося дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату по відношенню до домашньої праці, нерівність у заробітній платі значно зменшилася б. Ураховуючи, що більшість домашніх працівників (80 відсотків) – жінки, застосування мінімальної заробітної плати до цього сектора також сприяло б звуженню ґендерних розривів у оплаті праці, особливо в нижній частині розподілу заробітної плати (ILO 2013). Там, домашні працівники є переважно мігрантами, мінімальна заробітна плата, що поширюється на всю цю галузь незалежно від статусу (мігрант або постійний мешканець), може також сприяти зменшенню нерівності між працівниками-мігрантами та іншими працівниками.

iStock.com/FG Trade

Рис. 8.2. Карта країн, де домашні та (або) сільськогосподарські працівники виключені зі сфери дії законодавства щодо мінімальної заробітної плати, 2020 р.

Примітка: на цьому рисунку позначені тільки держави-члени МОП, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом. Сірим кольором показані країни, які не входять до МОП, країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється шляхом колективних переговорів, і країни, де мінімальної заробітної плати немає.
Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

Приблизно у 18 відсотках країн (29), де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, зі сфери юридичного охоплення законодавством про мінімальну заробітну плату виключені сільськогосподарські працівники, домашні працівники або обидві категорії.


Російська Федерація
Естонія
Великобританія
Білорусь
Казахстан
Монголія
Франція
Румунія
Іспанія
Албанія
Туреччина
Туркменістан
Китай
Японія
Туніс
Марокко
Іран
Пакистан
Непал
Лівія
Катар
Індія
М'янма
Мавританія
Оман
Нігер
Судан
Таїланд
Філіппіни
Нігерія
Гвінея-Бісау
Шрі-Ланка
Палау
Маршалові Острови
Екваторіальна Гвінея
Кенія
Індонезія
Сейшельські Острови
Папуа-Нова Гвінея
Ангола
Мозамбік
Вануату
Фіджі
Мадагаскар
Ботсвана
Австралія
ПАР
Нова Зеландія
Виключені домашні та с/г працівники
Виключені домашні працівники
Виключені всі або деякі с/г працівники
Включені домашні та с/г працівники
Інформації немає

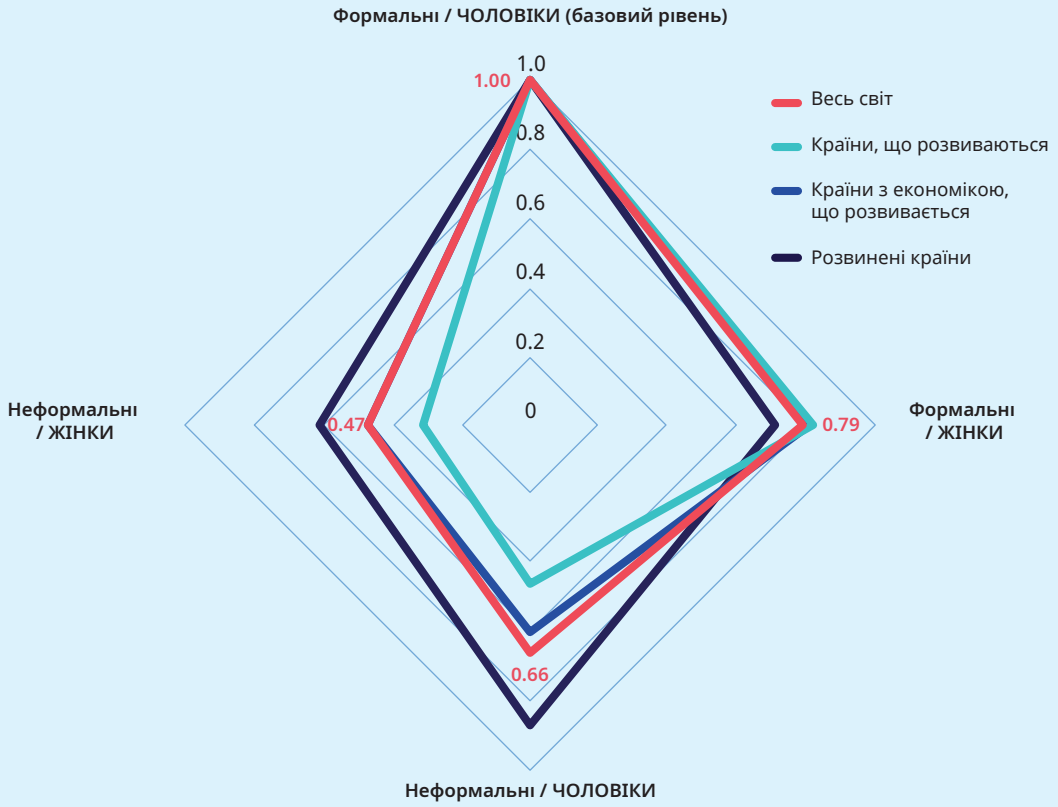
8.3. Недотримання законодавства і неформальна економіка

Значні масштаби недотримання законодавства також знижують ефективність мінімальної заробітної плати. Недотримання законодавства має несприятливі наслідки не лише для працівників та їхніх сімей, права яких порушуються, а для законослухняних роботодавців, тому що це надає підприємствам-порушникам неправомірну цінову перевагу. Масштаби недотримання дуже різняться по країнах і залежать від багатьох факторів, як-от побудова політики щодо мінімальної заробітної плати, структура системи (зокрема кількість діючих ставок), величина ставки (ставок), рівень і ефективність консультацій з організаціями роботодавців і працівників та використання належних заходів із реалізації цієї політики. До того ж, є ряд заходів із реалізації, які можна запровадити з метою підвищення рівня дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату. Це, зокрема, адресні перевірки з боку інспекції праці, інформаційно-роз'яснювальні кампанії, заходи з розбудови спроможності для представників роботодавців і працівників, створення каналів, якими працівники можуть заявляти свої права шляхом подання індивідуальних скарг, а також колективних позовів, запровадження санкцій, які утримують від порушень, моніторинг і відповідальна практика закупівель у глобальних ланцюжках постачань, а також державні програми зайнятості, за якими виплачується мінімальна заробітна плата (ILO 2016).

Одна з найбільш суттєвих ознак недотримання законодавства – високий рівень поширеності неформальної зайнятості, що становить істотну проблему для прав працівників у цілому, зокрема для забезпечення виплати мінімальної заробітної плати. Загалом у світі неформально зайнятими є 2 мільярди працівників, або 61,2 відсотка зайнятого населення планети (ILO 2018a). Серед них - не тільки багатомільйонний контингент самозайнятих працівників, а й приблизно 724 мільйони осіб, які працюють за наймом, зокрема багато домашніх працівників, тимчасових працівників і працівників мікропідприємств. Спільною характеристикою цих працівників є те, що вони не визнані й не мають достатнього захисту, за законом або на практиці, відповідно до чинної нормативно-правової бази, у результаті чого їм, як правило, загрожує більш високий ступінь уразливості (ILO 2002). Неформальні працівники зазвичай позбавлені трудових прав, зокрема права на участь у колективних переговорах, і, як наслідок, потерпають від поганих умов праці, включно з оплатою праці, яка нижче за мінімальну заробітну плату. Отже, якщо країни з високими рівнями неформальної зайнятості хочуть забезпечити ефективність мінімальної заробітної плати, її необхідно супроводжувати заходами з заохочення офіційного оформлення трудових відносин.

Високі рівні неформальної зайнятості підривають роль мінімальної заробітної плати у захисті жінок від ґендерної дискримінації в оплаті праці. Неформальні наймані працівники, особливо жінки, отримують у середньому істотно менше, ніж формально зайняті працівники. У світовому масштабі середній заробіток неформально зайнятих найманих працівників становить 62 відсотки середнього заробітку найманих працівників у формальній економіці. Ця диспропорція спричиняє значні наслідки у нижньому кінці розподілу заробітної плати, де зазвичай розташовуються особи, які отримують мінімальну заробітну плату. У цій загальній картині присутні істотні гендерні відмінності. Як показано на рис. 8.3, неформально зайнята жінка заробляє у середньому 47 відсотків середньомісячної заробітної плати формально зайнятого чоловіка, тоді як неформально зайнятий чоловік заробляє 66 відсотків заробітної плати формально зайнятого чоловіка, а формально зайнятій жінці виплачують у середньому 79 відсотків заробітної плати формально зайнятого чоловіка. У країнах, що розвиваються, середньомісячна заробітна плата неформальних зайнятих працівниць є найнижчою порівняно з середньомісячною заробітною платою формально зайнятих найманих працівників.

Рис. 8.3. Відношення середньомісячної заробітної плати жінок, зайнятих формальною і неформальною оплачуваною працею, та чоловіків, зайнятих неформальною оплачуваною працею, до середньомісячної заробітної плати чоловіків, зайнятих формальною оплачуваною працею



Примітка: світові оцінки зважені на кількість працівників. Рисунок підготовлено з використанням даних із 92 країн, на які припадає 81 відсоток зайнятих світу (66 відсотків загальної чисельності зайнятих у країнах, що розвиваються, 87 відсотків – у країнах з економікою, що формується, та 65 відсотків у розвинених країнах). Застосовувалося загальне робоче визначення неформальної зайнятості, прийняте МОП (див. ILO 2018a, box 2).

Джерело: розрахунки МОП за наборами мікроданих національних обстежень домогосподарств.

Для заохочення дотримання законодавства необхідні також зусилля з підвищення продуктивності. Низька продуктивність праці є одним із рушіїв неформальної зайнятості та спричиняє наслідки для рівня недотримання законодавства про мінімальну заробітну плату. Низькі заробітки у неформальній економіці часто відображають низьку продуктивність праці зайнятих у ній. Переважна більшість підприємств у неформальному секторі – малі. Понад 75 відсотків загальної чисельності неформально зайнятих працівників припадає на підприємства, де зайнято менше десяти працівників (ILO 2018a; Bonnet, forthcoming). У середньому продуктивність праці на підприємствах неформальної економіки становить менше половини її рівня на підприємствах формальної економіки (OECD and ILO 2019). Це певною мірою відображає низькі рівні освіти власників і працівників підприємств неформального сектора. Серед інших факторів, які пояснюють це відставання у продуктивності, - відсутність доступу до фінансових послуг, через
що неформальні підприємства потерпають від дефіциту капіталу, а обсяг їх виробництва нижче оптимального. Крім того, у них немає доступу до послуг із розвитку бізнесу, ринків і основних суспільних благ. Без заходів із підвищення продуктивності у менш продуктивному сегменті економіці є ризик того, що кількість підприємств, які не зможуть дотримуватися законодавства про мінімальну заробітну плату, буде надто великим.

9 Рівень мінімальної заробітної плати

9.1. Який рівень мінімальної заробітної плати є адекватним?

Другим основним фактором, що визначає вплив мінімальної заробітної плати на нерівність, є рівень, на якому вона встановлена. Визначення і коригування цього рівня, ймовірно, є однією з найбільш проблематичних задач у реалізації політики щодо мінімальної заробітної плати, яку слід вирішувати за повномасштабної участі соціальних партнерів і шляхом основаного на фактах соціального діалогу. Якщо встановлено надто низький рівень мінімальної заробітної плати, вона майже не сприятиме захистові працівників та їхніх сімей від необґрунтовано низької оплати праці чи від бідності. Якщо ж її розмір надто великий, дотримання законодавства стане проблематичним і (або) з'являться негативні наслідки для зайнятості. Установлення адекватного рівня мінімальної заробітної плати між цими двома крайнощами – задача не з простих, для вирішення котрої необхідно враховувати соціально-економічний контекст країни й кількість чинних ставок. Для того, щоб забезпечити адекватну мінімальну заробітну плату – аспект, який виділено у Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці (2019 рік), - у Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) міститься заклик до застосування збалансованого і основаного на фактах підходу до встановлення рівнів мінімальної заробітної плати, який ураховує, з одного боку, потреби працівників та їхніх сімей, а з іншого боку – економічні фактори. Належний баланс між цими двома сукупностями факторів грає вирішальну роль у забезпеченні того, щоб при встановленні розміру мінімальної заробітної плати бралися до уваги умови конкретної країни і враховувалася необхідність як ефективного захисту працівників, так і розвитку сталих підприємств.

Які рівні мінімальної заробітної плати на даний час діють у світі? Це запитання здається достатньо простим, але у деяких випадках відповідь на нього виявляється доволі складною, а порівнювати країни необхідно з обережністю. Перш за все, враховуючи складність деяких систем мінімальної заробітної плати, розглянутих у Главі 7, одне з вирішальних питань стосується того, яку ставку слід обрати як орієнтовну в країнах, де діють декілька ставок мінімальної заробітної плати. По-друге, є багато способів, у яких можна аналізувати рівні мінімальної заробітної плати. У цілому виміри її рівнів можна поділити на дві широкі групи: абсолютні (грошове вираження) і відносні (порівняння розміру мінімальної заробітної плати з розподілом заробітної плати у країні). Що стосується абсолютних вимірів, у наступному розділі представлені рівні мінімальної заробітної плати брутто як у номінальному вираженні в доларах США, так і за постійним паритетом купівельної спроможності (ПКС)[8]. Застосування величин за ПКС, які враховують різну купівельну спроможність мінімальної заробітної плати у країнах світу, уможливлює проведення певного порівняння між країнами, а також із міжнародними величинами межі бідності, встановленими Світовим банком[9]. Що стосується відносних вимірів, у розділі 9.2 представлені рівні мінімальної заробітної плати відносно медіанної заробітної плати (тобто заробітної плати посередині розподілу) та середньої заробітної плати у кожній країні.

[8] Коефіцієнт перерахунку за ПКС – це кількість одиниць валюти країни, потрібна для придбання таких самих обсягів товарів і послуг на внутрішньому ринку, які можна купити за 1 долар у США. Цей коефіцієнт перерахунку відображає приватне споживання (тобто витрати домогосподарств на кінцеве споживання). Для більшості країн величини ПКС отримані шляхом екстраполяції орієнтовних оцінок Програми міжнародних зіставлень (ПМЗ) 2011 року або застосовуються умовно з використанням статистичної моделі на основі ПМЗ 2011 року. Для 47 країн із високим рівнем доходу та рівнем доходу вище середнього коефіцієнти перерахунку надані Євростатом і ОЕСР.

[9] Ці величини встановлюються у формі розміру доходу особи на день. Трьома величинами, що становлять інтерес у даному контексті, є 1,9 дол. США на добу – типова межа бідності у найбідніших країнах світу; 3,2 дол. США на добу – відповідне значення для країн із рівнем доходу нижче середнього; 5,5 дол. США на добу – еквівалентна цифра для країн із рівнем доходу вище середнього.

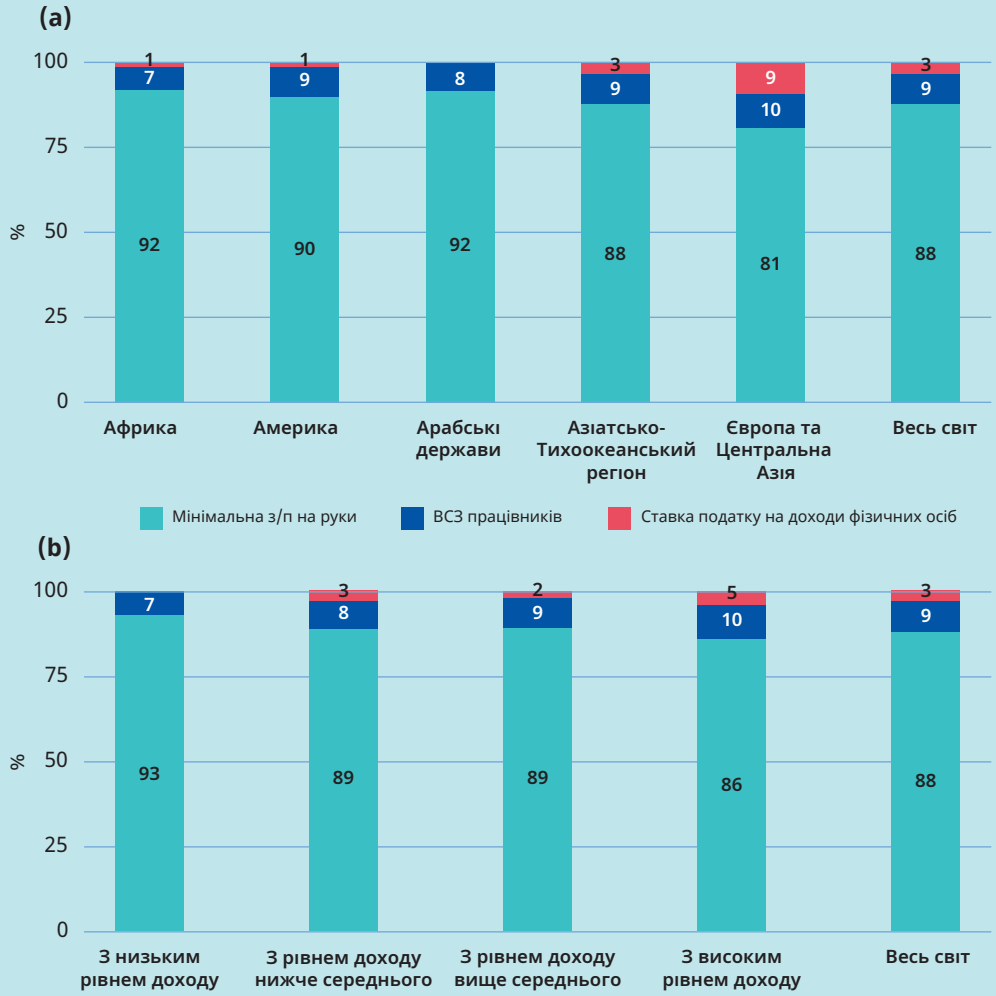
Мінімальна заробітна плата брутто використовується для всього аналізу, проведеного в наступному розділі. Слід зауважити, однак, що мінімальна заробітна плата брутто у деяких країнах може істотно відхилятися від мінімальної заробітної плати нетто. Одна з цікавих рис Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) полягає в особливій турботі про умови життя працівників: у статті 3 підкреслено необхідність урахування потреб працівників та їхніх сімей, зокрема прожиткового мінімуму та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп. У цьому сенсі мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати людям достатні доходи для того, щоб гарантувати гідне життя і задовільний рівень соціальної інтеграції. «Чистий» розмір мінімальної заробітної плати важливо враховувати тому, що для задоволення своїх нагальних потреб особи можуть витрачати тільки ту частину заробітної плати, яка в них залишається після сплати прибуткового податку, внесків на соціальне забезпечення та інших податків і зборів. У цьому контексті у вставці 9.1 висвітлено практику оподаткування доходів фізичних осіб і сплати внесків на соціальне забезпечення у 42 країнах, які представляють усі регіони планети та всі групи за рівнем доходу.

iStock.com/gece33

Вставка 9.1. Оподаткування доходів фізичних осіб, які отримують мінімальну заробітну плату, і сплата ними внесків на соціальне забезпечення

Охоплення аналізом не тільки заробітної плати брутто дозволяє нам отримати точнішу картину ступеню, в якому даний рівень заробітної плати міг би задовольнити потреби працівників та їхніх сімей[a]. Як правило, мінімальна заробітна плата визначається як величина брутто і, відповідним чином, підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб. Хоча внески на соціальне забезпечення мають не такий самий характер, що й прибутковий податок – оскільки вони забезпечують найманому працівникові можливість отримати у разі небезпеки для життя різноманітні грошові або натуральні допомоги, - вони, однак, зменшують розмір платні, яку працівник фактично одержує на руки. Врахування внесків на соціальне забезпечення, які зазвичай є обов'язковими, ще більше уточнює процес розрахунку чистого місячного наявного доходу працівників, які отримують мінімальну заробітну плату[b]. На рис. B9.1.1 представлено розбивку мінімальної заробітної плати брутто для одинокої особи без дітей, зокрема виділено частку, яка залишається після сплати прибуткового податку і внесків на соціальне забезпечення, тобто «чисту» мінімальну заробітну плату. Ці оцінки основані на доступній інформації про оподаткування у 42 вибраних країнах, які представляють усі регіони світу (рис. B9.1.1(a)) і всі групи за рівнем доходу (B9.1.1(b)). На рис. B9.1.2 показано ставки податку на доходи фізичних осіб і внесків на соціальне забезпечення, що стягуються у окремих країнах цієї вибірки.

Рис. B9.1.1. Розбивка мінімальної заробітної плати брутто у вибірці з 42 країн a) за регіонами, b) за рівнем доходу країни, 2019 р. (у відсотках)

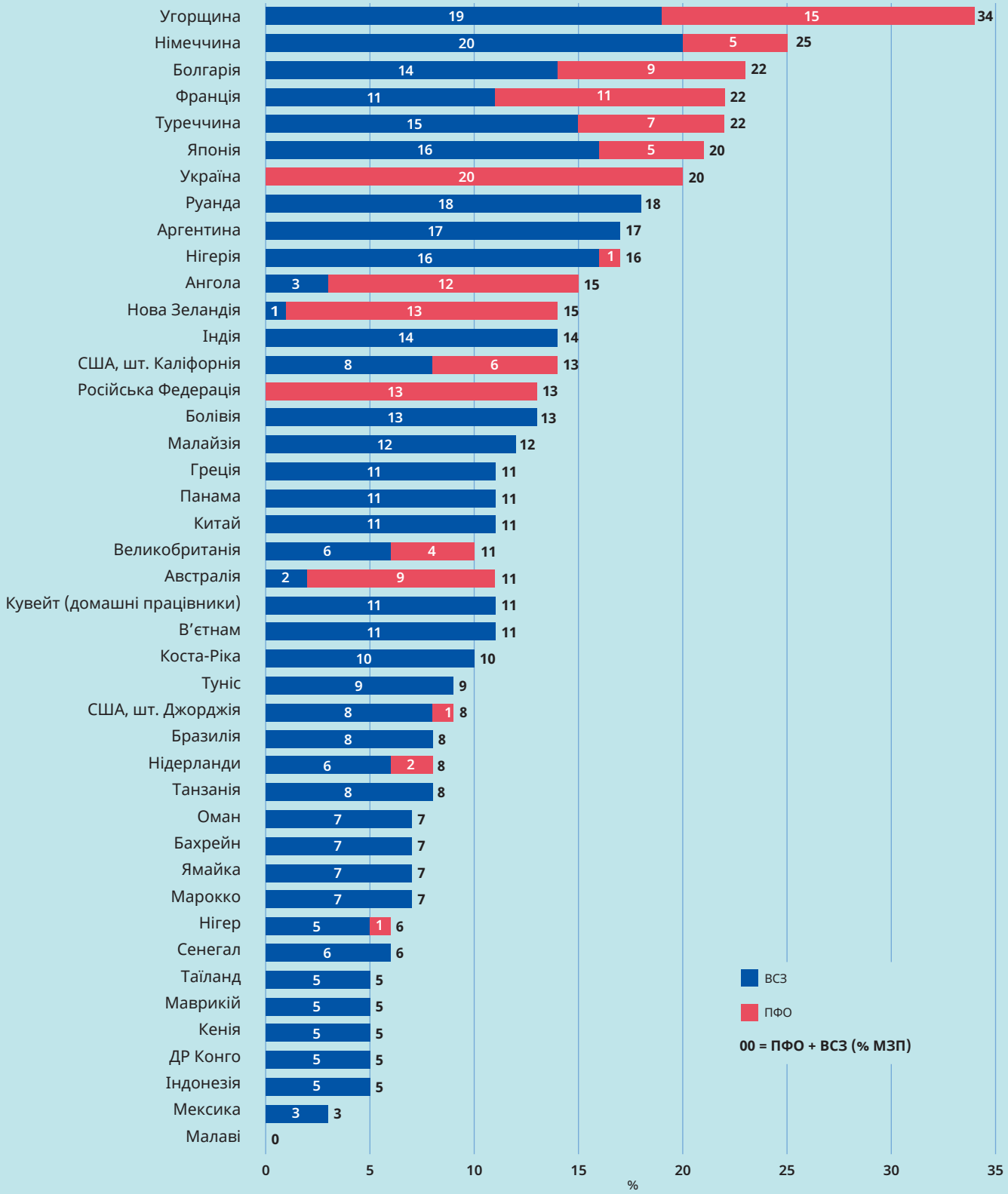


ВСЗ = внески на соціальне забезпечення

Примітка: наведені оцінки для одинокої особи без дітей.

Джерело: розрахунки МОП на основі наявної інформації про оподаткування у 42 країнах.

Рис. B9.1.2. Податок на доходи фізичних осіб і внески на соціальне забезпечення для одинокої особи без дітей, яка отримує мінімальну заробітну плату (% мінімальної заробітної плати брутто) у 42 країнах, 2019 р.



МЗП = мінімальна заробітна плата; ПФО = податок на доходи фізичних осіб; ВСЗ = внески на соціальне забезпечення.

Примітка: різниця у підсумках обумовлена округленням оцінок. Малаві, Російська Федерація і Україна – єдині країни у вибірці, де працівники звільнені від сплати внесків на соціальне забезпечення. Для нижченаведених країн обчислення податку на доходи фізичних осіб ураховує податкові пільги, на які мають право особи, заробіток яких дорівнює мінімальній заробітній платі (джерела зазначені у дужках): Австралія (Australian Taxation Office n.d.); Греція (OECD 2019b), Кенія (Ernst and Young Global 2019); Мексика (OECD 2019b); Нідерланди (OECD 2019b); Нова Зеландія (Inland Revenue n.d.); Туреччина (PwC 2019); США, штат Каліфорнія (US Department of Agriculture, National Finance Center 2019).

Джерело: щодо внесків на соціальне забезпечення - ISSA (n.d.).

Вставка 9.1 (продовження)

Якщо враховувати тільки податок на доходи фізичних осіб, мінімальна заробітна плата нетто – це те, що залишається після відрахування цього податку з мінімальної заробітної плати брутто. Визначена в такий спосіб мінімальна заробітна плата нетто одинокої особи без дітей, яка отримує мінімальну заробітну плату, коливається від майже 100 відсотків мінімальної заробітної плати брутто у країнах із низьким рівнем доходу до 95 відсотків – у країнах із високим рівнем доходу, а середньосвітова величина дорівнює приблизно 97 відсоткам. Разом з тим, у деяких країнах, особливо з фіксованою ставкою оподаткування, це відношення є набагато нижчим. Що стосується регіональних відмінностей, то найнижча мінімальна заробітна плата нетто – у Європі та Центральній Азії, де вона становить приблизно 91 відсоток величини брутто, а найвища – в Африці та Америці, 99 відсотків. В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні наймані працівники отримують після відрахування прибуткового податку 97 відсотків своєї мінімальної заробітної плати брутто. В арабських державах податок на доходи фізичних осіб не стягується, що пояснює те, чому в країнах цього регіону мінімальна заробітна плата нетто становить 100 відсотків її величини брутто. Така сама картина спостерігається ще у 25 країнах, тому що працівники, які отримують мінімальну заробітну плату – що знаходяться у нижньому кінці розподілу доходів – одержують різноманітні податкові знижки, податкові пільги й навіть звільнюються від оподаткування. Більше того, нижчі ставки податку на доходи фізичних осіб допомогли також збільшити величину мінімальної заробітної плати нетто у країнах, що застосовують прогресивне оподаткування – таких країн у вибірці 84 відсотки. І, навпаки, фіксована ставка податку на доходи фізичних осіб, як здається, є невигідною для працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, як свідчить істотна різниця у мінімальній заробітні платі нетто між системою оподаткування за фіксованою ставкою і системою прогресивного оподаткування: відповідно 92 і 98 відсотків мінімальної заробітної плати брутто. Серед країн, які застосовують фіксовану ставку податку на доходи фізичних осіб, - Болівія, Болгарія, Угорщина, Ямайка, Маврикій, Російська Федерація і Україна.

Для того, щоб отримати повну картину, необхідно врахувати не тільки податок на доходи фізичних осіб, а й внески на соціальне забезпечення. Відрахування внесків працівників на соціальне забезпечення з мінімальної заробітної плати нетто дає фактичну величину мінімальної заробітної плати. Знов-таки, щодо одиноких осіб без дітей, які отримують мінімальну заробітну плату, найвищі внески на соціальне забезпечення з мінімальної заробітної плати стягуються в Європі та Центральній Азії, отже, величина фактичної мінімальної заробітної плати там найменша – 81 відсоток мінімальної заробітної плати брутто (рис. B9.1.1(a))[c]. Цей показник є значно меншим середньосвітового, який дорівнює 88 відсотках. Найбільша фактична мінімальна заробітна плата – у працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, в Африці, Америці та арабських державах, де її частка після оподаткування і сплати внесків на соціальне забезпечення становить приблизно 90-92 відсотки. Розглядаючи відмінності між групами країн за рівнем доходу, можна помітити менш явні відмінності: у країнах із високим рівнем доходу частка фактичної мінімальної заробітної плати становить 86 відсотків, а у групі країн із середнім рівнем доходу її частка дорівнює у середньому приблизно 89 відсоткам. Проте, ці середні цифри приховують суттєві розбіжності усередині груп, особливо у групі країн із високим рівнем доходів, де частка фактичної мінімальної заробітної плати коливається від 66 відсотків в Угорщині до 92 відсотків у Нідерландах і штаті Джорджія (США) та 93 відсотків у Бахрейні та Омані (рис. B9.1.2).

Слід зазначити, що, хоча розмір внесків на соціальне забезпечення нормується і для їх розрахунку зазвичай використовується фіксована ставка, на них, тим не менш, припадає близько трьох чвертей загального обсягу відрахувань із мінімальної заробітної плати (податку на доходи фізичних осіб і внесків на соціальне забезпечення). Ця частка коливається від 54 відсотків у Європі та Центральній Азії до 93 відсотків у Америці та 100 відсотків у арабських державах. В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні вона становить у середньому 73 відсотки, а в Африці – 86 відсотків. Проте, внески на соціальне забезпечення зазвичай стягуються за фіксованою ставкою, без знижок і пільг (тобто без прямого зменшення сум, належних до сплати)[d]. Крім того, у більш ніж половині країн досліджуваної вибірки внески на соціальне забезпечення розраховуються з обмеженням певною сумою[e]. Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102) передбачає у статті 71, що внески на соціальне забезпечення слід стягувати так, щоб це «не було обтяжливим для осіб з малим заробітком» і щоб ураховувався їхній економічний стан.

Отже, існують широкі можливості для збільшення джерел засобів до існування працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, за допомогою політики в галузі оподаткування доходів фізичних осіб і соціального забезпечення. У політиці щодо податку на доходи фізичних осіб можна було б запровадити більш прогресивні ставки оподаткування цих доходів, уникаючи фіксованих ставок, а заходи з соціального забезпечення могли б здійснюватися у формі знижок, субсидійованих урядом або забезпечених шляхом перехресного субсидіювання в межах системи соціального забезпечення. Такі знижки були б корисними й для роботодавців, оскільки вони допомогли б зменшити витрати на утримання працівників, яким виплачується мінімальна заробітна плата, прискорити перехід до формальної зайнятості та покращити показник дотримання законодавства щодо мінімальної заробітної плати. Дефіцит доходів у результаті таких заходів можна було б компенсувати шляхом підвищення максимальних розмірів внесків на соціальне забезпечення за допомогою емпірично обґрунтованої методики, яка забезпечить, щоб продуктивність високооплачуваних працівників не погіршувалася.

---

[a] Серед перших досліджень щодо оподаткування доходів працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, - глава у доповіді ОЕСР «Оподаткування заробітної плати», що охоплює 2005-2006 рр. (OECD 2007), та підготовчий робочий матеріал до неї. Автор цього робочого матеріалу зауважив, що працівники, які отримують мінімальну заробітну плату, стикаються зі значним фіскальним навантаженням (Immervoll 2007). Схожі висновки зробили Marx, Marchal and Nolan (2012), які вивчили ситуацію в європейських країнах і США і порівняли чистий дохід на рівні мінімальної заробітної плати в залежності від умов життя сімей.

[b] Фінансові заходи на підтримку малозабезпечених сімей, які передбачені у багатьох країнах, могли б також збільшити місячний наявний дохід. Проте, до таких заходів слід ставитися з великою обережністю, тому що масштаби використання таких допомог обмежені, навіть у розвинених країнах. Див. Dubois and Ludwinek (2015).

[c] Важливо зазначити, що більший тягар внесків на соціальне забезпечення, який спостерігається в Європі та Центральній Азії, пов'язаний, як правило, з більш високими мінімальними нормами соціального захисту і ширшим охопленням цими нормами (ILO 2017). Світовий звіт про соціальний захист 2017-19: Універсальний соціальний захист для досягнення цілей сталого розвитку

[d] За винятком Нідерландів, де наймані працівники можуть зменшувати свої зобов'язання з соціального забезпечення на певну частку встановлених для них податкових пільг.

[e] У 25 з 42 вибраних країн: Аргентині, Бахрейні, Болівії, Бразилії, Болгарії, Франції, Німеччині, Греції, Індії, Індонезії, Японії, Кенії, Кувейті, Малайзії, Маврикії, Мексиці, Марокко, Нігері, Омані, Сенегалі, Таїланді, Туреччині, Великобританії, США і В'єтнамі.

9.2. На якому рівні встановлюється мінімальна заробітна плата?

Абсолютні рівні

У світовому масштабі медіанна величина мінімальної заробітної плати брутто за 2019 рік становить 486 дол. США за ПКС на місяць, що означає, що у половині країн світу мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, нижчому за цю величину, а у половині – на вищому за неї. Загалом діапазон величин місячної мінімальної заробітної плати становить від 5 дол. США за ПКС в Уганді до 2433 дол. США за ПКС у Люксембурзі. Якщо порівняти ці показники з цифрами міжнародної межі бідності, визначеними Світовим банком, можна помітити, що в п'яти країнах рівень мінімальної заробітної плати знаходиться нижче межі крайньої бідності, яка наразі визначена як 1,90 дол. США за ПКС на особу на добу. У восьми країнах мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, нижчому за межу бідності в 3,2 дол. США; якщо орієнтуватися на поріг у 5,5 дол. США, то ця кількість зросте до 18 країн.

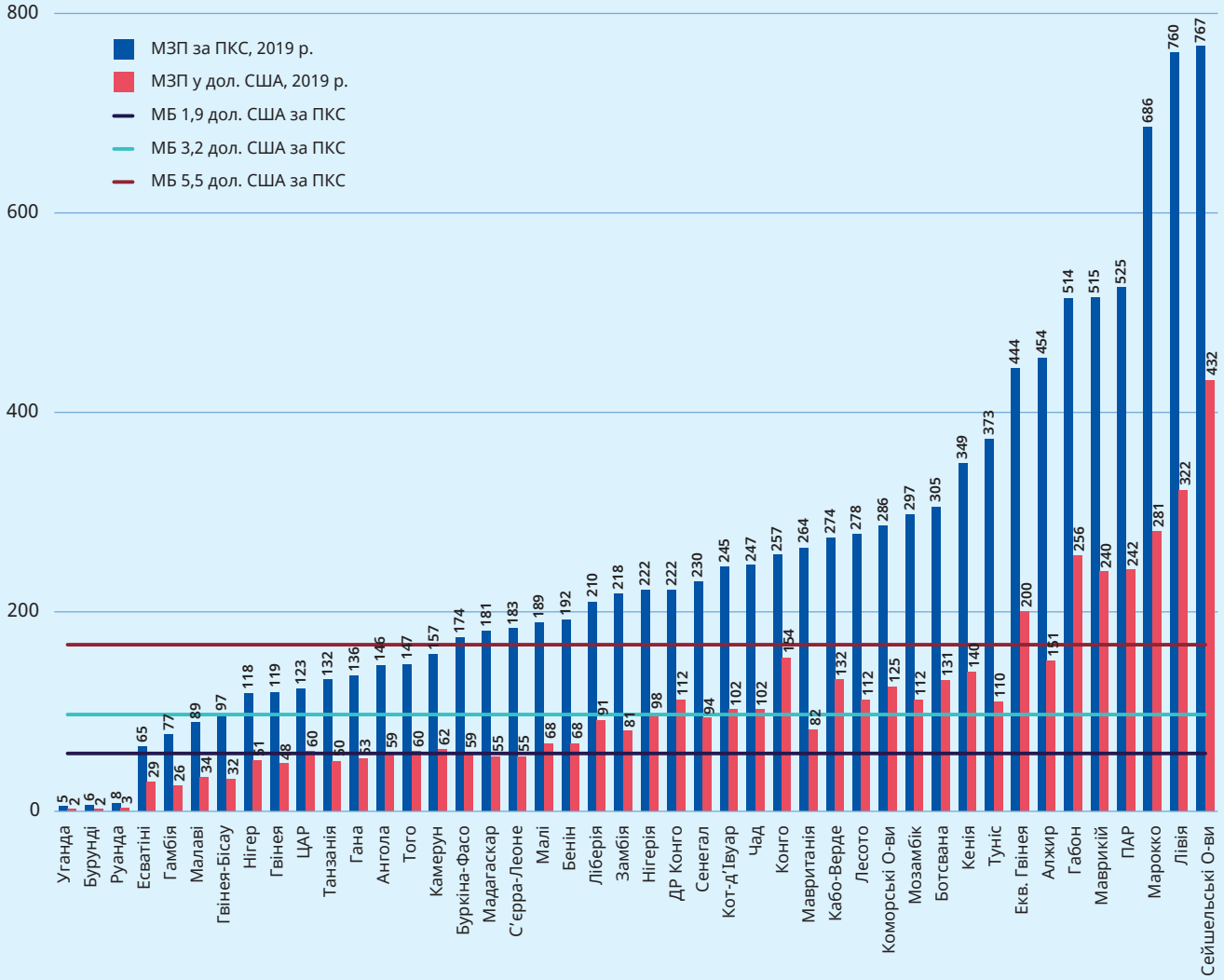
486 дол. США за ПКС на місяць

У світовому масштабі медіанна величина мінімальної заробітної плати брутто за 2019 рік становить 486 дол. США за ПКС на місяць, що означає, що у половині країн світу мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, нижчому за цю величину, а у половині – на вищому за неї.

В Африці медіанна величина місячної мінімальної заробітної плати становить 220 дол. США за ПКС, причому її цифри коливаються від 5 дол. США за ПКС в Уганді до 767 дол. США за ПКС на Сейшельських Островах (рис. 9.1). Найвища мінімальна заробітна плата – на Сейшельських Островах, у Лівії, Марокко і ПАР; найнижча – в Уганді, Бурунді та Руанді. У трьох останніх країнах мінімальна заробітна плата встановлена у розмірі, що не забезпечує дохід, який відповідав би хоча б межі крайньої бідності у 1,90 дол. США на добу (рис. 9.1). В Есватіні, Гамбії та Малаві ставки є меншими за межу бідності в 3,2 дол. США на добу, а ще у ряді країн мінімальна заробітна плата не досягає більш високої межі бідності у 5,5 дол. США на добу.

В Америці медіанна величина місячної мінімальної заробітної плати дорівнює 668 дол. США за ПКС, а діапазон її значень коливається від 289 дол. США за ПКС у Мексиці до 1612 дол. США за ПКС у Канаді (рис. 9.2). Найвища мінімальна заробітна плата – у Канаді та США, найнижча – у Мексиці, Гаїті й на Ямайці. В усіх країнах Америки мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, що після перерахунку в значення за ПКС перевищує всі три міжнародні межі бідності.

Рис. 9.1. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Африці, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США)

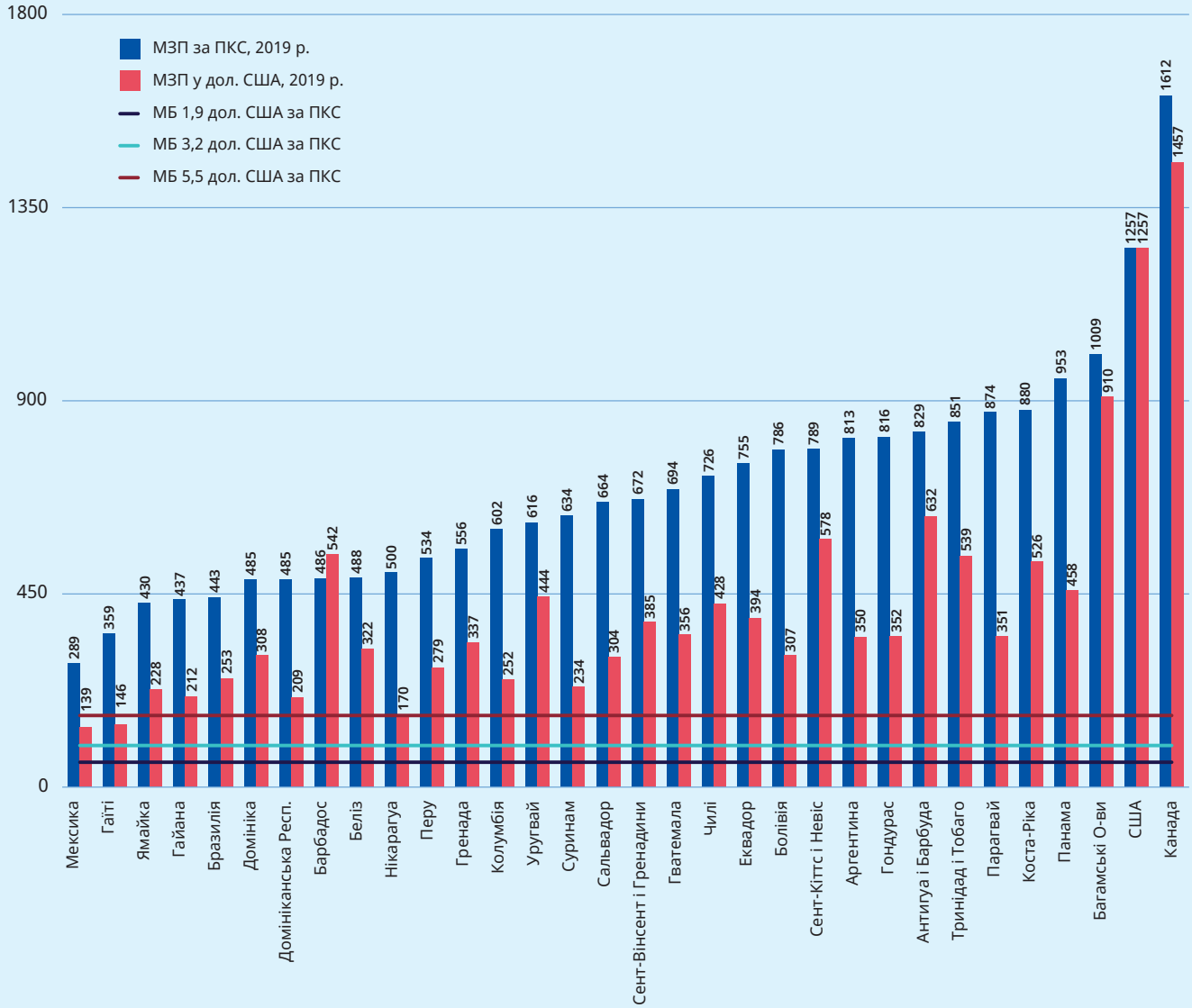


МЗП = мінімальна заробітна плата; МБ = межа бідності; ПКС = паритет купівельної спроможності

Примітка: наведені дані відповідають національним ставкам мінімальної заробітної плати (якщо вони існують). У країнах із багатьма ставками мінімальної заробітної плати вибрана така ставка: національний мінімальний розмір оплати праці, якщо він існує; ставка для міст, якщо діють різні ставки для міст і сільської місцевості; ставка для промисловості (наприклад, SMIG), якщо діють різні ставки для промислових і сільськогосподарських працівників (наприклад, у системах SMIG/SMAG); ставка для некваліфікованих працівників найнижчої професійної категорії, якщо ставки різняться за рівнем кваліфікації або професією; ставка, застосовувана до вітчизняних підприємств, якщо діють різні ставки для вітчизняних та іноземних працівників; найнижча регіональна ставка, якщо в різних регіонах діють різні ставки, а національного мінімального розміру оплати праці немає; ставка для переробної промисловості, якщо діють різні ставки для галузей (якщо в переробній промисловості діє кілька ставок, вибрано найнижчу з них). Докладніше див. у Додатку II.

Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; коефіцієнти перерахунку за ПКС – Міжнародний валютний фонд, база даних «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2020 р.); курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Рис. 9.2. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Америці, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США)



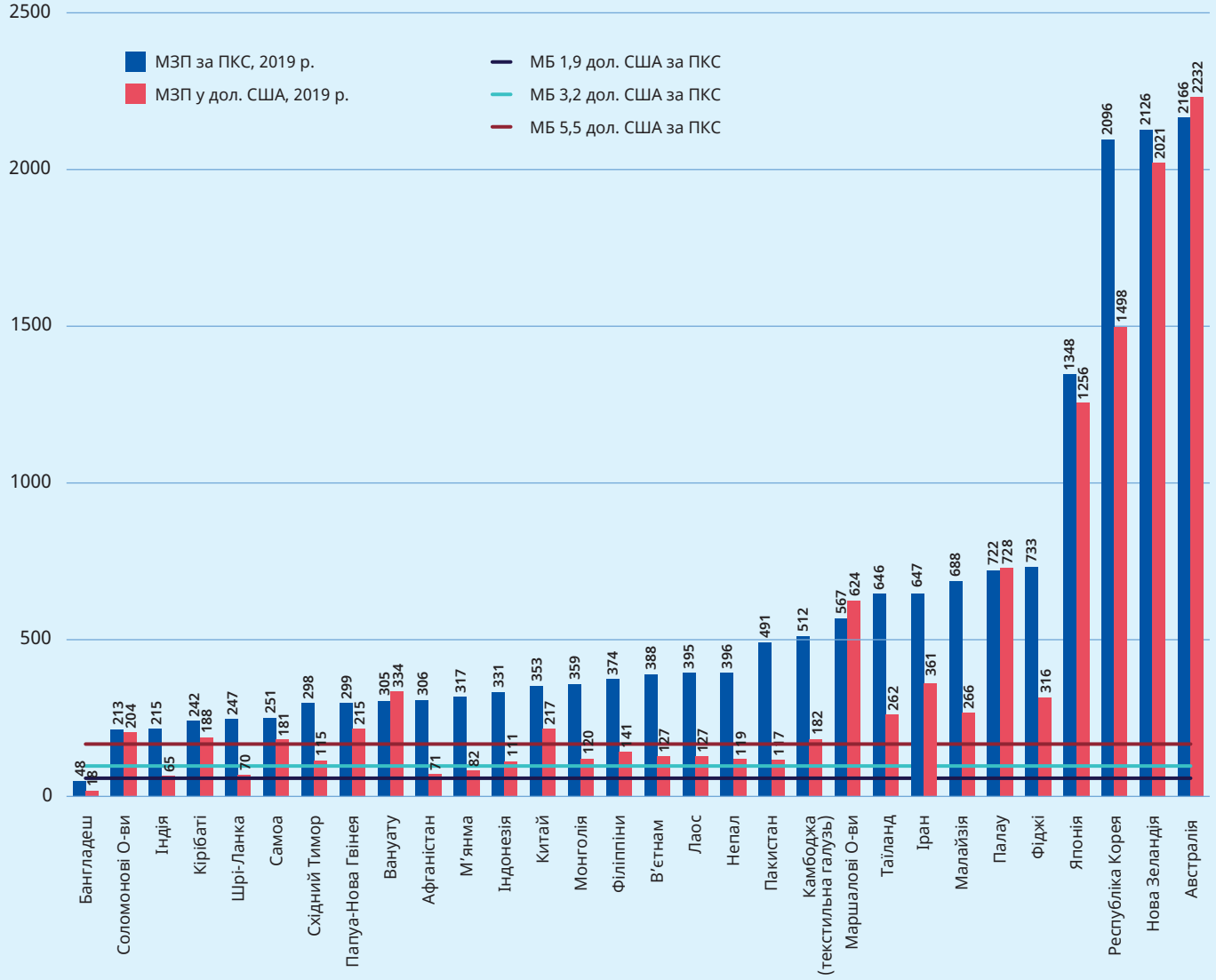
МЗП = мінімальна заробітна плата; МБ = межа бідності; ПКС = паритет купівельної спроможності

Примітка: наведені дані відповідають національним ставкам мінімальної заробітної плати (якщо вони існують). У країнах із багатьма ставками мінімальної заробітної плати вибрана така ставка: національний мінімальний розмір оплати праці, якщо він існує; ставка для міст, якщо діють різні ставки для міст і сільської місцевості; ставка для промисловості (наприклад, SMIG), якщо діють різні ставки для промислових і сільськогосподарських працівників (наприклад, у системах SMIG/SMAG); ставка для некваліфікованих працівників найнижчої професійної категорії, якщо ставки різняться за рівнем кваліфікації або професією; ставка, застосовувана до вітчизняних підприємств, якщо діють різні ставки для вітчизняних та іноземних працівників; найнижча регіональна ставка, якщо в різних регіонах діють різні ставки, а національного мінімального розміру оплати праці немає; ставка для переробної промисловості, якщо діють різні ставки для галузей (якщо в переробній промисловості діє кілька ставок, вибрано найнижчу з них). Докладніше див. у Додатку II.

Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; коефіцієнти перерахунку за ПКС – Міжнародний валютний фонд, база даних «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2020 р.); курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні медіанна величина місячної мінімальної заробітної плати дорівнює 381 дол. США за ПКС, при цьому її значення коливаються від 48 дол. США за ПКС у Бангладеш до 2166 дол. США за ПКС в Австралії (рис. 9.3). У цьому регіоні можна спостерігати чіткий розділ між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються. Чотири розвинені країни, а саме Японія, Республіка Корея, Нова Зеландія і Австралія, виділяються більш високими рівнями мінімальної заробітної плати, від 1348 до 2166 дол. США за ПКС на місяць. У більшості решти країн регіону мінімальна заробітна плата встановлена на рівні від 200 до 800 дол. США за ПКС на місяць. Єдина країна в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, де мінімальна заробітна плата не досягла навіть найнижчої міжнародної межі бідності, - це Бангладеш. Зазначимо, однак, що у швейній галузі цієї країни діють більш високі ставки.

Рис. 9.3. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США)



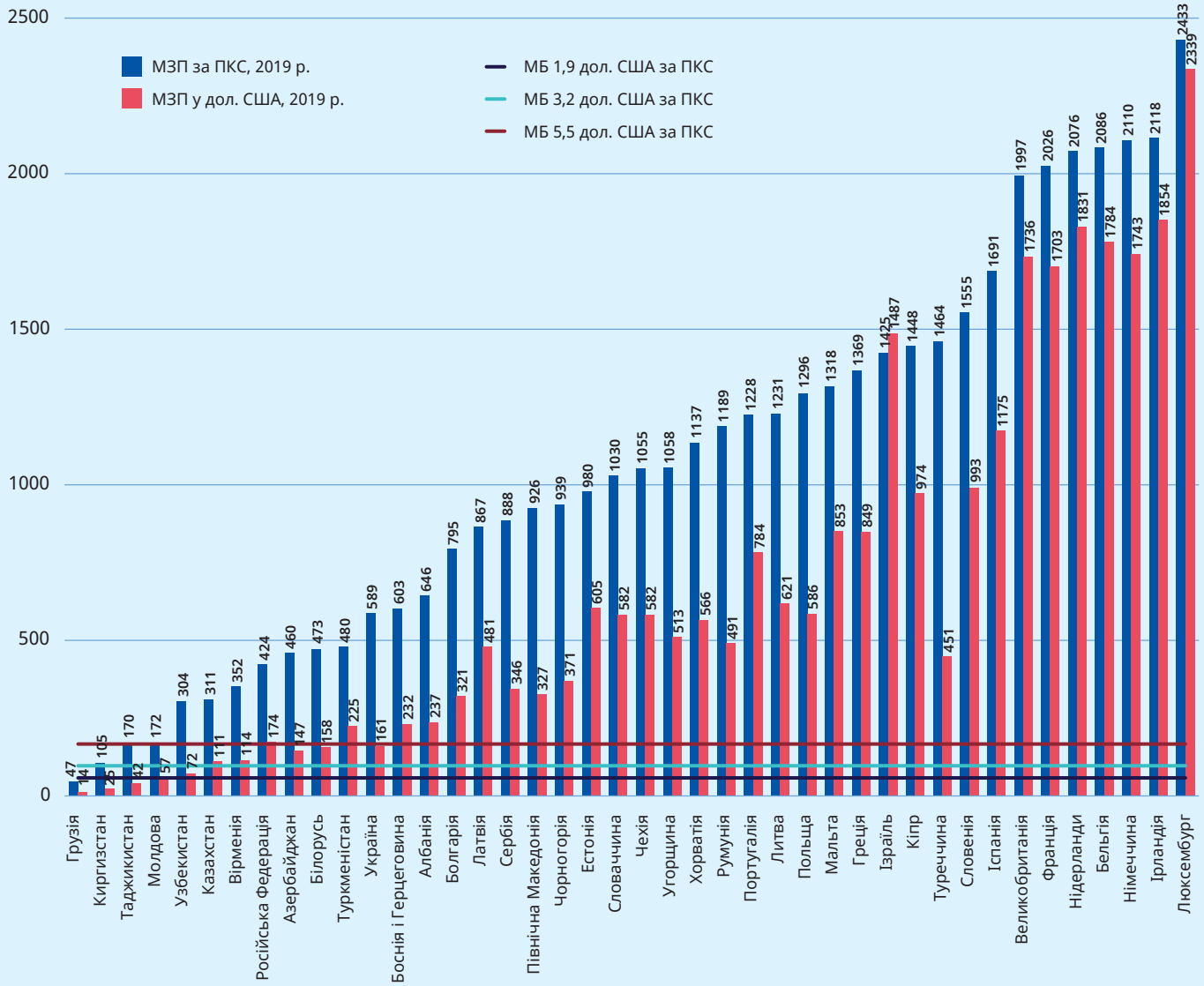
МЗП = мінімальна заробітна плата; МБ = межа бідності; ПКС = паритет купівельної спроможності

Примітка: наведені дані відповідають національним ставкам мінімальної заробітної плати (якщо вони існують). У країнах із багатьма ставками мінімальної заробітної плати вибрана така ставка: національний мінімальний розмір оплати праці, якщо він існує; ставка для міст, якщо діють різні ставки для міст і сільської місцевості; ставка для промисловості (наприклад, SMIG), якщо діють різні ставки для промислових і сільськогосподарських працівників (наприклад, у системах SMIG/SMAG); ставка для некваліфікованих працівників найнижчої професійної категорії, якщо ставки різняться за рівнем кваліфікації або професією; ставка, застосовувана до вітчизняних підприємств, якщо діють різні ставки для вітчизняних та іноземних працівників; найнижча регіональна ставка, якщо в різних регіонах діють різні ставки, а національного мінімального розміру оплати праці немає; ставка для переробної промисловості, якщо діють різні ставки для галузей (якщо в переробній промисловості діє кілька ставок, вибрано найнижчу з них). Докладніше див. у Додатку II.

Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; коефіцієнти перерахунку за ПКС – Міжнародний валютний фонд, база даних «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2020 р.); курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

У Європі та Центральній Азії медіанна величина місячної мінімальної заробітної плати дорівнює 1043 дол. США за ПКС, а діапазон її значень коливається від 47 дол. США за ПКС у Грузії до 2433 дол. США за ПКС у Люксембурзі (рис. 9.4). Найвища мінімальна заробітна плата – у Люксембурзі, Ірландії та Німеччині, найнижча – у Грузії, Киргизстані, Таджикистані та Молдові. У Грузії мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, який не забезпечує навіть той дохід, який би відповідав межі крайньої бідності у 1,90 дол. США на добу, тоді як у Киргизстані розмір мінімальної заробітної плати не перевищує другу міжнародну межу бідності, 3,2 дол. США на добу.

Рис. 9.4. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Європі та Центральній Азії, 2019 р. (фактичні значення і значення за ПКС, дол. США)

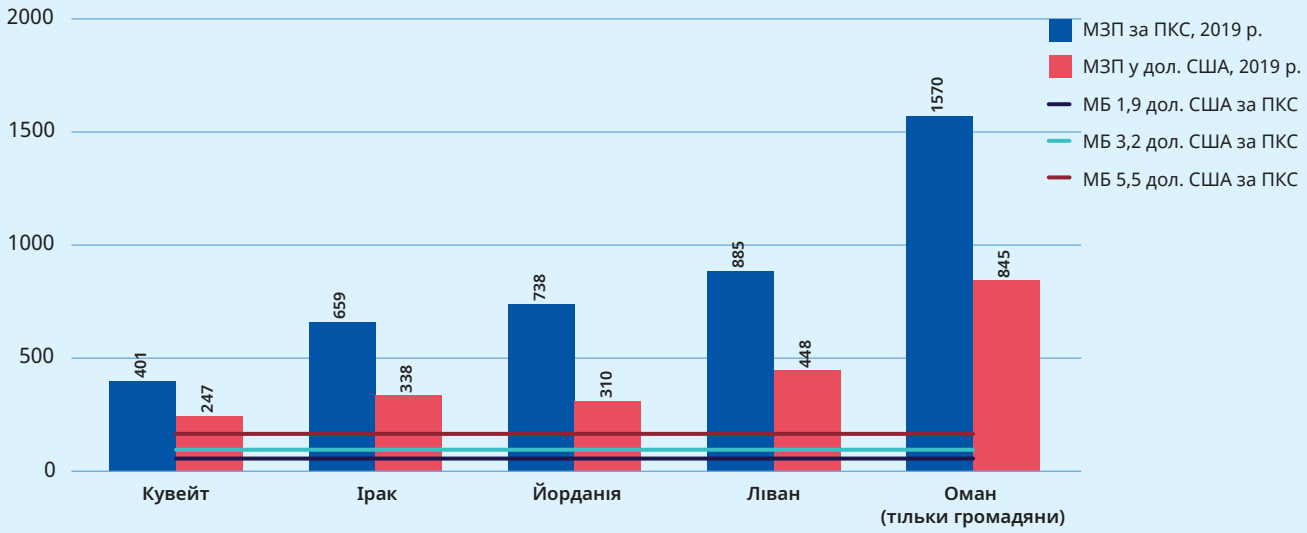


МЗП = мінімальна заробітна плата; МБ = межа бідності; ПКС = паритет купівельної спроможності

Примітка: наведені дані відповідають національним ставкам мінімальної заробітної плати (якщо вони існують). У країнах із багатьма ставками мінімальної заробітної плати вибрана така ставка: національний мінімальний розмір оплати праці, якщо він існує; ставка для міст, якщо діють різні ставки для міст і сільської місцевості; ставка для промисловості (наприклад, SMIG), якщо діють різні ставки для промислових і сільськогосподарських працівників (наприклад, у системах SMIG/SMAG); ставка для некваліфікованих працівників найнижчої професійної категорії, якщо ставки різняться за рівнем кваліфікації або професією; ставка, застосовувана до вітчизняних підприємств, якщо діють різні ставки для вітчизняних та іноземних працівників; найнижча регіональна ставка, якщо в різних регіонах діють різні ставки, а національного мінімального розміру оплати праці немає; ставка для переробної промисловості, якщо діють різні ставки для галузей (якщо в переробній промисловості діє кілька ставок, вибрано найнижчу з них). Докладніше див. у Додатку II.

Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; коефіцієнти перерахунку за ПКС – Міжнародний валютний фонд, база даних «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2020 р.); курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Рис. 9.5. Рівні місячної мінімальної заробітної плати брутто в Арабських державах, 2019 р. фактичні значення і значення за ПКС, дол. США)



ПКС = паритет купівельної спроможності.

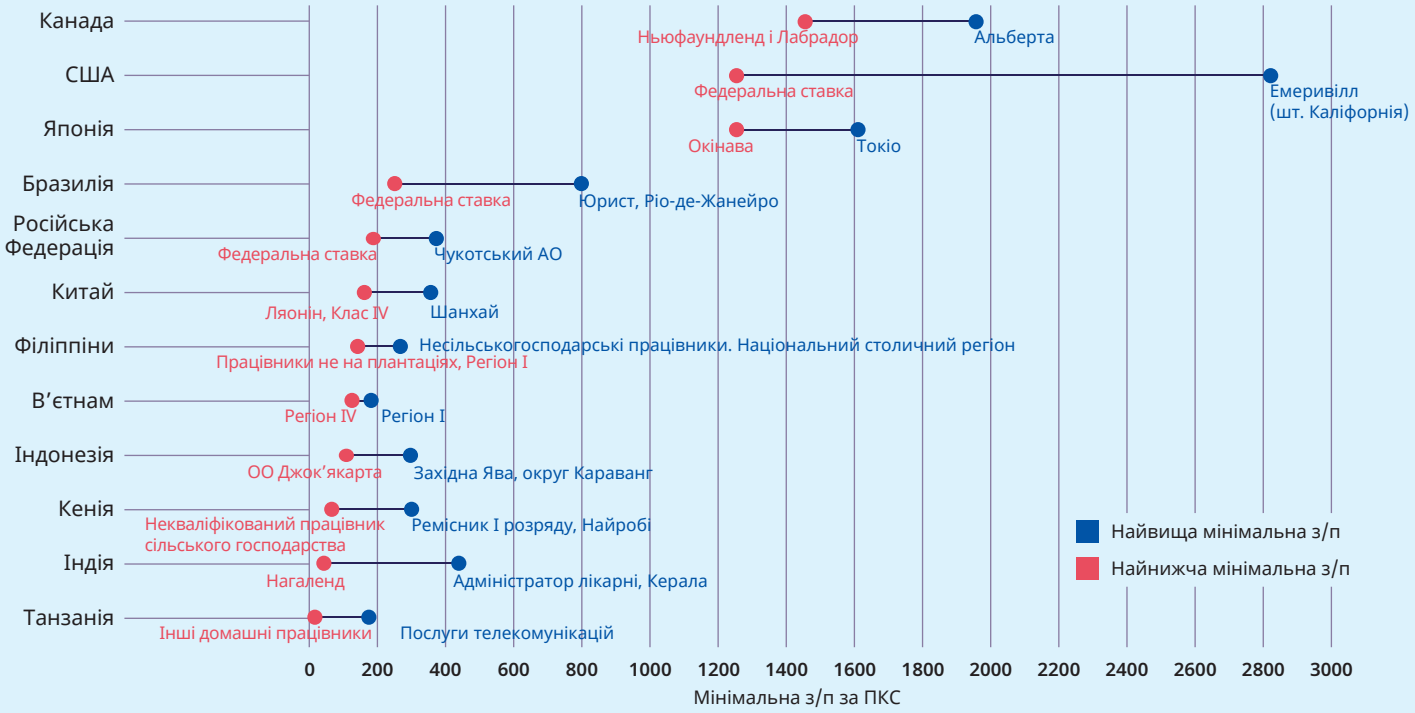
Примітка: наведені дані відповідають національним ставкам мінімальної заробітної плати (якщо вони існують). У країнах із багатьма ставками мінімальної заробітної плати вибрана така ставка: національний мінімальний розмір оплати праці, якщо він існує; ставка для міст, якщо діють різні ставки для міст і сільської місцевості; ставка для промисловості (наприклад, SMIG), якщо діють різні ставки для промислових і сільськогосподарських працівників (наприклад, у системах SMIG/SMAG); ставка для некваліфікованих працівників найнижчої професійної категорії, якщо ставки різняться за рівнем кваліфікації або професією; ставка, застосовувана до вітчизняних підприємств, якщо діють різні ставки для вітчизняних та іноземних працівників; найнижча регіональна ставка, якщо в різних регіонах діють різні ставки, а національного мінімального розміру оплати праці немає; ставка для переробної промисловості, якщо діють різні ставки для галузей (якщо в переробній промисловості діє кілька ставок, вибрано найнижчу з них). Докладніше див. у Додатку II.

Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати;
коефіцієнти перерахунку за ПКС – Міжнародний валютний фонд, база даних «Перспективи розвитку світової економіки» (жовтень 2020 р.); курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

В Арабських державах медіанна величина місячної мінімальної заробітної плати дорівнює 738 дол. США за ПКС, а діапазон її значень коливається від 401 дол. США за ПКС у Кувейті до 1570 дол. США за ПКС в Омані, де мінімальна заробітна плата, однак, виплачується тільки громадянам країни (рис. 9.5). В Іраку та Йорданії рівень місячної мінімальної заробітної плати встановлено відповідно у розмірі 659 і 738 дол. США за ПКС, тоді як у Лівані мінімальна заробітна плата дещо більша, 885 дол. США за ПКС на місяць. У Катарі у 2020 році було встановлено новий розмір мінімальної заробітної плати для всіх найманих працівників – у тому числі домашніх працівників – 1000 катарських ріялів, що дорівнює приблизно 275 дол. США, якщо харчування і проживання забезпечують роботодавці, та 1800 ріялів (близько 495 дол. США) в інших випадках (ILO 2020m).

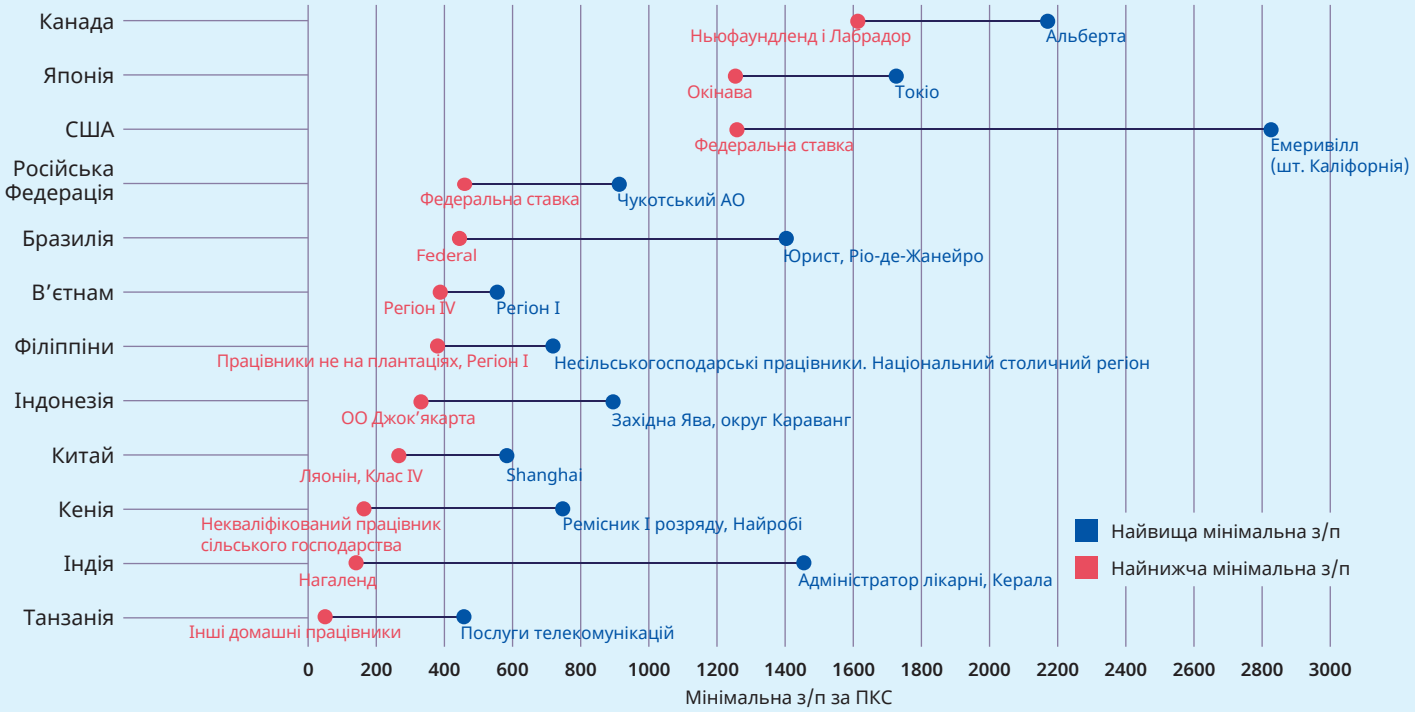
У процесі порівняння розмірів мінімальної заробітної плати у різних країнах важливим фактором є її ставка, вибрана для порівняння у країнах, де встановлено кілька ставок мінімальної заробітної плати. Це ілюструють рис. 9.6 і 9.7, на яких показано розрив між найнижчою і найвищою ставками мінімальної заробітної плати у вибраних країнах, де діють кілька ставок. На рис. 9.7, де представлено мінімальну заробітну плату в доларах США за ПКС, видно, що діапазони її ставок у різних країнах часто частково збігаються і що ставки мінімальної заробітної плати у певних регіонах однієї й тієї самої країни та (або) у висококваліфікованих професіях можуть бути значно вищими. Наприклад, мінімальна заробітна плата адміністратора лікарні в індійському штаті Керала у дол. США за ПКС вище, ніж адміністратора лікарні в японській префектурі Окінава. Так само юрист у штаті Ріо-де-Жанейро (Бразилія) має право на мінімальну заробітну плату, яка перевищує федеральну мінімальну заробітну плату в США.

Рис. 9.6. Найвища і найнижча ставки мінімальної заробітної плати у вибраних країнах із кількома ставками, 2019 р. (фактичні величини у дол. США)



Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Рис. 9.7. Найвища і найнижча ставки мінімальної заробітної плати у вибраних країнах із кількома ставками, 2019 р. (величини у дол. США за ПКС



Джерело: рівні мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; курси обміну – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Відносні рівні

Відмінності у рівнях мінімальної заробітної плати відображають не лише політичні рішення, що ухвалюються у країні, а й – великою мірою – відмінності між країнами за рівнем економічного розвитку та середнім розміром заробітної плати. Для того, щоб оцінити рівень мінімальної заробітної плати відносно економічних і соціальних обставин у країні, використовується відносне мірило. Найчастіше для цієї мети застосовується такий статистичний показник, як відношення мінімальної заробітної плати до медіанної заробітної плати (іноді його називають «індекс Кейтца»). Альтернативний показник – відношення мінімальної заробітної плати до середньої. І у розвинених країнах, і у країнах, що розвиваються, відношення мінімальної заробітної плати до середньої чи медіанної почало дедалі ширше враховуватися при встановленні або перегляді рівня мінімальної заробітної плати. Часто точаться дискусії навколо питання про те, який рівень цих відношень є найбільш доречним у ситуації даної країни для того, що максимально збільшити соціально-економічні переваги мінімальної заробітної плати і звести до мінімуму можливу негативну дію на зайнятість або інфляцію. Проте, під час проведення і інтерпретації порівняння цих відношень у різних країнах слід виявляти обережність, тому що у різних країнах різна структура ринку праці та різні способи обчислення середньої або медіанної заробітної плати. Крім того, як зазначено вище, у деяких країнах діють декілька ставок мінімальної заробітної плати, що ускладнює розрахунок цих показників. Отже, хоча показники, побудовані на порівнянні між країнами, можуть бути корисні для оцінювання рівнів мінімальної заробітної плати на національному рівні, їх слід доповнити більш досконалим аналізом з урахуванням особливостей конкретної країни. У цьому розділі доповіді на основі наявних мікроданих представлені оцінки відношення мінімальної заробітної плати до медіанної та середньої заробітної плати для вибірки, яка складається з 60 розвинених країн і країн, що розвиваються, з усіх регіонів світу[10].

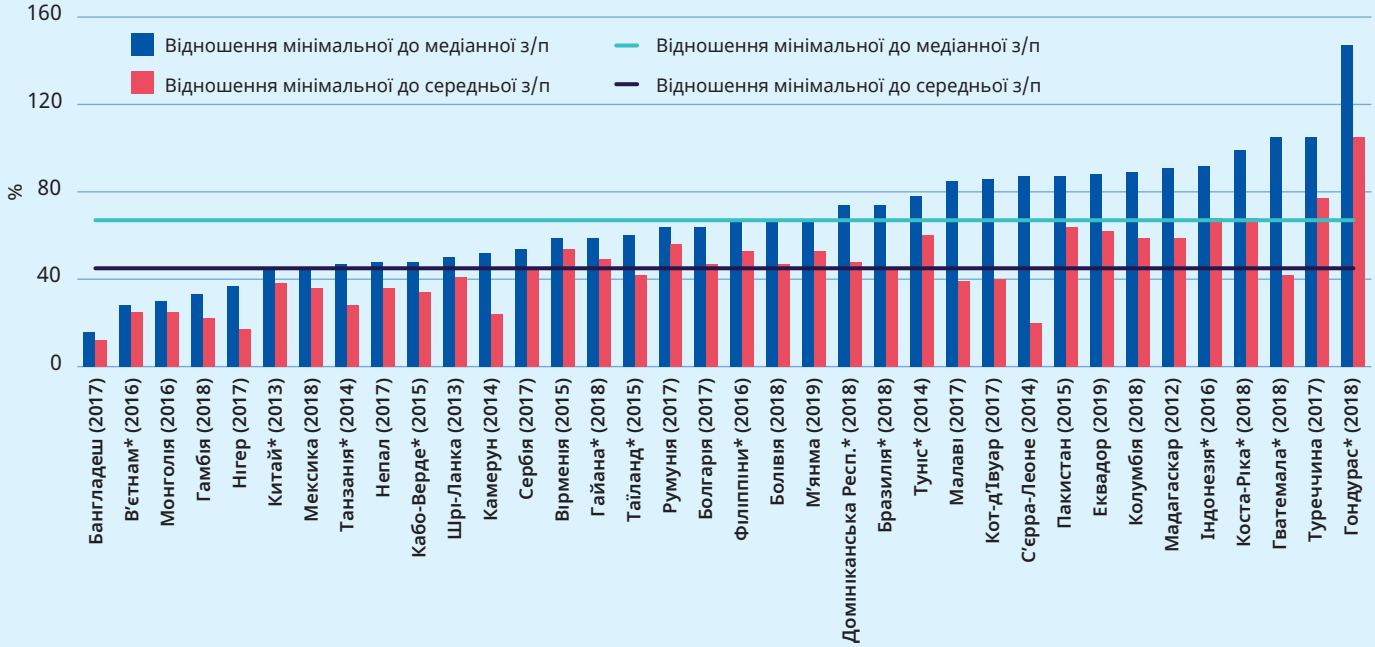
Результати на глобальному рівні показують, що мінімальна заробітна плата встановлюється у середньому на рівні близько 55 відсотків медіанної заробітної плати у розвинених країнах і близько 67 відсотків медіанної заробітної плати у країнах, що розвиваються, і країнах з економікою, що розвивається. Стосовно країн, щодо яких наявні дані, можна побачити, що відношення мінімальної до медіанної заробітної плати коливається від 16 відсотків у Бангладеш до такого високого показника, як 147 відсотків, у Гондурасі (рис. 9.8) і що медіанна величина цих відношень дорівнює 59 відсотків. Відношення мінімальної до середньої заробітної плати є стабільно нижчими, тому що середня заробітна плата більша за медіанну. У середньому відношення мінімальної заробітної плати до середньої на 26 відсотків нижче, ніж до медіанної. У країнах, що розвиваються, і країнах з економікою, що розвивається, ця різниця більша, ніж у розвинених країнах. В останніх відношення мінімальної заробітної плати до середньої у середньому на 19 відсотків нижче, ніж до медіанної. У країнах з економікою, що розвивається, і країнах, що розвиваються, навпаки, відношення мінімальної заробітної плати до середньої у середньому на 30 відсотків нижче, ніж до медіанної, що відображує сильнішу нерівність.

У переважній більшості розвинених країн мінімальна заробітна плата встановлена у діапазоні від 50 до 65 відсотків медіанної заробітної плати. На рис 9.9, де представлено оцінки по країнах, щодо яких наявні дані, можна помітити, що відношення мінімальної до медіанної заробітної плати коливається від 40 відсотків у Чехії до 71 відсотка в Угорщині. Крім кількох винятків, зокрема Естонії та Уругваю, де відношення мінімальної заробітної плати до медіанної менше 50 відсотків, та Чилі й Португалії, де це відношення більше 65 відсотків, у всіх інших країнах мінімальна заробітна плата встановлена на рівні від 50 до 65 медіанної.

У країнах, що розвиваються, і країнах з економікою, що розвивається, відношення мінімальної до медіанної заробітної плати коливається від 16 відсотків у Бангладеш до 147 відсотків у Гондурасі (рис. 9.8). У цій групі країн можна побачити суттєві відмінності між країнами: наприклад, у Бангладеш, В'єтнамі та Монголії мінімальна заробітна плата встановлена на рівні 30 відсотків медіанної або менше, а у Гватемалі, Туреччині та Гондурасі – на рівні вище медіанної заробітної плати. Країни, що розвиваються, і країни з економікою, що розвивається, характеризуються також більшою різницею між відношенням мінімальної заробітної плати до медіанної та відношенням мінімальної заробітної плати до середньої. Особливо значною ця різниця є у Камеруні, С'єрра-Леоне і Гватемалі. У С'єрра-Леоне, наприклад, відношення мінімальної заробітної плати до медіанної становить 87 відсотків, а відношення мінімальної заробітної плати до середньої – 20 відсотків.

[10] Докладніше ця методологія викладена у Додатку III. Джерела мікроданих детальніше зазначені у Додатку V

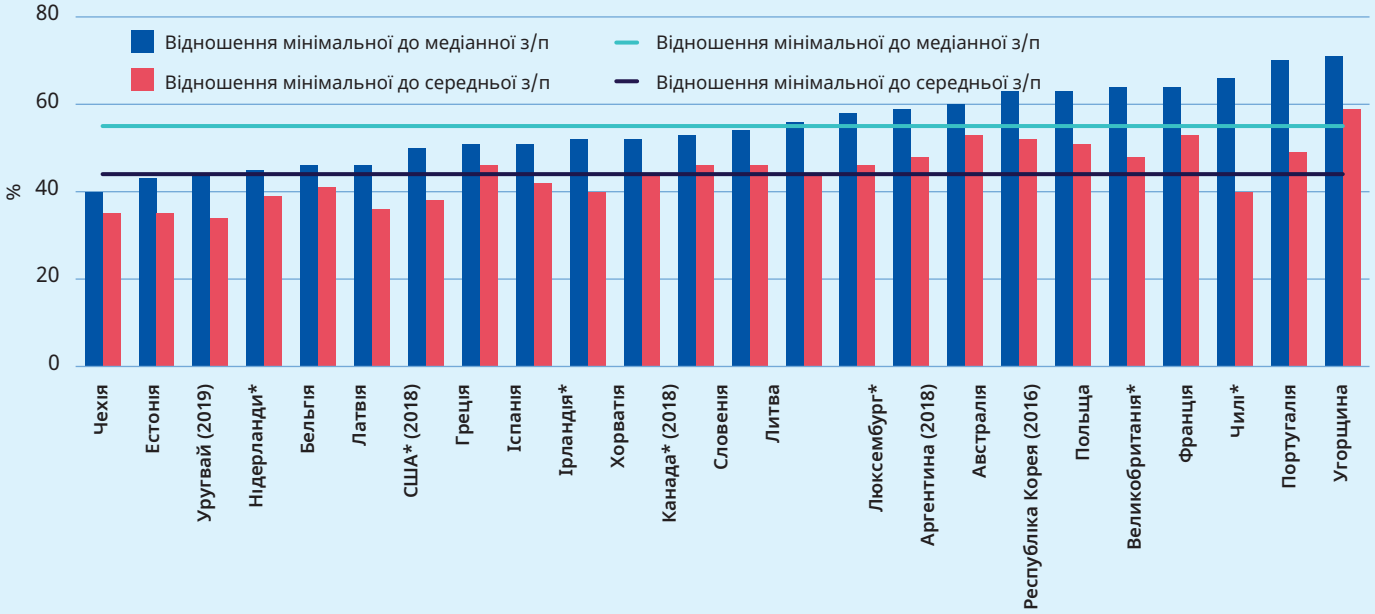
Рис. 9.8. Рівень мінімальної заробітної плати відносно медіанної та середньої заробітної плати у вибраних країнах, що розвиваються, і країнах з економікою, що розвивається (у відсотках)



Примітка: роки зазначені у дужках. Країни, позначені зірочкою (*), - країни з багатьма ставками мінімальної заробітної плати, для яких відношення мінімальної до медіанної заробітної плати та мінімальної до середньої заробітної плати розраховане за зваженим середнім значенням відношення мінімальної до медіанної заробітної плати та мінімальної до середньої заробітної плати за всіма цими ставками. Детальніше див. у Додатках II та V.

Джерело: оцінки МОП на основі мікроданих.

Рис. 9.9. Рівень мінімальної заробітної плати відносно медіанної та середньої заробітної плати у вибраних розвинених країнах, 2017 р. (у відсотках)



Примітка: дані відносяться до 2017 р., якщо в дужках не зазначено інший рік. Країни, позначені зірочкою (*), - країни з багатьма ставками мінімальної заробітної плати, для яких відношення мінімальної до медіанної заробітної плати та мінімальної до середньої заробітної плати розраховане за зваженим середнім значенням відношення мінімальної до медіанної заробітної плати та мінімальної до середньої заробітної плати за всіма цими ставками. Детальніше див. у Додатках II та V.

Джерело: оцінки МОП на основі мікроданих.

Єдиного ідеального, еталонного значення відношення мінімальної заробітної плати до медіанної чи середньої немає, проте ці відношення можуть свідчити про те, що рівень мінімальної заробітної плати є надто низьким для того, щоб істотно зменшити нерівність, або надто високим для того, щоб забезпечити його широке запровадження. Якщо встановити національний розмір мінімальної заробітної плати на рівні, нижчому за половину медіанної заробітної плати, багато працівників отримуватимуть відносно малу платню, а якщо мінімальна заробітна плата близька до медіанної або перевищує її, у багатьох підприємств, імовірно, не буде можливості дотримуватися цієї норми (за визначенням, якщо медіанна заробітна плата менше мінімальної, то більше половини працівників отримують менше мінімальної заробітної плати). Разом з тим, визначення відносного рівня, на якому слід установити мінімальну заробітну плату, залишається питанням ситуації у конкретній країні та її пріоритетів.

Загальновизнано, що у країнах із високим рівнем доходу працівники, які отримують менше, ніж 60 відсотків, або дві третини, медіанної заробітної плати, можуть класифікуватися як «низькооплачувані»[11], проте у країнах з економікою, що розвивається, цей поріг може бути не дуже доречним. У країнах з економікою, що розвивається, де медіанна заробітна плата менше і часто має місце більш високий ступінь нерівності у заробітній платі, ніж у країнах із високим рівнем доходу, розподіл заробітної плати часто характеризується стисненням аж до медіани і дуже довгим хвостом, а найбільш високооплачувані працівники заробляють набагато більше, ніж медіанна заробітна плата. Це означає, що заробітна плата медіанного найманого працівника у країнах з економікою, що формується, часто буває дуже низькою, і за таких обставин мінімальна заробітна плата, встановлена на рівні 60 відсотків медіанної, також може бути надто низькою для того, щоб забезпечити гідний рівень життя. Це пояснює, принаймні частково, чому в деяких країнах з економікою, що розвивається, відношення мінімальної заробітної плати до медіанної вище, ніж у більшості розвинених країн.

[11] Див., наприклад, визначення низького рівня оплати праці, запропоноване OECP у OECD (2020c); а також Ioakimoglou and Soumeli (2002)

iStock.com/patpitchaya

9.3. Періодичність коригування

Достатньо часте коригування має вирішальне значення для підтримання мінімальної заробітної плати на достатньому рівні, а дуже низький її рівень часто відображає відсутність регулярного коригування її ставок. Зокрема, у Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) передбачено, що для забезпечення її адекватності ставки мінімальної заробітної плати слід «час від часу... регулювати» (стаття 4). Відсутність таких заходів може призвести до розмивання купівельної спроможності працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, в разі підвищення цін на товари й послуги, або до посилення нерівності у заробітній платі, коли загальний рівень заробітної плати зростає швидше, ніж мінімальна заробітна плата. Враховуючи це, у відповідній Рекомендації 1970 р. щодо встановлення мінімальної заробітної плати (№ 135) положення Конвенції № 131 деталізовано: «Мінімальна заробітна плата повинна час від часу регулюватися з урахуванням змін вартості життя та інших економічних умов» (параграф 11). У принципі, цей перегляд може проводитися «або регулярно, або тоді, коли такий перегляд вважається необхідним у разі зміни індексу вартості життя» (параграф 12). Регулярне коригування також запобігає раптовим і сильним стрибкам ставок мінімальної заробітної плати, через які підприємствам може виявитися важко впоратися з підвищенням витрат.

Аналіз, проведений для цієї доповіді, свідчить, що 85 країн, які разом становлять близько 54 відсотки країн, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, за 2010-2019 роки коригували мінімальну заробітну плату в середньому як мінімум кожні два роки (рис. 9.10). Приблизно половина з них коригували ставки мінімальної заробітної плати як мінімум щорічно: це, наприклад, Австралія, Болівія, Бразилія, Китай, Колумбія, Коста-Ріка, Франція, Гана, Японія, Мальта, Туреччина, Великобританія, Уругвай та В'єтнам. Ще одна велика група країн (їх 49) коригувала мінімальну заробітну плату кожні три-п'ять років: до неї входять, наприклад, Алжир, Кот-д'Івуар, Кіпр, Нігерія та Шрі-Ланка. Ще 20 країн коригували мінімальну заробітну плату менш часто, і наявні свідчення дають підставу вважати, що істотна частка цих країн за десять років не коригувала мінімальну заробітну плату жодного разу. Це, наприклад, Бурунді, Руанда і Уганда – ті самі країни, в яких ставки мінімальної заробітної плати дуже низькі, як зазначалося в попередньому розділі. У США деякі штати відкоригували мінімальну заробітну плату нещодавно, але федеральна ставка не змінювалася з липня 2009 року, що призвело до зниження її реальної величини (див. також рис. 7.11 у Главі 7).

> 54 відсотки країн, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, за 2010-2019 роки коригували мінімальну заробітну плату в середньому як мінімум кожні два роки.

З 2010 року країни, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, коригували її рівень у середньому кожні 3,1 року (рис. 9.11). Проте, періодичність коригування залежить від конкретного регіону: у середньому країни Європи та Центральної Азії коригують мінімальну заробітну плату кожні 1,9 року, тоді як в Африці середній інтервал становить 4,7 року, а в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні – 2,7 року. В Америці й арабських країнах мінімальна заробітна плата коригується у середньому відповідно кожні 2,9 року та кожні 3,6 року.

Якщо згрупувати країни за рівнем доходу, стає очевидно, що у середньому країни з високим рівнем доходу коригують мінімальну заробітну плату частіше, ніж країни груп із нижчими рівнями доходу (рис. 9.12). У той час як мінімальна заробітна плата у країнах із високим рівнем доходу коригувалася в середньому раз на два роки, відповідний інтервал у країнах із низьким рівнем доходу становив 5,1 року. У країнах із рівнем доходу вище середнього і країнах із рівнем доходу нижче середнього коригування здійснювалося в середньому відповідно кожні 2,5 і 3,7 року.

Рис. 9.10. Карта періодичності коригування мінімальної заробітної плати, 2010-2019 рр.

Примітка: на цій карті відображено періодичність коригування ставок мінімальної заробітної плати на максимально високому агрегованому рівні, тобто на національному рівні або, якщо національної ставки немає, з використанням середнього показника періодичності коригування на регіональному рівні. Для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.

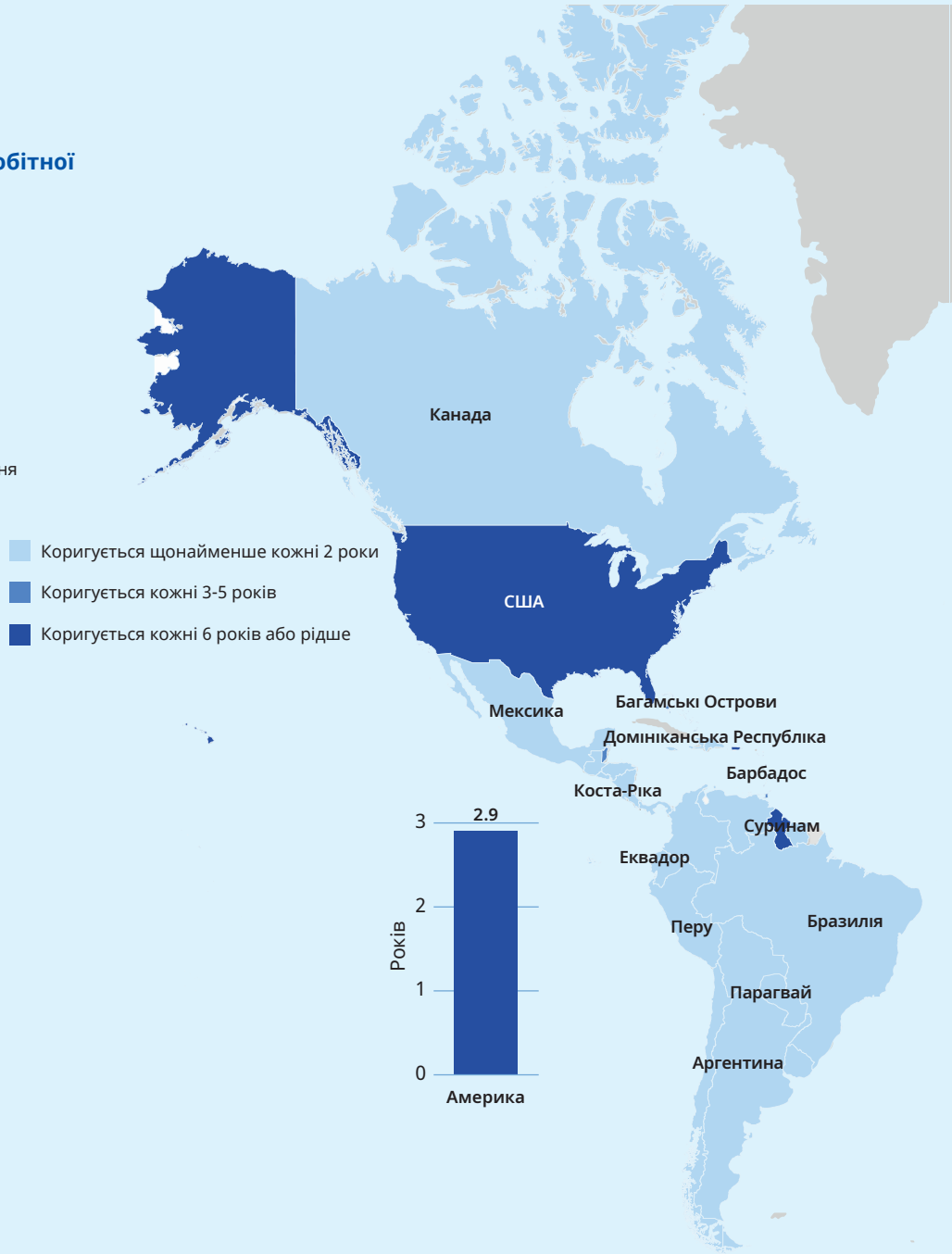
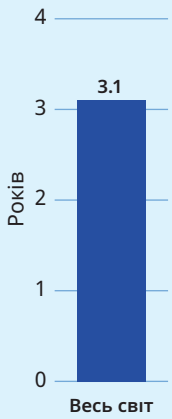


Рис. 9.11. Середня частота коригування мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2010-2019 рр. (років)

Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.



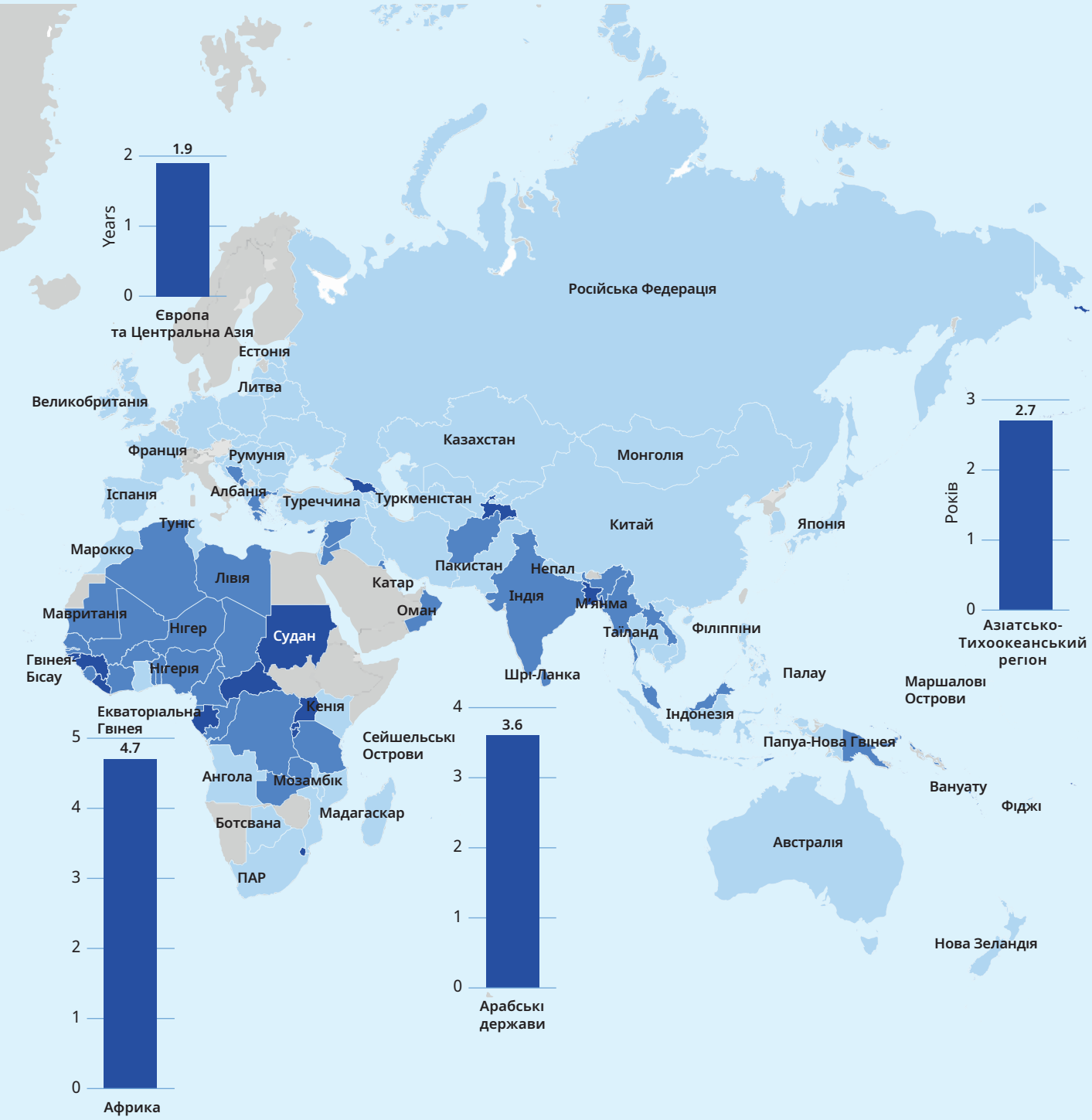
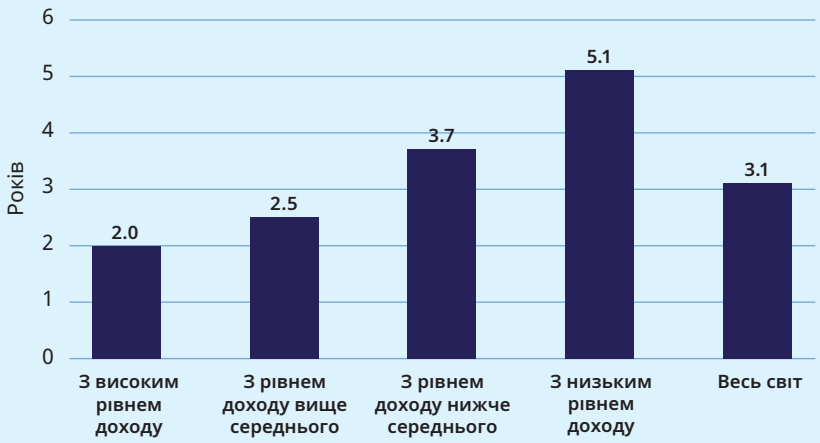


Рис. 9.12. Середня частота коригування мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за групами країн за рівнем доходу, 2010-2019 рр. (років)

Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

Джерело: База даних МОП щодо мінімальної заробітної плати.



9.4. Часова динаміка мінімальної заробітної плати

У деяких країнах відсутність коригування призвела до застою в розмірах номінальної мінімальної заробітної плати, але у переважній більшості країн світу мінімальна заробітна плата у номінальному вираженні за останні десять років зросла. Це, однак, не обов'язково означає, що зросла її реальна величина, тому що вона могла збільшуватися меншими темпами, ніж інфляція. На рис. 9.13 показано відносну динаміку номінальної та реальної мінімальної заробітної плати у вибраних країнах різних регіонів. (Схожі оцінки були надані для країн, відображених на рис. 7.11-7.17 у Главі 7.) Як можна помітити, регулярне коригування мінімальної заробітної плати в Австралії, Японії та В'єтнамі забезпечило стабільне підвищення реальної мінімальної заробітної плати. З іншого боку, наприклад, у Буркіна-Фасо, Грузії та Уганді відсутність або нерегулярність коригування призвела до падіння реальної мінімальної заробітної плати. У Тунісі та Тринідаді й Тобаго здійснювалося більш регулярне коригування, але його виявилося недостатньо для компенсації підвищення цін, через що реальна мінімальна заробітна плата знизилася. У Греції та, у меншому ступені, в Іспанії можна спостерігати ефект заморожування або навіть зменшення мінімальної заробітної плати після фінансової кризи 2009 року. Ці приклади висвітлюють важливість моніторингу рівня мінімальної заробітної плати у часовому розрізі.

На глобальному рівні у 114 з 153 країн, щодо яких наявні дані (близько 75 відсотків), за період із 2010 до 2019 року мінімальна заробітна плата у реальному вираженні зросла. У 13 з них, зокрема у Болгарії, Камбоджі, Іраку, Литві, Нігерії та С'єрра-Леоне, реальна мінімальна заробітна плата за цей період більш ніж подвоїлася. Якщо враховувати всі країни – як ті, де реальна мінімальна заробітна плата зросла, так і ті, де вона зменшилася – то середньорічний темп зростання реальної мінімальної заробітної плати у світі за вищезгадане десятиріччя склав 2,3 відсотка. Ця загальна цифра приховує значні регіональні відмінності: у Африці середньорічний темп зростання реальної мінімальної заробітної плати склав 1,1 відсотка, в Америці – 1,8 відсотка, в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні – 2,5 відсотка, у Європі та Центральній Азії – 3,5 відсотка, в арабських державах – 5,5 відсотка (рис. 9.14).

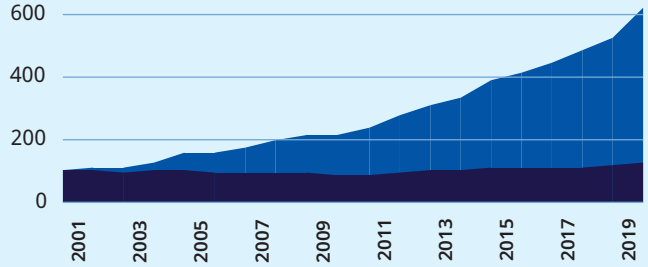
114 із 153

На глобальному рівні у 114 з 153 країн, щодо яких наявні дані (близько 75 відсотків), за період із 2010 до 2019 року мінімальна заробітна плата у реальному вираженні зросла.

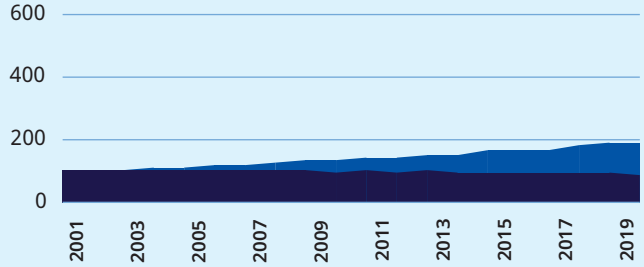
▶ **Рис. 9.13. Динаміка номінальної та реальної мінімальної заробітної плати у вибраних країнах, за регіонами, 2001-2019 рр. (індекс, 2001 р.=100)**

Африка

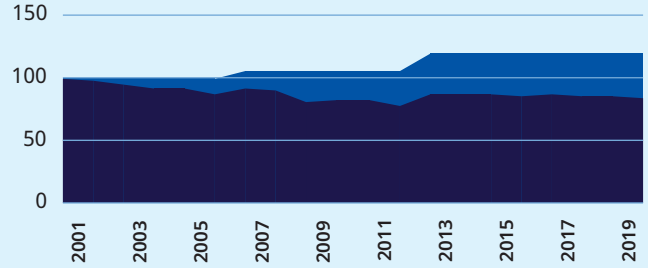
Мадагаскар ▲ 30.5%



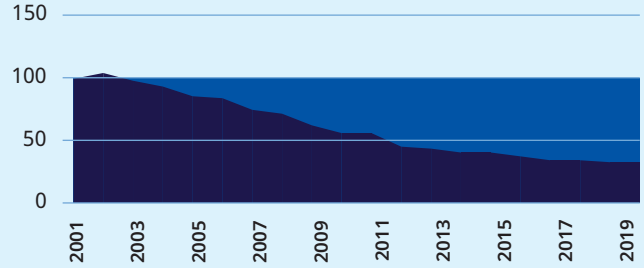
Туніс ▼ 12.3%



Буркіна-Фасо ▼ 16.2%

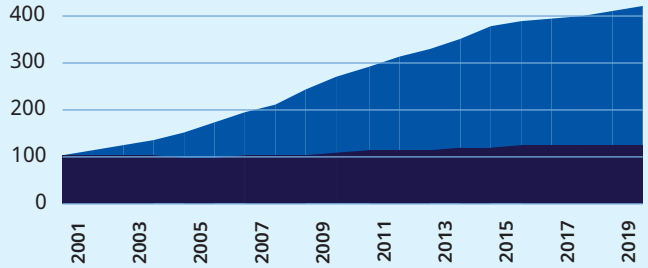


Уганда ▼ 68.0%

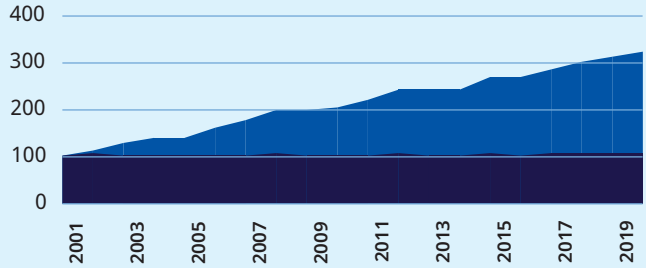


Америка

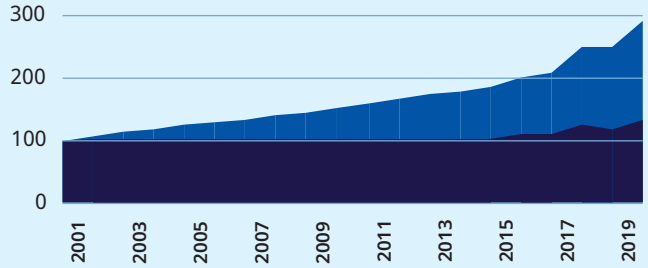
Коста-Ріка ▲ 24.7%



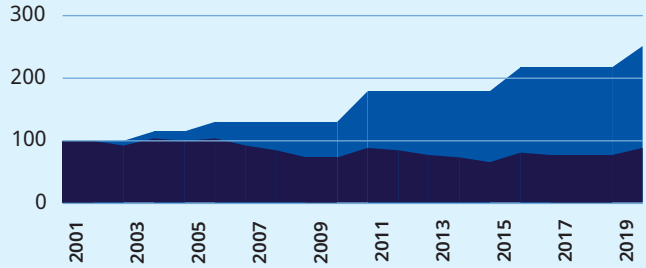
Парагвай ▲ 6.2%



Мексика ▲ 32.8%

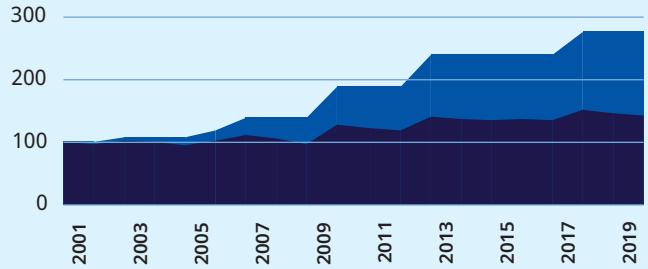


Тринідад і Тобаго ▼ 14.3%

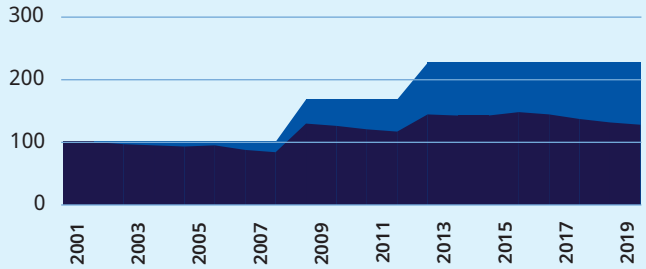


Арабські держави

Йорданія ▲ 42.4%

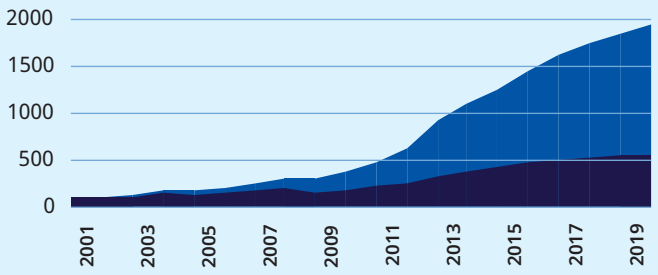


Ліван ▲ 26.5%

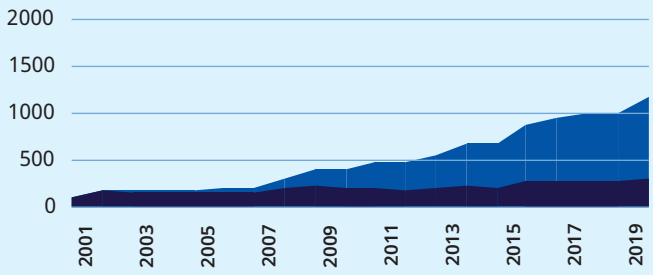


Азіатсько-Тихоокеанський регіон

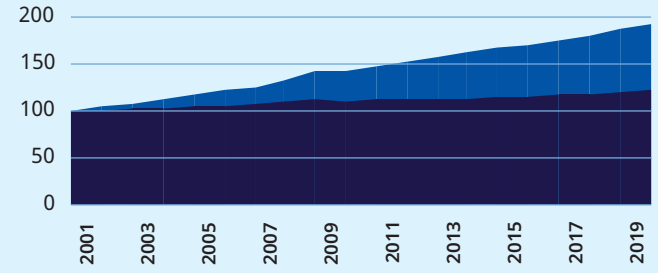
В’єтнам ▲ 453.6%



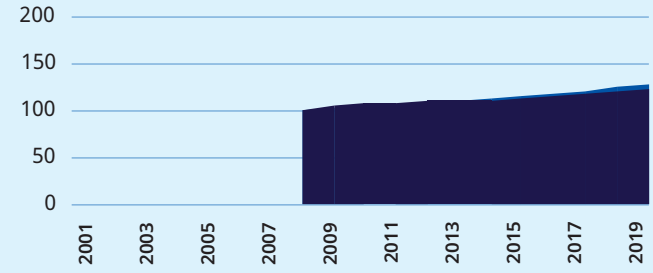
Пакистан ▲ 185.2%



Австралія ▲ 21.1%

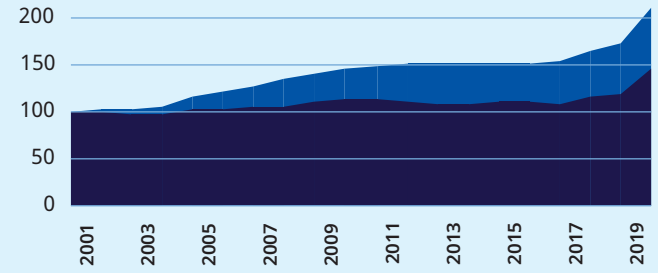


Японія ▲ 22.5%

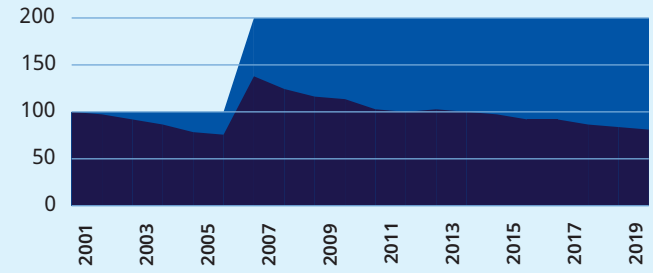


Європа та Центральна Азія

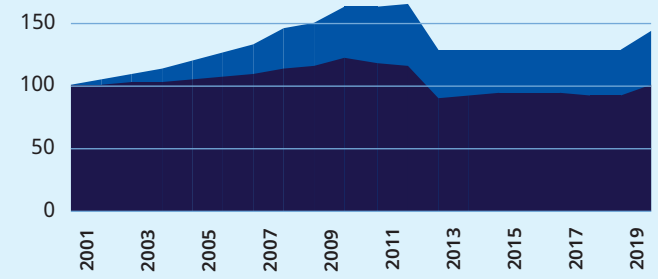
Іспанія ▲ 46.4%



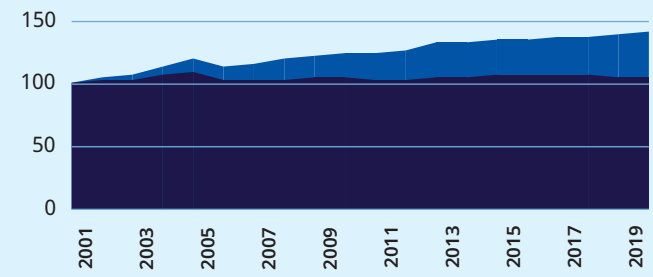
Грузія ▼ 19.7%



Греція ▲ 0.7%



Франція ▲ 5.2%



Примітка: синій = номінальна; темно-синій = реальна. Дані щодо Японії стосуються зважених національних середніх величин, розрахованих національним органом статистики.
Трикутник та зазначений поруч відсоток означає загальне зростання реальної мінімальної заробітної плати за період із 2001 до 2019 року.

Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Рис. 9.14. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати, загалом у світі та за регіонами, 2010-2019 рр. (у відсотках)

Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

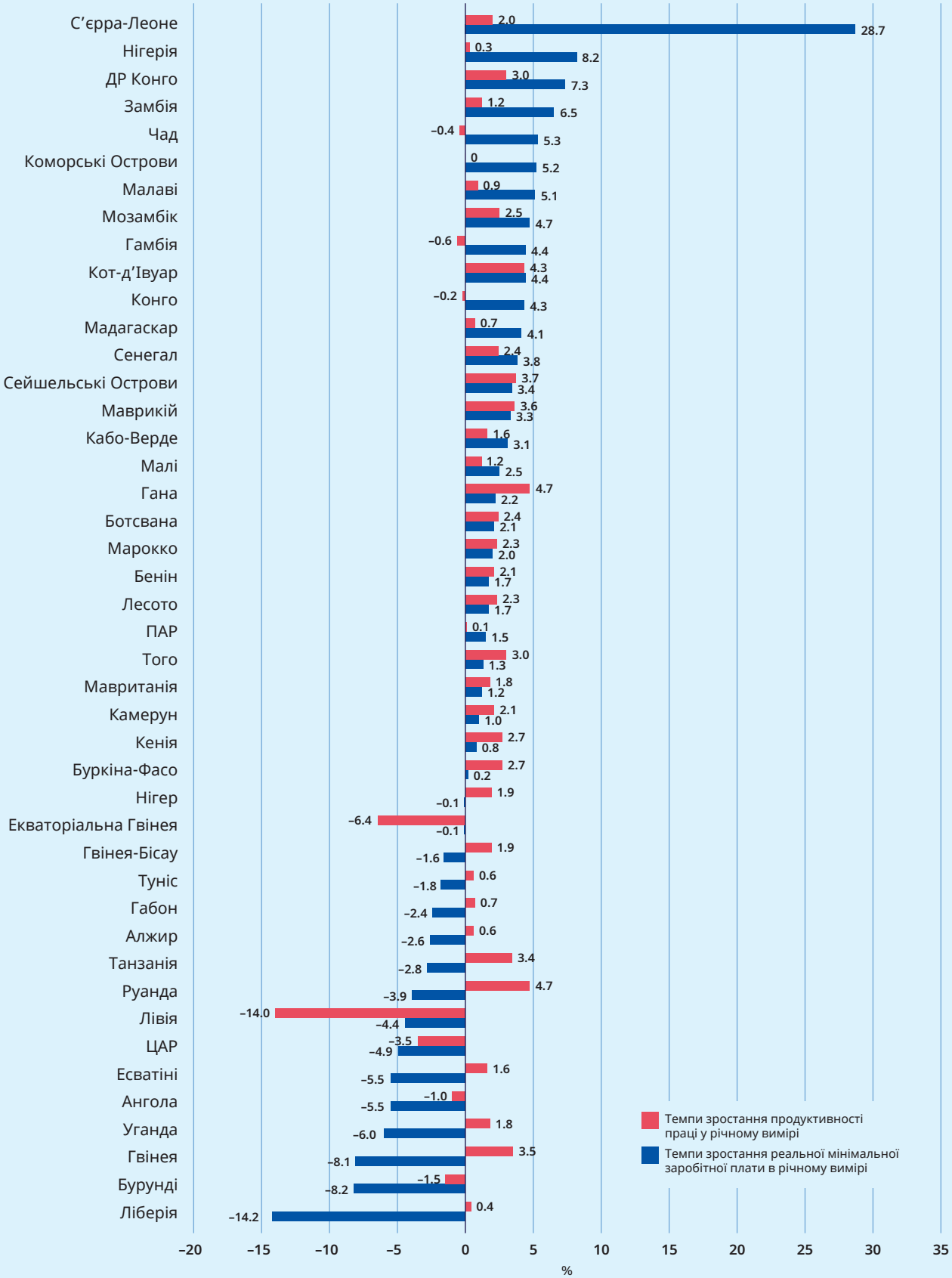
Нижче на рис. 9.15-9.19 представлені оцінки середньорічних темпів зростання реальної мінімальної заробітної плати за період із 2010 до 2019 року в країнах, згрупованих за регіонами, і порівняння цих оцінок з оцінками середньорічних темпів зростання продуктивності праці.

В Африці за період із 2010 до 2019 року реальна мінімальна заробітна плата зросла у 28 країнах і зменшилася у 16 країнах (рис. 9.15). Серед країн, де мало місце підвищення реальної мінімальної заробітної плати, найвищі темпи зростання спостерігалися у С'єрра-Леоне, Нігерії та Демократичній Республіці Конго, де цей показник у середньорічному вимірі склав відповідно 28,7 відсотка, 8,2 відсотка і 7,3 відсотка. Найбільш різке падіння реальної мінімальної заробітної плати було зафіксовано у Ліберії та Бурунді: середньорічні темпи зниження склали відповідно 14,2 відсотка і 8,2 відсотка. Розглядаючи мінімальну заробітну плату по відношенню до продуктивності праці, можна побачити, що у 14 країнах темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати та продуктивності праці є схожими[12]. У решті 13 країнах темпи зростання мінімальної заробітної плати перевищують темпи зростання продуктивності праці[13]. Проте, 17 країн не змогли підвищити мінімальну заробітну плату відповідно до темпів зростання продуктивності.

[12] Для цілей цього розділу темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати та продуктивності праці вважаються схожими, якщо різниця між ними не перевищує 1,5 відсоткового пункту.

[13] Ця кількість включає країни, в яких реальна мінімальна заробітна плата знизилася менше, ніж продуктивність праці.

Рис. 9.15. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Африці, 2010-2019 рр. (у відсотках)

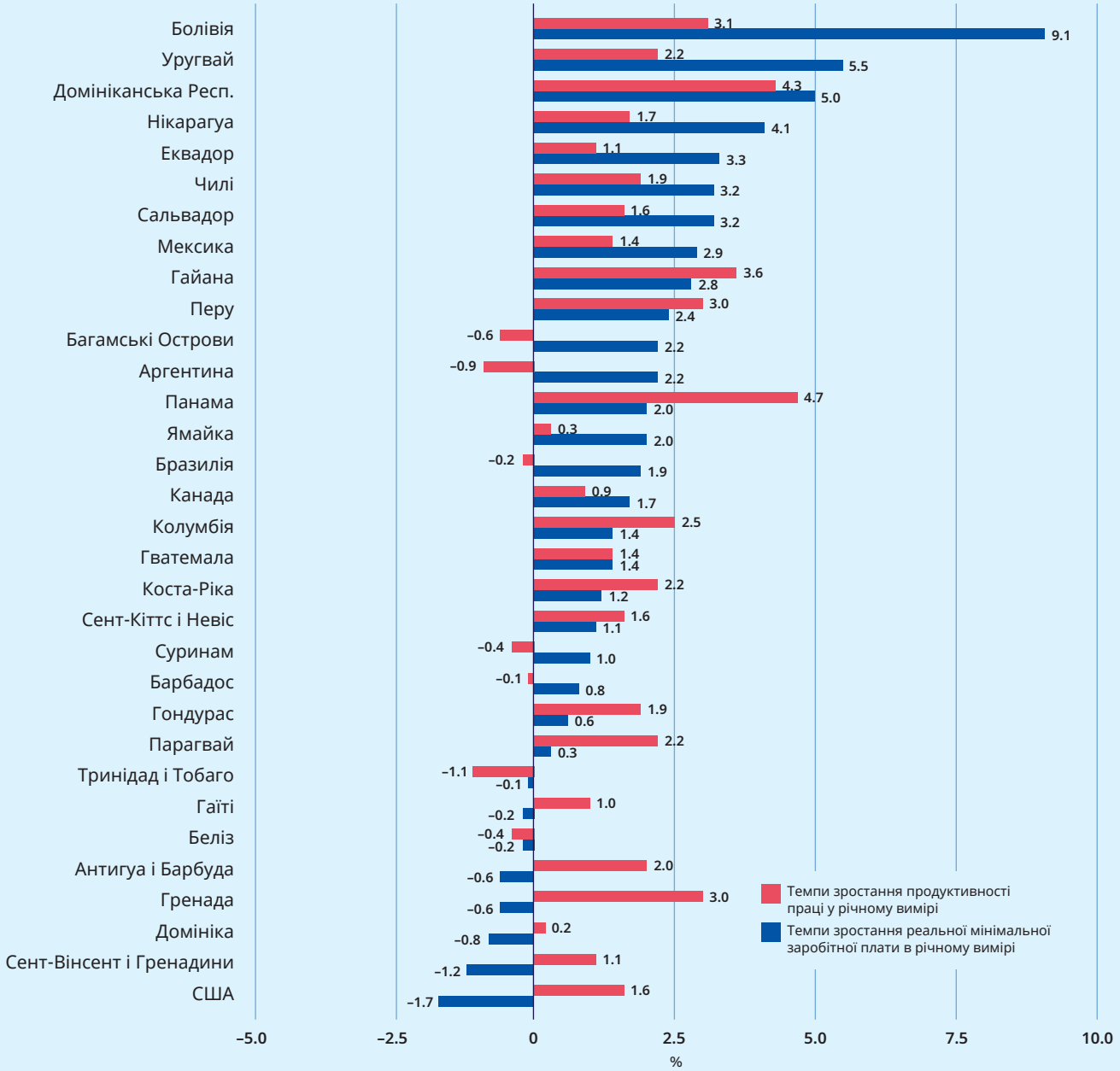


Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

В Америці реальна мінімальна заробітна плата за період із 2010 до 2019 року збільшилася у 24 країнах, а зменшилася у 8 (рис. 9.16). Середньорічні темпи підвищення у цьому регіоні коливаються від 0,3 відсотка у Парагваї до 9,1 відсотка у Болівії. У країнах, де реальна мінімальна заробітна плата впала, середньорічне її зменшення коливається від 0,1 відсотка у Тринідаді й Тобаго до 1,7 відсотка у США. У 16 країнах цього регіону зафіксовані схожі темпи зростання мінімальної заробітної плати та продуктивності праці, у 10 країнах темпи зростання мінімальної заробітної плати перевищили темпи зростання продуктивності праці, а у 6 країнах мінімальна заробітна плата відстала від продуктивності праці.

Рис. 9.16. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Америці, 2010-2019 рр. (у відсотках)

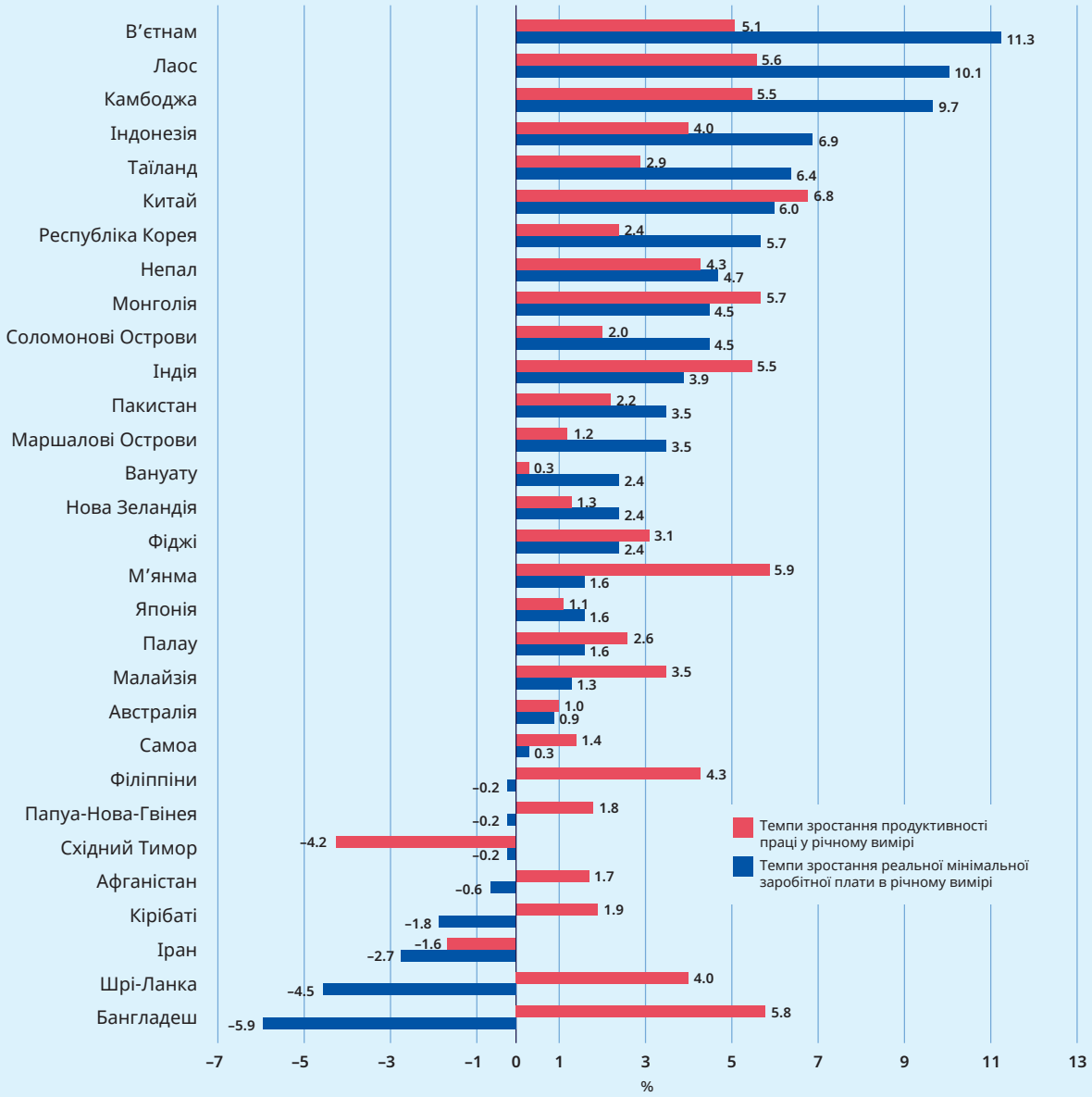


Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні реальна мінімальна заробітна плата за 2010-2019 роки у 22 країнах підвищилася, а у 8 країнах зменшилася (рис. 9.17). Серед країн, де мало місце збільшення реальної мінімальної заробітної плати, найвищі середньорічні темпи зростання спостерігалися у В'єтнамі (11,3 відсотка), Лаосі (10,1 відсотка) і Камбоджі (9,7 відсотка). Найсильніше зниження реальної мінімальної заробітної плати мало місце у Бангладеш і Шрі-Ланці. У 20 країнах регіону темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати були такими ж, як темпи зростання продуктивності праці, або перевищували їх, тоді як у 10 країнах реальна мінімальна заробітна плата зростала меншими темпами, ніж продуктивність праці.

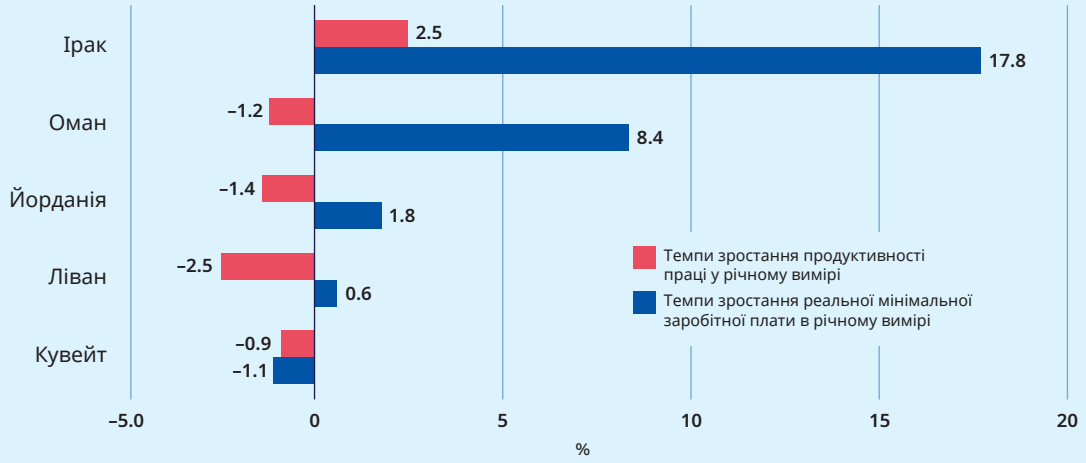
Рис. 9.17. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, 2010-2019 рр. (у відсотках)



Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року. Дані щодо Японії стосуються зважених національних середніх величин, розрахованих національним органом статистики.

Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Рис. 9.18. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в арабських державах, 2010-2019 рр. (у відсотках)



Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року.

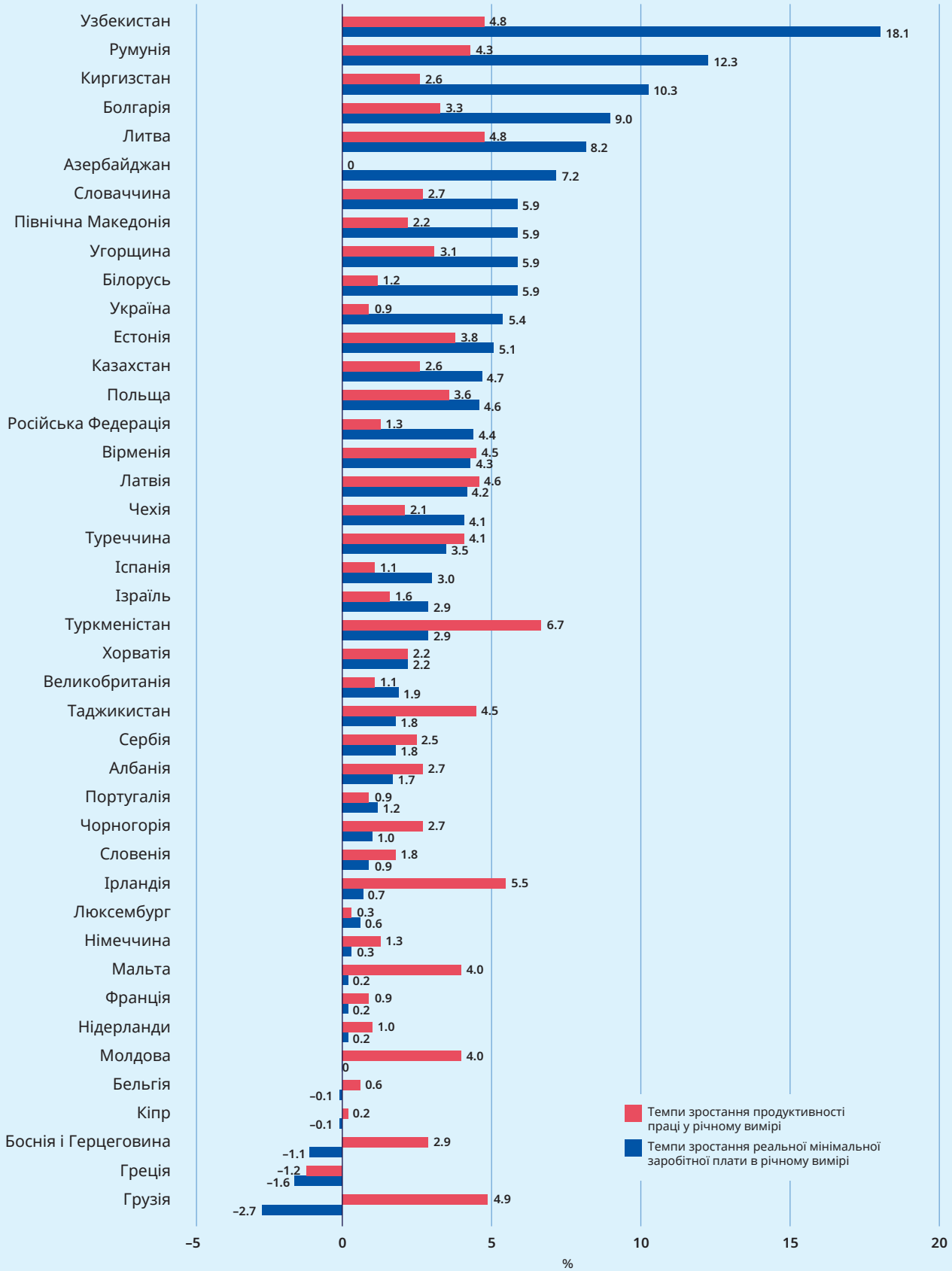
Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

Що стосується арабських держав, у всіх цих країнах, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, крім Кувейту, реальна мінімальна заробітна плата за період із 2010 до 2019 року зросла (рис. 9.18). У Кувейті реальна мінімальна заробітна плата зменшилася у середньому на 1,1 відсотка за рік. В інших країнах регіону середньорічні темпи зростання коливалися від 0,6 відсотка у Лівані до 17,8 відсотка в Іраку. В усіх країнах регіону, крім Кувейту, темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати за цей період перевищили темпи зростання продуктивності праці.

У Європі та Центральній Азії реальна мінімальна заробітна плата збільшилася за 2010-2019 роки у 36 країнах і зменшилася у 6 (рис. 9.19). Це означає, що збільшення реальної мінімальної заробітної плати мало місце у 86 відсотках країн регіону, що є найбільшою часткою серед усіх регіонів. Середньорічні темпи зростання коливаються від 0,2 відсотка у Нідерландах до 18,1 відсотка в Узбекистані. З іншого боку, є деякі країни, в яких реальна мінімальна заробітна плата знизилася: це зниження у середньорічному вимірі коливається від 2,7 відсотка у Грузії до 0,1 відсотка у Бельгії. У Молдові реальна мінімальна заробітна плата зменшилася дуже незначно. У майже половині країн регіону реальна мінімальна заробітна плата і продуктивність праці зростали схожими темпами. Крім того, у 15 країнах темпи зростання мінімальної заробітної плати перевищили темпи зростання продуктивності праці, і лише 8 країн не змогли збільшити мінімальну заробітну плату настільки, наскільки зросла продуктивність праці.

З рисунків 9.15-9.19 очевидно, що в багатьох країнах збільшення реальної величини мінімальної заробітної плати не дуже добре узгоджується зі зростанням продуктивності праці. Така неузгодженість може бути викликана вагомими причинами. Наприклад, якщо рівень мінімальної заробітної плати з самого початку був дуже низьким, політики та соціальні партнери, можливо, вирішили «виправити» цю ситуацію, підвищивши рівень мінімальної заробітної плати на більшу величину, ніж темп зростання продуктивності праці. Інші країни, навпаки, могли вирішити «виправити» високу мінімальну заробітну плату в бік зменшення, стримуючи її підвищення попри зростання продуктивності праці. У принципі, однак, бажано встановлювати мінімальну заробітну плату на адекватному рівні, після чого коригувати її ставки приблизно у відповідності до збільшення вартості життя та темпів зростання продуктивності праці.

Рис. 9.19. Середньорічні темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати і продуктивності праці в Європі та Центральній Азії, 2010-2019 рр. (у відсотках)



Примітка: для країн, які встановили мінімальну заробітну плату після 2010 року, періодичність коригування розраховується за період із моменту впровадження до 2019 року. Дані щодо Японії стосуються зважених національних середніх величин, розрахованих національним органом статистики.

Джерело: рівень мінімальної заробітної плати - база даних МОП щодо мінімальної заробітної плати; інфляція (споживчі ціни на кінець періоду) – Світовий банк, «Показники світового розвитку» (жовтень 2020 р.).

10 Отримувачі мінімальної заробітної плати

10.1. Чи живуть особи, які отримують мінімальну заробітну плату, в бідних сім'ях?

Характеристики осіб, які отримують мінімальну заробітну плату, є одним із трьох ключових факторів, від яких залежить потенціал систем мінімальної заробітної плати щодо зменшення нерівності. Як зазначено у розділі 7.4, одна з головних умов, які мають бути виконані для того, щоб мінімальна заробітна плата сприяла зменшенню нерівності й бідності, стосується того, де саме у розподілі доходів знаходяться особи, які отримують мінімальну заробітну плату або менше неї. Заробітна плата і дохід домогосподарства – два окремі, але пов'язані між собою поняття. Заробітна плата означає валову винагороду готівкою та натурою, виплачувану найманим працівникам, тоді як дохід домогосподарства вимірюється на рівні домогосподарства і включає всі доходи, отримані ним або його окремими членами. Заробітна плата є важливим джерелом доходу домогосподарства, але не єдиним – іноді вона навіть є основним джерелом. Крім того, оскільки дохід вимірюється на рівні домогосподарства, ранжування домогосподарств від найбагатших до найбідніших (за доходом) потребує інформації не тільки про загальний дохід домогосподарства, а й про розмір домогосподарства. Наприклад, річний дохід домогосподарства в сумі 6500 дол. США має різне значення для домогосподарства, що складається з однієї особи, і для домогосподарства з двома дорослими та трьома дітьми (ILO 2014b, 77). Отже, особи, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, можуть проживати у бідних або багатих сім'ях, залежно від розміру доходу, що його домогосподарство отримує з інших джерел та (або) від інших членів сім'ї, а також від розміру сім'ї. Очевидно, що якщо особи, які отримують мінімальну заробітну плату, знаходяться у відносно заможних домогосподарствах у верхньому кінці розподілу доходів, будь-яка спроба підвищити або рівень дотримання законодавства, або розмір мінімальної заробітної плати не змогла б зменшити нерівність або бідність. Проте, факти свідчать про те, що це в жодному разі не так.

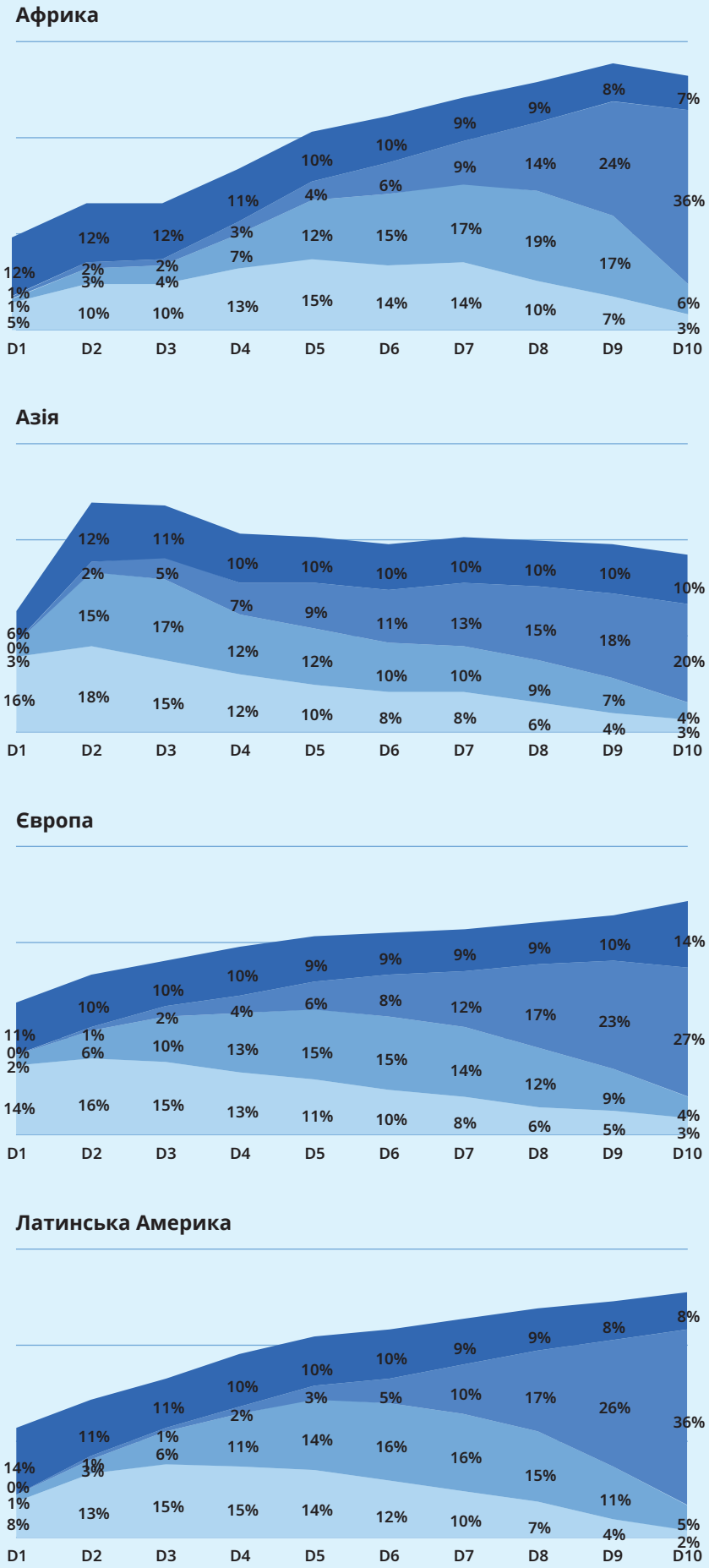
Факти свідчать про те, що більшість тих, кому платять мінімальну заробітну плату або менше, знаходяться у нижньому кінці розподілу доходів (рис. 10.1). У Європі в нижній половині розподілу доходів знаходиться в середньому 69 відсотків усіх працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше. В Азії результати дослідження щодо чотирьох країн, по яких наявні дані, показують, що відповідна частка є схожою, близько 70 відсотків, а у Латинській Америці середня цифра по шести проаналізованих країнах дорівнює 66 відсоткам. В Африці наймані працівники, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, як здається, більш рівномірно розподілені вздовж розподілу доходів: у нижній половині розподілу знаходиться тільки 52 відсотки цих працівників.

Більшість

осіб, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, розташовані у нижньому кінці розподілу доходів.

Чим ті, хто заробляє мінімальну заробітну плату або менше неї й живе у найбідніших домогосподарствах, відрізняються від меншості тих, хто отримує низьку заробітну плату, але живе у заможніших сім'ях? На рис. 10.2 показано, що у Європі працівники, які отримують мінімальну заробітну плату або менше і знаходяться у верхніх доходних децилях, з більшою ймовірністю є молодими і з трохи більшою ймовірністю – жінками й що їхні доходи, як здається, істотно не сприяють збільшенню загального трудового доходу їхніх домогосподарств. На відміну від них, працівники, які отримують мінімальну заробітну плату або менше і живуть у найбідніших домогосподарствах, з більшою ймовірністю є старішими особами та одинокими батьками з дітьми-утриманцями і заробляють істотну частку загального трудового доходу своїх домогосподарств. На рис. 10.3-10.5 представлені результати аналогічного аналізу за наявними даними відповідно для Латинської Америки, Азії та Африки. На рис. 10.3 показано, що результати щодо Латинської Америки є схожими на результати щодо Європи. У тих азіатських і африканських країн, щодо яких наявні дані, результати, представлені відповідно на рис. 10.4 і 10.5, є більш неоднорідними.

Рис. 10.1. Розподіл працівників за доходними децилями, за регіонами (у відсотках)

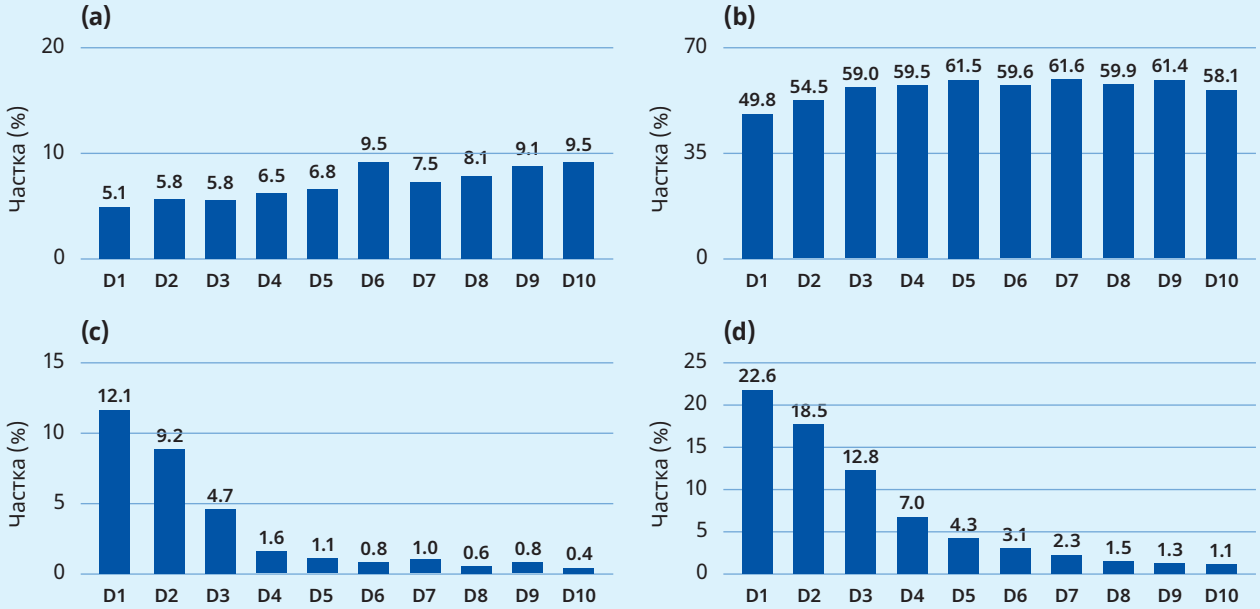


- Самозайняті працівники та інші категорії працівників, крім найманих
- Працівники, яким платять більше двох мінімальних з/п
- Працівники, яким платять 1,05-2 мінімальні з/п
- Працівники, яким платять одну мінімальну

Примітка: оцінки щодо Африки основані на п'яти країнах: Камеруні, Кот-д'Івуарі, Малаві, Нігері та Танзанії. Оцінки щодо Азії основані на чотирьох країнах: Камбоджі, Монголії, М'янмі та В'єтнамі. Оцінки щодо Європи основані на 27 країнах, по яких є дані у базі даних EU-SILC. Щодо Латинської Америки оцінки основані на шести країнах: це Болівія, Чилі, Еквадор, Гватемала, Гайана і Уругвай. Усі регіональні оцінки є зваженими середніми величинами. Зазначимо, що сума відсотків у кожній категорії працівників становить 100. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП .

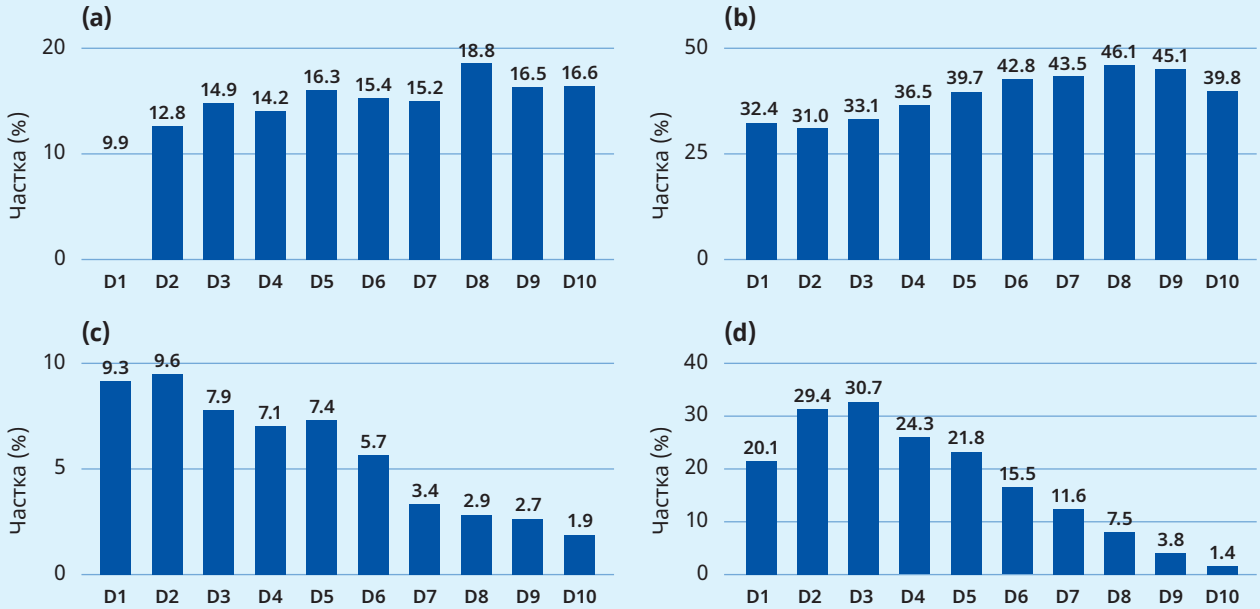
Рис. 10.2. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Європа (зважені середні) (у відсотках)



Примітка: (a) частка працівників віком 16-20 років серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (b) частка жінок серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (c) частка працівників – одиноких батьків із дітьми-утриманцями, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (d) частка трудового доходу домогосподарств, який отримують наймані працівники, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями. Оцінки основані на даних по шести країнах: це Болівія, Чилі, Еквадор, Гватемала, Гайана і Уругвай. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

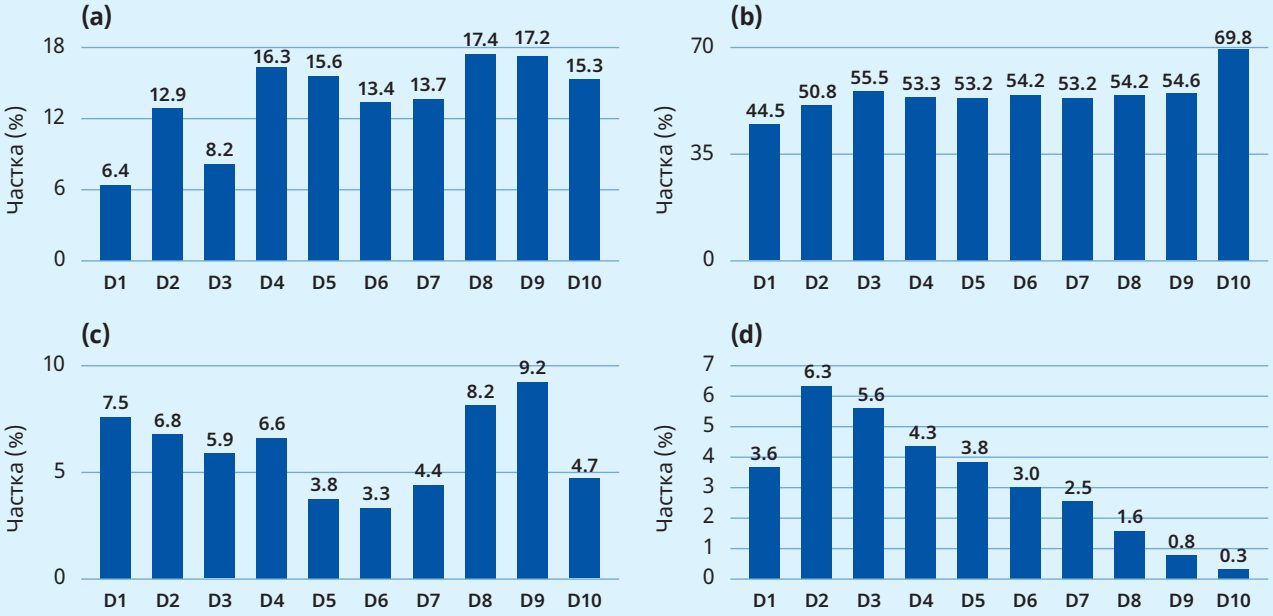
Рис. 10.3. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Латинська Америка (зважені середні) (у відсотках)



Примітка: (a) частка працівників віком 16-20 років серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (b) частка жінок серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (c) частка працівників – одиноких батьків із дітьми-утриманцями, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (d) частка трудового доходу домогосподарств, який отримують наймані працівники, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями. Оцінки основані на даних по 27 країнах, наявних у базі даних EU-SILC. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

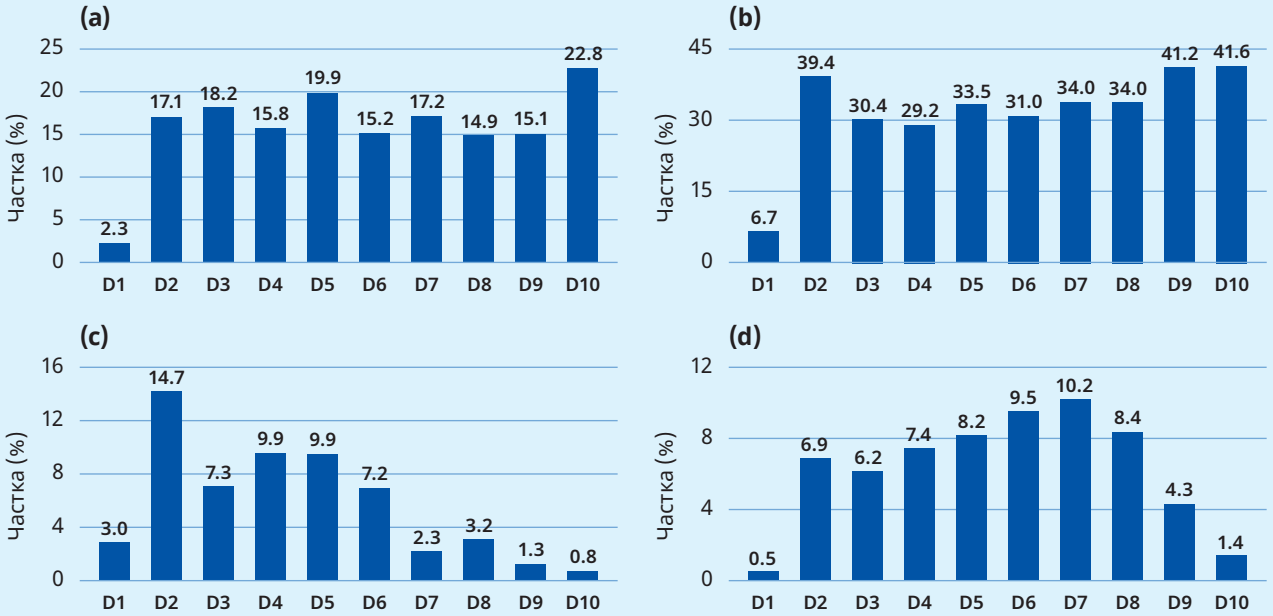
Рис. 10.4. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Азія (зважені середні) (у відсотках)



Примітка: (a) частка працівників віком 16-20 років серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (b) частка жінок серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (c) частка працівників – одиноких батьків із дітьми-утриманцями, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (d) частка трудового доходу домогосподарств, який отримують наймані працівники, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями. Оцінки основані на чотирьох країнах: Камбоджі, Монголії, М'янмі та В'єтнамі. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

Рис. 10.5. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, за доходними децилями, Африка (зважені середні) (у відсотках)



Примітка: (a) частка працівників віком 16-20 років серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (b) частка жінок серед усіх найманих працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (c) частка працівників – одиноких батьків із дітьми-утриманцями, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями; (d) частка трудового доходу домогосподарств, який отримують наймані працівники, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, за доходними децилями. Оцінки щодо Африки основані на п'яти країнах: Камеруні, Кот-д'Івуарі, Малаві, Нігері та Танзанії. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

10.2. Демографічні характеристики отримувачів мінімальної заробітної плати

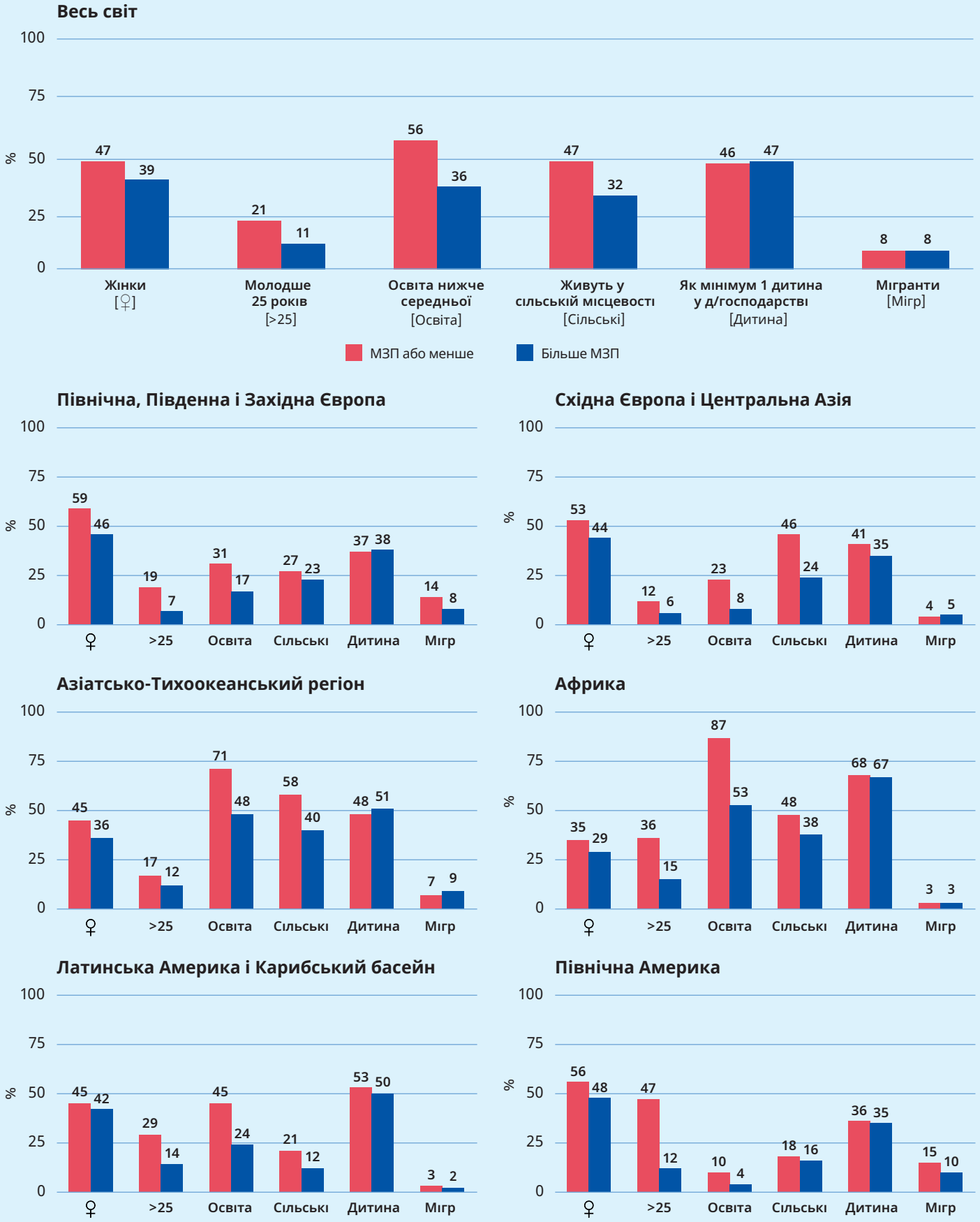
У літературі показано, що мінімальна заробітна плата може не тільки зменшувати нерівність домогосподарств за доходами, а й звужувати розриви в оплаті праці між чоловіками та жінками (розділ 7.2), а також між різними групами суспільства. Ступінь, у якому вона здатна досягати цієї мети, залежить, серед іншого, від того, яка група отримує найбільшу користь від політики щодо мінімальної заробітної плати. Хоча ґендерні розриви сьогодні становлять одне з найбільших джерел нерівності (Atkinson and Bourguignon 2015), у багатьох країнах зростанню нерівності сприяють також відмінності між іншими групами, наприклад між мігрантами і громадянами країни, причому мігранти складають відносно велику частку малозабезпечених домогосподарств. Крім того, просторова нерівність, особливо між сільською місцевістю та містами, може також сприяти посиленню відчуття певного розлому в багатьох суспільствах. У більшості досліджень на тему нерівності у доходах основну увагу приділено нерівності між усіма домогосподарствами країни (відомій як «вертикальна нерівність»). Проте, політика, націлена на зменшення нерівності, може зазнати невдачі, якщо у ній не визнано, що нерівність існує й між групами населення (так звана «горизонтальна нерівність», див. Stewart 2005). Особлива динаміка нерівності проявляється там, де люди належать до численних неблагополучних груп. Поняття «інтерсекційність» відображає той складний спосіб, у який прояви нерівності за різними особистими характеристиками накладаються один на одного й накопичуються. Отже, вивчення демографічних характеристик осіб, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, може пролити світло на потенціальну здатність політики щодо мінімальної заробітної плати звужувати наявні розриви між групами і таким чином сприяти зменшенню горизонтальної нерівності.

Якщо порівняти характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, з характеристиками працівників, які отримують більше мінімальної заробітної плати, можна побачити, що жінки, молоді працівники (віком до 25 років), працівники з низьким рівнем освіти та сільські працівники надмірно представлені (рис. 10.6). Молоді працівники, наприклад, складають тільки 11 відсотків серед тих, кому платять більше мінімальної заробітної плати, і 21 відсоток серед тих, кому платять мінімальну заробітну плату або менше. Проте, це означає також, що майже 80 відсотків працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, старше 25 років і майже половина з них мають дітей. Ці результати свідчать про те, що, всупереч певним припущенням, працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, не є переважно молодими людьми, які живуть з батьками; навпаки, багато з них мають сім'ю, яку треба підтримувати. Очевидно також, що у Північній, Південній і Західній Європі та Північній Америці працівники-мігранти надмірно представлені серед працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше.

> Очевидно також, що у Північній, Південній і Західній Європі та Північній Америці працівники-мігранти надмірно представлені серед працівників, яким платять мінімальну заробітну плату або менше.

iStock.com/claffra

Рис. 10.6. Демографічні характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, з характеристиками працівників, які отримують більше мінімальної заробітної плати, світові та регіональні оцінки (у відсотках)



Примітка: оцінки основані на даних щодо 71 країни: 13 із Латинської Америки та Карибського басейну, 2 – з Північної Америки, 11 – з Африки, 14 – з Азіатсько-Тихоокеанського регіону, 22 – з Північної, Південної та Західної Європи, 9 – із Східної Європи та Центральної Азії. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

10.3. Характеристики отримувачів мінімальної заробітної плати в контексті ринку праці

На глобальному рівні працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, з більшою ймовірністю працюють за строковими договорами, ніж ті, хто отримує більшу платню; у середньому вони також працюють більше часу (рис. 10.7). За оцінками, 46 відсотків працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше неї, у світі зайняті за строковими договорами; із них 14 відсотків працюють на умовах неповного робочого часу. Особи, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, працюють у середньому 47 годин на тиждень. Для порівняння: серед працівників, які заробляють більше мінімальної заробітної плати, 28 відсотків працюють за строковими договорами, а 9 відсотків – за договорами на умовах неповного робочого часу; у середньому вони працюють 44 години на тиждень. Схожі тенденції можна помітити в усіх регіонах, за двома винятками: Північної, Південної та Східної Європи (стосовно робочого часу) і Африки (стосовно частки зайнятих за договорами на умовах неповного робочого часу). Зокрема, у Північній, Південній та Східній Європі особи, що отримують мінімальну заробітну плату і менше, працюють у середньому приблизно 33 години на тиждень, а ті, хто заробляє більше за мінімальну заробітну плату, - у середньому 39 годин на тиждень. В Африці частка працівників, зайнятих за договорами на умовах неповного робочого часу, приблизно вдвічі більше серед працівників, які заробляють більше за мінімальну заробітну плату.

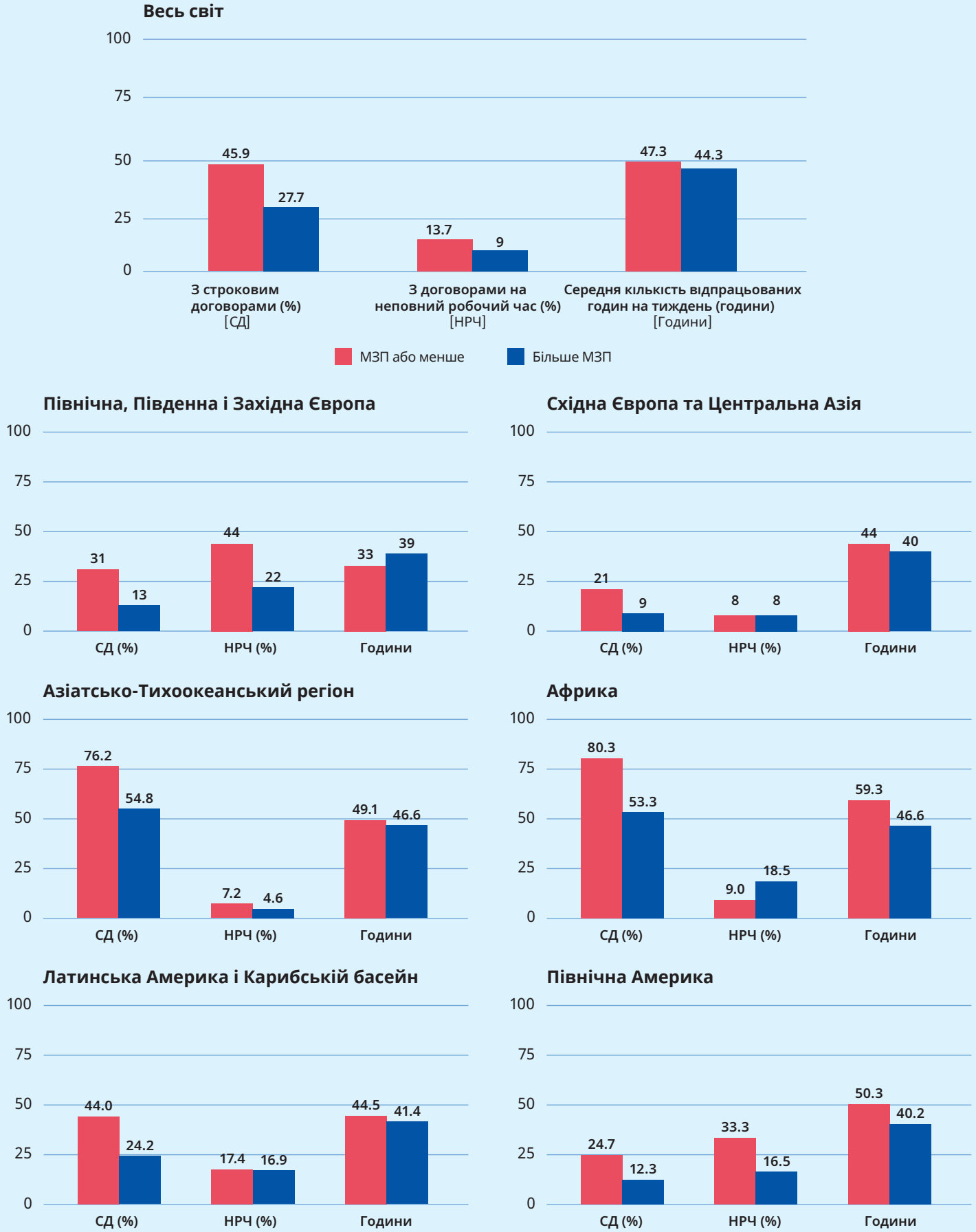
Якщо казати про розподіл за професіями, то переважна більшість працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, зайняті у професіях низької та середньої кваліфікації (рис. 10.8). Зокрема, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, надмірно представлені серед кваліфікованих робітників з інструментом та операторами машин, а також серед офісних працівників, робітників торгівлі, кваліфікованих робітників сільського господарства, робітників найпростіших професій та домашніх працівників. У світовому масштабі на вищезазначені професії припадає приблизно 89 відсотків усіх працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, тоді як серед тих, кому платять більше за мінімальну заробітну плату, у цих професіях зайнято тільки 65 відсотків.

Що стосується галузевого розподілу, у світовому масштабі близько 52 відсотків працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, зайнято у сільському господарстві, гірничодобувній промисловості, переробній промисловості, будівництві та торгівлі (рис. 10.9). Оцінки також показують, що майже повсюди в регіонах працівники, яким платять мінімальну заробітну плату або менше, з більшою ймовірністю зайняті у сільському господарстві, торгівлі, організації харчування і проживання та сфері інших приватних послуг.

Працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, з більшою ймовірністю працюють за строковими договорами, ніж ті, хто отримує більшу платню; у середньому вони також працюють більше часу.

Stock.com/Servet TURAN

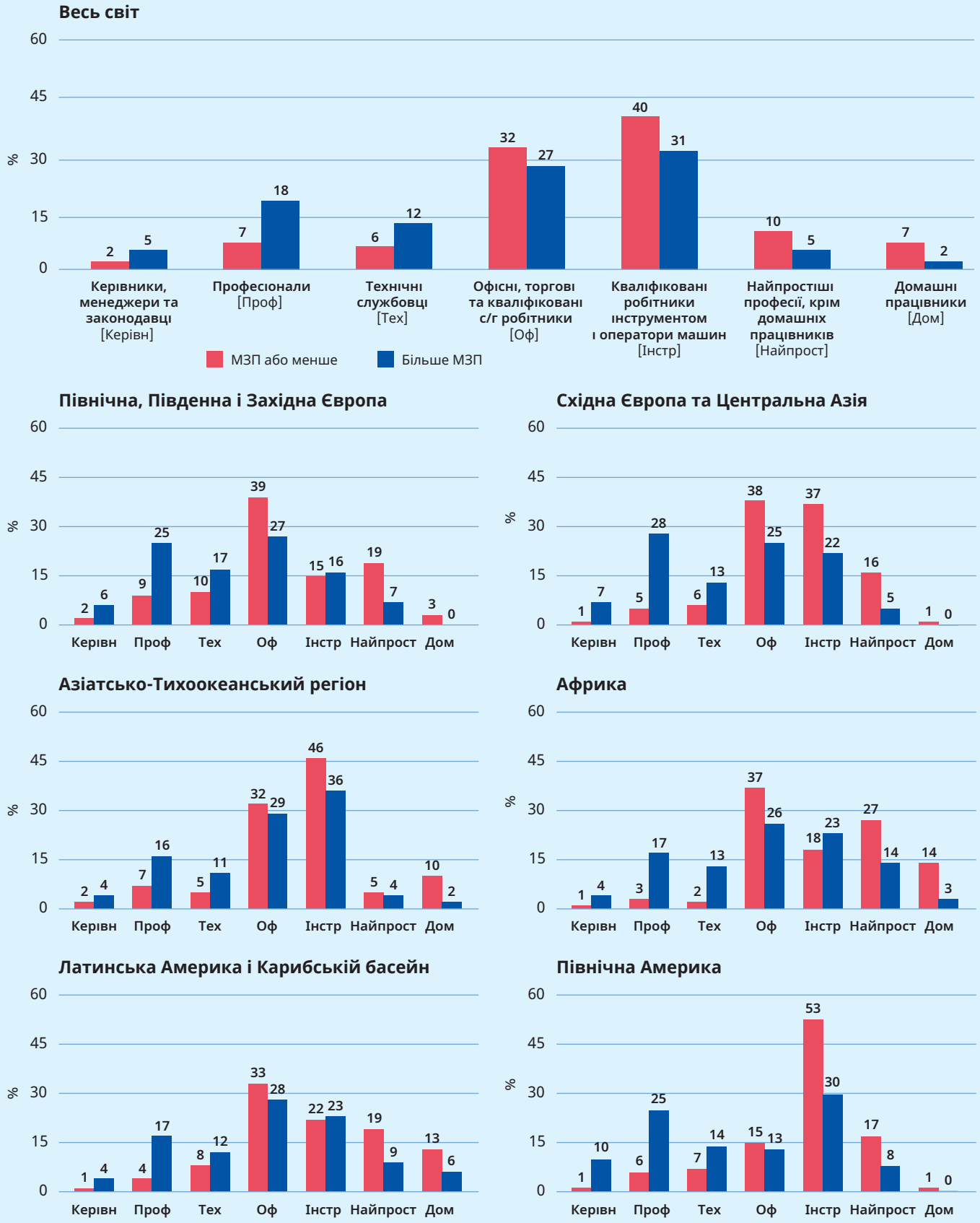
Рис. 10.7. Характеристики працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, в контексті ринку праці, світові та регіональні оцінки



Примітка: оцінки основані на даних щодо 71 країни: 13 із Латинської Америки та Карибського басейну, 2 – з Північної Америки, 11 – з Африки, 14 – з Азіатсько-Тихоокеанського регіону, 22 – з Північної, Південної та Західної Європи, 9 – із Східної Європи та Центральної Азії. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

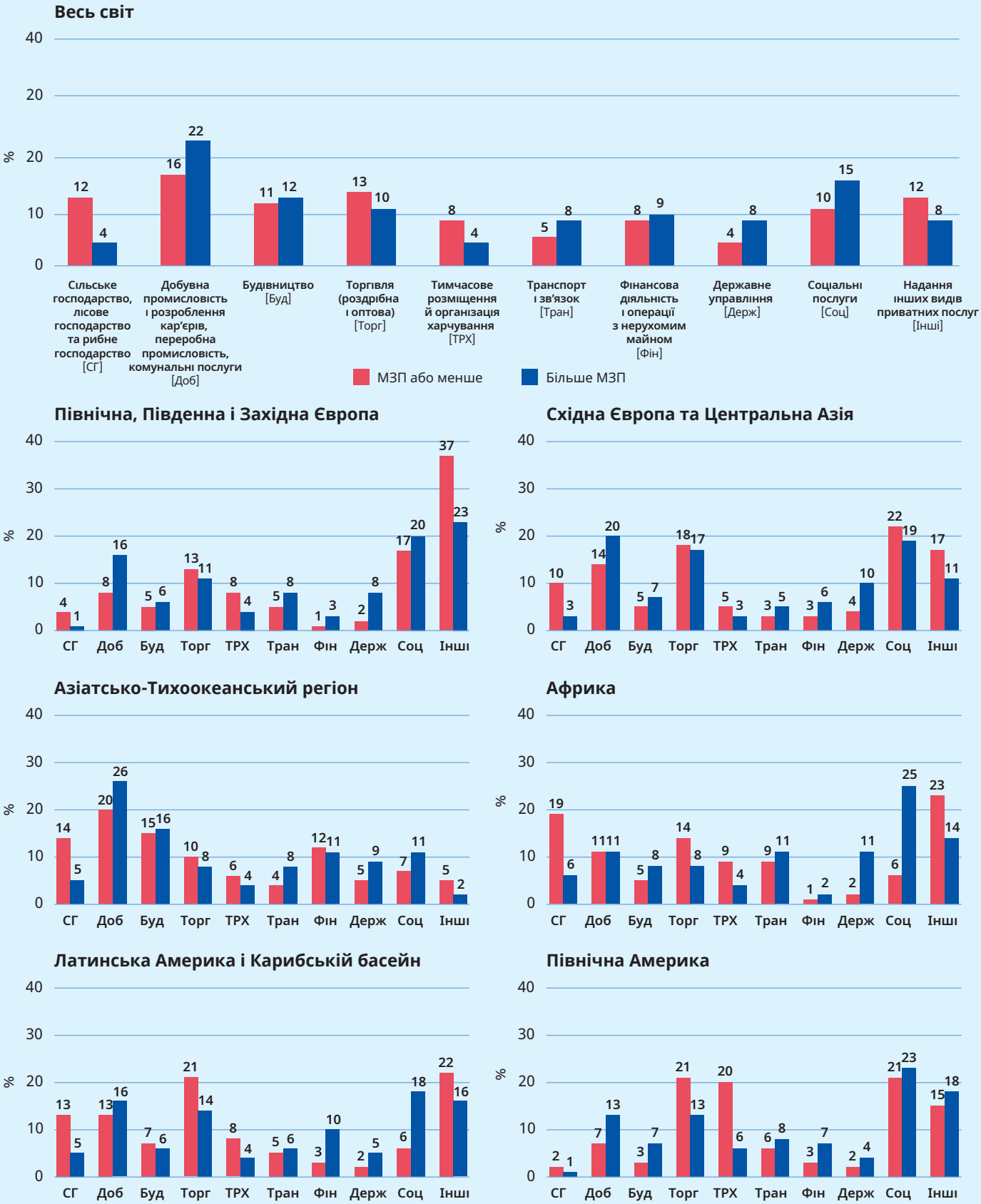
Рис. 10.8. Класифікатор професій (МСКЗ-08) працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, світові та регіональні оцінки (у відсотках)



Примітка: оцінки основані на даних щодо 71 країни: 13 із Латинської Америки та Карибського басейну, 2 – з Північної Америки, 11 – з Африки, 14 – з Азіатсько-Тихоокеанського регіону, 22 – з Північної, Південної та Західної Європи, 9 – із Східної Європи та Центральної Азії. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

Рис. 10.9. Галузевий розподіл працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, порівняно з працівниками, яким платять більше за мінімальну заробітну плату, світові та регіональні оцінки (у відсотках)



Примітка: оцінки основані на даних щодо 71 країни: 13 із Латинської Америки та Карибського басейну, 2 – з Північної Америки, 11 – з Африки, 14 – з Азіатсько-Тихоокеанського регіону, 22 – з Північної, Південної та Західної Європи, 9 – із Східної Європи та Центральної Азії. Деталі див. у Додатку V.

Джерело: оцінки МОП.

Результати моделювання свідчать про те, що, незалежно від того, яке мірило нерівності застосовується, практично в усіх досліджених країнах забезпечення повного охоплення і дотримання та підвищення рівня мінімальної заробітної плати до 67 відсотків медіанної величини потенційно може зменшити нерівність у доходах.

Stock.com/ AsianDream

11 Результати моделювання

11.1. Дані та методологія

У цій главі досліджується перерозподільний потенціал мінімальної заробітної плати, для чого використовуються мікродані щодо сукупності з 41 країни Африки, Азіатсько-Тихоокеанського регіону, Європи, Латинської Америки та Карибського басейну, по яких наявна інформація щодо заробітної плати та доходів. Представлені результати моделювання впливу двох різних сценаріїв щодо мінімальної заробітної плати на показники нерівності у доходах і бідності. За цими двома сценаріями моделюється відповідно: 1) *збільшення кількості працівників, які отримують мінімальну заробітну плату*, що за припущенням досягається шляхом забезпечення повного дотримання законодавства і повного охоплення найманих працівників (хоча повне дотримання ніколи не буде цілком реалістичним сценарієм, моделювання надає докази максимального ступеню, в якому нерівність і бідність потенційно могли б зменшитися завдяки кращому охопленню і дотриманню); та 2) *збільшення як охоплення (для досягнення повного дотримання щодо найманих працівників), так і рівня мінімальної заробітної плати*, зокрема шляхом його підвищення до певної частки національної медіанної заробітної плати. Конкретніше кажучи, ці сценарії побудовані на нижчевикладених основних гіпотезах (докладніше про них див. у Додатку IV):

- **Перший сценарій передбачає повне дотримання чинного законодавства про встановлену погодинну мінімальну заробітну плату і повне охоплення нею, тобто всім зазначеним у даних найманим працівникам, яким платять менше мінімальної заробітної плати, призначається мінімальна заробітна плата залежно від кількості відпрацьованих ними годин**. Використання погодинної ставки мінімальної заробітної плати дозволяє включити всіх працівників, незалежно від того, на яких умовах вони зайняті – повного чи неповного робочого часу. Проте, у країнах, де мінімальна заробітна плата є надмірно висока по відношенню до медіанної, припущення щодо повного дотримання не здається реалістичним. Отже, щодо країн, де мінімальна заробітна плата перевищує 67 відсотків медіанної, було прийнято рішення моделювати ситуацію повного дотримання шляхом збільшення заробітної плати працівників, які заробляють менше 67 відсотків медіанної заробітної плати, точно до величини 67 відсотків медіанної заробітної плати (яка у цих випадках є нижчою, ніж чинна мінімальна заробітна плата). Крім того, щоб урахувати можливість негативного впливу на зайнятість, цей сценарій припускає «санкцію щодо зайнятості» в розмірі 1 відсоток за кожні 10 відсотків збільшення загального фонду заробітної плати в результаті повного дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату і повного охоплення нею[14]. Це припущення обґрунтовується тим, що в більшості емпіричних досліджень, в яких було виявлено вплив на зайнятість унаслідок підвищення мінімальної заробітної плати, цей вплив оцінюється в 1-2 відсотки за кожні 10 відсотків збільшення мінімальної заробітної плати (див., наприклад, Neumark and Wascher 2008). У решті доповіді цей перший сценарій проходить як «сценарій із повним дотриманням», навіть хоча у певних випадках він може припускати й розширення юридичного охоплення.

[14] Термін «загальний фонд заробітної плати найманих працівників» приблизно відповідає загальним витратам на оплату праці (зокрема на заробітну плату), понесеним роботодавцями щодо найманих працівників.

- **У другому сценарії припущення про повне дотримання і повне охоплення поєднано з припущенням про те, що рівень мінімальної заробітної плати зростає у деяких країнах.** Цей сценарій оцінює вплив збільшення мінімальної заробітної плати до 67 відсотків (двох третин) медіанної заробітної плати у країнах, де вона менше цієї величини. Вибір цього рівня оснований на тому, що низькооплачувані роботи зазвичай визначаються як такі, де працівникам платять менше двох третин національної медіанної величини заробітної плати. Для практичного застосування цих припущень були здійснені два кроки. По-перше, у тих країнах, де чинна мінімальна заробітна плата менше, ніж 67 відсотків медіанної заробітної плати, погодинна заробітна плата була збільшена до 67 відсотків медіанної для всіх найманих працівників, заробітки яких наразі не досягають цього еталону, що автоматично приводить до ситуації повного дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату. По-друге, у тих країнах, де чинна мінімальна заробітна плата вже встановлена на рівні, вищому ніж 67 відсотків медіанної, мінімальна заробітна плата не була збільшена, і вважалося, що забезпечується повне дотримання до рівня у 67 відсотків медіанної заробітної плати. Отже, для цих країн перший і другий сценарії є ідентичними, а це значить, що якщо величина мінімальної заробітної плати вже встановлена на рівні вище 67 відсотків медіанної, можливостей для підвищення рівня мінімальної заробітної плати немає. Цей сценарій означає також наявність «санкції щодо зайнятості» в розмірі 1 відсоток за кожні 10 відсотків збільшення загальної фонду заробітної плати.

Результати цього моделювання дозволяють краще зрозуміти умови, за яких мінімальна заробітна плата може зменшити нерівність. Слід підкреслити, що рівень 67 відсотків медіанної величини вибрано в якості еталону не для того, щоб позначити оптимальний рівень мінімальної заробітної плати, а лише для того, щоб полегшити аналіз потенційного впливу зміни рівня мінімальної заробітної плати, орієнтуючись на рівні, які є достовірними та реалістичними з точки зору форми розподілу заробітної плати (тобто стосовно медіанної заробітної плати). Ці оцінки були використані для створення типології країн згідно з потенціалом їхніх систем мінімальної заробітної плати щодо зменшення нерівності у доходах. Для того, щоб глибше зрозуміти умови, за яких мінімальна заробітна плата могла б повністю реалізувати свій перерозподільний потенціал, проводиться поглиблений аналіз характеристик вибраних країн.

11.2. Результати щодо нерівності у доходах та відносної бідності

Результати моделювання свідчать про те, що, незалежно від того, яке мірило нерівності застосовується, практично в усіх досліджених країнах забезпечення повного охоплення і дотримання та підвищення рівня мінімальної заробітної плати до 67 відсотків медіанної величини потенційно може зменшити нерівність у доходах. На рис. 11.1 показано вплив двох моделей на чотири різні мірила нерівності у доходах. Під час аналізу нерівності у доходах перше запитання, що виникає, повинно стосуватися того, як таку нерівність слід вимірювати. Існують різні мірила нерівності, і на кожне з них може по-різному впливати зміна стану дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату або зміна її рівня. Для цілей цієї доповіді було вирішено представити відсоткові зміни у вигляді коефіцієнта Пальма, коефіцієнта Джині[15], відношення дев'ятого децилю до першого децилю (Д9/Д1) і відношення восьмого децилю до другого децилю (Д8/Д2). Усі ці показники вимірюються за допомогою рейтингу домогосподарств за доходом домогосподарства на душу населення. Коефіцієнт Пальма означає відношення частки доходів найбагатших 10 відсотків розподілу до частки доходів найбідніших 40 відсотків. Відношення Д9/Д1 означає відношення частки доходів найбагатших 10 відсотків до частки доходів найбідніших 10 відсотків. Так само відношення Д8/Д2 означає відношення частки доходів найбагатших 20 відсотків до частки доходів найбідніших 20 відсотків[16]. Розглядаючи вплив на коефіцієнт Пальма і коефіцієнт Джині, відображений на рис 11.1, можна побачити, що покращення дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату, охоплення цим законодавством і підвищення рівня мінімальної заробітної плати потенційно може зменшити нерівність у доходах майже в усіх проаналізованих країнах. Розглядаючи вплив обох сценаріїв щодо мінімальної заробітної плати на

[15] Коефіцієнтом Джині вимірюється ступінь, у якому розподіл доходів між особами чи домогосподарствами в економіці відхиляється від ідеально рівного. Коефіцієнт Джині 0 відповідає повній рівності, а 1 із 100 – повну нерівність. Див. визначення коефіцієнта Джині в онлайн-глосарії статистичних термінів ОЕСР.

[16] Відношення Д9/Д1 і Д8/D2 – класичні мірила нерівності у доходах, які можна розрахувати за допомогою або порогових величин, які відокремлюють децилі, або частки доходів у межах децилів. Ми перевірили обидва варіанти і помітили лише незначні відмінності між ними. Було вирішено зазначити відношення між частками доходів, щоб можна було провести більш послідовне порівняння з коефіцієнтом Пальма.

Рис. 11.1. Потенційний вплив двох модельних сценаріїв щодо мінімальної заробітної плати на нерівність у доходах у вибраних країнах: a) зміна коефіцієнта Пальма (%); b) зміна коефіцієнта Джині (%); c) зміна відношення Д9/Д1 (%); d) зміна відношення Д8/Д2 (%)

Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.2. Потенційний вплив двох модельованих сценаріїв щодо мінімальної заробітної плати на бідність у вибраних країнах: a) зміна відносної бідності домогосподарств (%); b) частка осіб, які живуть у домогосподарствах, дохід яких збільшився (%)

Примітка: (a) зміна частки домогосподарств, дохід яких становить менше половини медіанного середньодушового доходу домогосподарств; (b) зміна частки осіб, які живуть у домогосподарствах, чий загальний дохід збільшився.

відношення Д9/Д1 і Д8/Д2, можна зробити такий самий висновок для всіх країн, крім Нігеру, Малаві та, певної мірою, Танзанії. Наприклад, у випадку Нігеру обидва ці відношення свідчать про те, що повне дотримання і охоплення посилюють нерівність між домогосподарствами. Той факт, що у Нігері, як і в багатьох інших країнах Африки на південь від Сахари, наймані працівники зазвичай знаходяться у верхніх децилях розподілу доходів домогоподарств, а в нижніх децилях із більшою ймовірністю знаходяться самозайняті працівники або сприяючі члени сім'ї. Отже, сценарій, оснований на повному дотриманні законодавства про мінімальну заробітну плату і повному охопленні мінімальною заробітною платою (або більш високому її рівні), забезпечує збільшення заробітків у верхніх децилях, зокрема у Д9 і Д8, а нижні два децилі розподілу доходів домогосподарств залишаються майже незмінними.

Слід зазначити, однак, що перерозподільний потенціал мінімальної заробітної плати істотно різниться між країнами та між двома сценаріями щодо мінімальної заробітної плати. Якщо взяти коефіцієнт Пальма і обрати сценарій із повним дотриманням, результати варіюються від зниження майже на 0 відсотків у Чехії до зниження на 11 відсотків у Малаві. Якщо ж узяти сценарій із повним дотриманням і підвищенням рівня мінімальної заробітної плати, це дасть діапазон результатів від зниження на 0.8 відсотка у Кот-д'Івуарі до зниження приблизно на 13 відсотків у Малаві. Наприклад, повне дотримання норм щодо погодинної мінімальної заробітної плати в Іспанії зменшило б коефіцієнт Пальма на 5 відсотків, а коефіцієнт Джині – майже на 3 відсотки, тоді як у Хорватії такий самий сценарій зменшив би і коефіцієнт Пальма, і коефіцієнт Джині всього лише приблизно на 0,2 відсотка (рис. 11.1). Ці відмінності між двома сценаріями висвітлюють різний перерозподільний потенціал підвищення рівня мінімальної заробітної плати. В Естонії, наприклад, повне дотримання зменшило б коефіцієнт Пальма на 3,8 відсотка (а коефіцієнт Джині на 1,7 відсотка), тоді як повне дотримання підвищеного рівня мінімальної заробітної плати у розмірі 67 відсотків медіанної заробітної плати зменшило б коефіцієнт Пальма на 10 відсотків, а коефіцієнт Джині – на 4,8 відсотка. З іншого боку, в деяких країнах, зокрема в Угорщині, Гватемалі, Франції або Португалії, повне дотримання зменшило б нерівність у доходах – коефіцієнт Пальма знизився би в цих країнах на 2-7 відсотків – але відносно високий рівень мінімальної заробітної плати відносно медіанної означає, що можливостей для зменшення нерівності шляхом застосування другого сценарію, тобто підвищення рівня мінімальної заробітної плати до 67 відсотків медіанної заробітної плати, небагато.

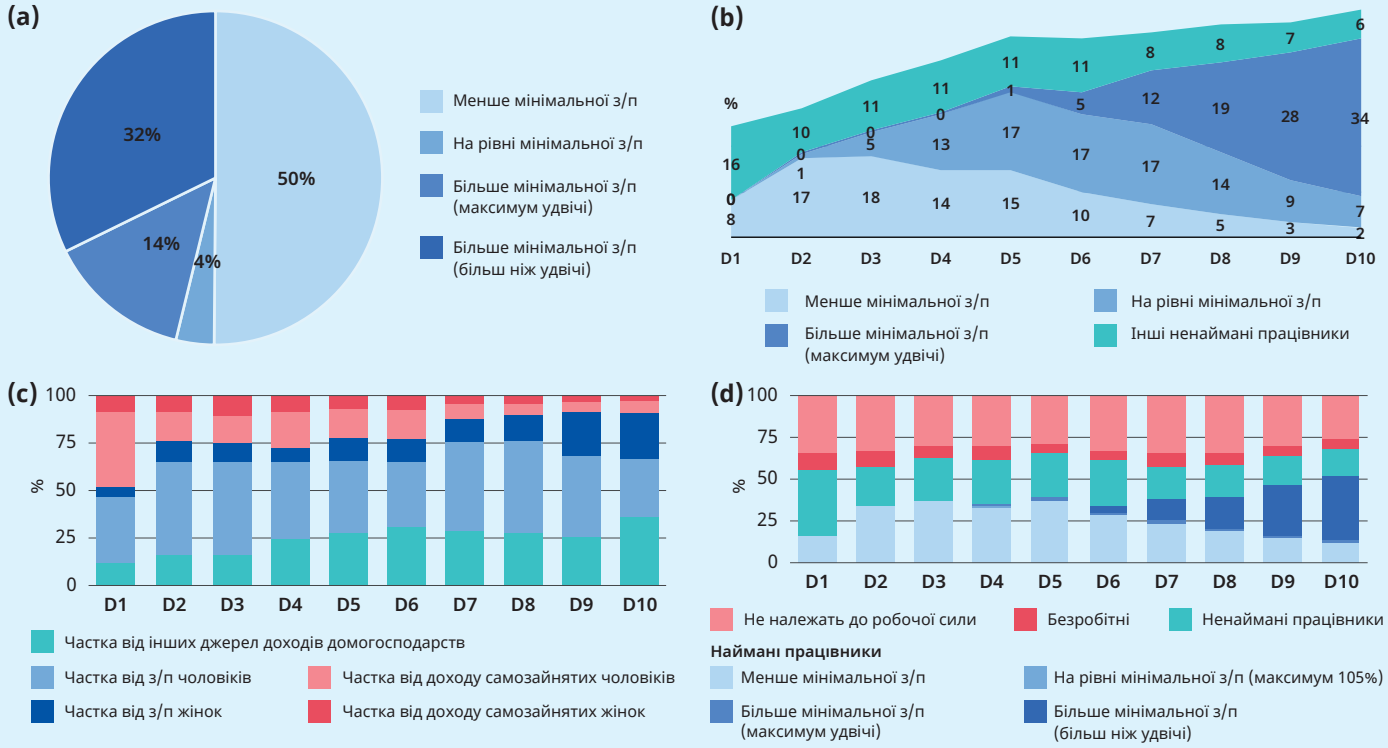
Результати моделювання свідчать також про те, що в переважній більшості проаналізованих країн мінімальна заробітна плата потенційно здатна зменшити відносну бідність. Використовуючи в якості показника відносної бідності частку домогосподарств, які живуть на дохід, менший за медіанний, моделювання надає оцінки потенційного впливу мінімальної заробітної плати на відносну бідність. На рис. 11.2 показано зміну у відсотках відносної бідності та частку населення, що живе у домогосподарствах, сукупний дохід який збільшується в результаті модельованих змін мінімальної заробітної плати. В Естонії, наприклад, підвищення рівня мінімальної заробітної плати до 67 відсотків медіанної, поряд із повним дотриманням відповідного законодавства, збільшило б доходи понад 35 відсотків населення і забезпечило б зменшення на 17 відсотків частки домогосподарств, які живуть у відносній бідності. В Угорщині повне дотримання існуючого рівня мінімальної заробітної плати збільшило б доходи близько 24 відсотків населення і забезпечило б зменшення на 24 відсотки частки домогосподарств, що живе менш ніж на половину медіанного доходу. У Гватемалі посилення дотримання рівня мінімальної заробітної плати у розмірі 67 відсотків медіанної заробітної плати знизило б рівень бідності домогосподарств на 8 відсотків. Безперечно, це – значне зменшення рівнів бідності, проте в інших країнах розрахунковий вплив є набагато слабшим. Наприклад, у Хорватії, Чехії та Словенії цей самий сценарій привів би до збільшення доходів приблизно 22-23 відсотки населення, але зміни у відносній бідності були б лише помірними. У більшості проаналізованих африканських країн сценарій фактично призвів би до підвищення відносної бідності. Це можна пояснити тим, що в цих країнах члени найбідніших домогосподарств не отримують заробітну плату, а одержують доходи від самостійної зайнятості та роботи на сімейних підприємствах.

11.3. Приклади країн

У деяких країнах, наприклад у Гватемалі, Еквадорі та Угорщині, потенціал зменшення нерівності у доходах шляхом посилення дотримання законодавства є відносно високим. Зокрема, виходячи зі змін коефіцієнту Пальма, зменшення нерівності у доходах у всіх трьох вищезгаданих країнах перевищило б 4,5 відсотка, а у випадку Гватемали – навіть сягнуло б 9,5 відсотка. У цілому ці три країни мають відносно високий рівень мінімальної заробітної плати і відносно значну частку найманих працівників, яким платять менше мінімальної заробітної плати. Крім того, більшість цих найманих працівників знаходяться у нижньому кінці розподілу доходів (див. рис. 11.3-11.5). Наприклад, у Гватемалі, де мінімальна заробітна плата перевищує медіанну, а відношення мінімальної заробітної плати до медіанної становить 105 відсотків, більше половини (54 відсотка) найманих працівників отримують мінімальну заробітну плату або менше (рис. 11.3(a)). 59 відсотків цих працівників знаходяться у нижніх 40 відсотках розподілу доходів (рис. 11.3(b)). Схожі характеристики притаманні Еквадору: відношення мінімальної заробітної плати до медіанної – 88 відсотків, частка найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, - 38 відсотків (рис. 11.4(a)). Проте, в Еквадорі працівники, які отримують менше за мінімальну заробітну плату, більш рівномірно розподілені по децилях, ніж у Гватемалі (46 відсотків їх знаходяться у нижніх 40 відсотках розподілу). Це може пояснити, чому потенційний вплив покращення дотримання законодавства на коефіцієнт Пальма у Гватемалі вдвічі більший, ніж в Еквадорі. Ще одним цікавим прикладом, цього разу з Європи, є Угорщина (рис. 11.5). У цій країні мінімальну заробітну плату встановлено на рівні 71 відсоток медіанної, що є відносно високим по відношенню до національної структури заробітної плати. Частка найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату або менше, також є відносно значною – 26 відсотків усіх працівників з яких 6 відсотків отримують приблизно мінімальну заробітну плату, а 20 відсоткам платять менше за мінімальну. Крім того, переважна більшість цих працівників – 63 відсотки – знаходиться у нижньому кінці розподілу доходів і складає 31 відсоток активного зайнятого населення у першому децилі (рис. 11.5(d)). Якщо подивитися на доходи, що утворюються в Угорщині на рівні домогосподарств, то на заробітну плату припадає 28 відсотків сукупного доходу домогосподарств, розташованих у першому децилі, причому 15 відсотків забезпечує заробітна плата чоловіків, а 13 відсотків – заробітна плата жінок (рис. 11.5(c)).

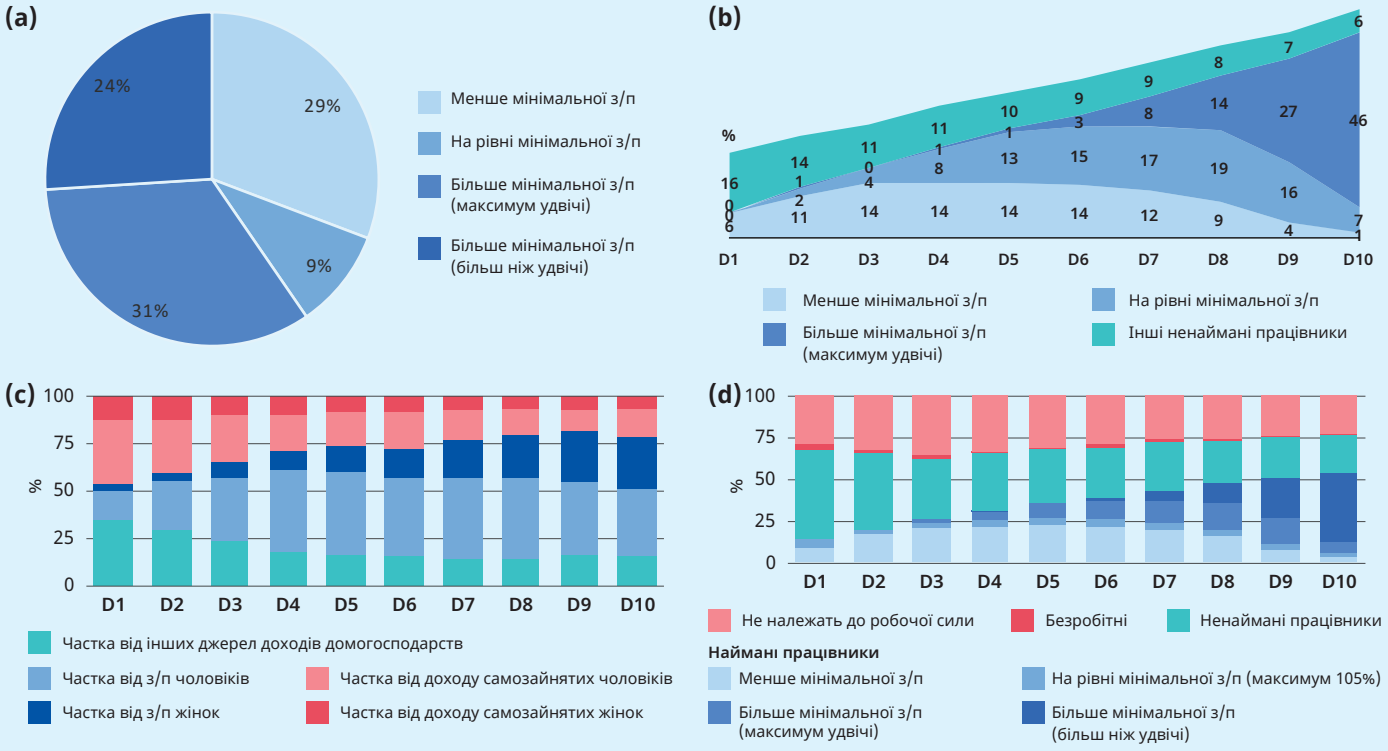
В іншій сукупності країн, серед яких, зокрема, Естонія, В'єтнам і Уругвай, потенціал зменшення нерівності у доходах завдяки повному дотриманню законодавства в поєднанні з підвищенням рівня мінімальної заробітної плати є відносно високим. У цих країнах перерозподільний потенціал підвищення рівня мінімальної заробітної плати в поєднанні з повним дотриманням законодавства фактично більш ніж удвічі перевищує потенціал сценарію «тільки з повним дотриманням» (рис. 11.2). Ці країни часто характеризуються відносно низькими рівням мінімальної заробітної плати та значною часткою працівників, які отримують менше за мінімальну заробітну плату й розташовуються у нижчій частині розподілу доходів (рис. 11.6-11.8). Наприклад, в Естонії мінімальна заробітна плата встановлена на рівні 43 відсотки медіанної величини, і 11 відсотків найманих працівників отримують мінімальну заробітну плату або менше. Крім того, 63 відсотки найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, знаходяться у чотирьох нижніх децилях розподілу (рис. 11.6). Так само у В'єтнамі, де мінімальна заробітна плата встановлена на рівні приблизно 28 відсотків медіанної, 72 відсотки найманих працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, знаходяться у чотирьох найнижчих децилях (рис. 11.7). Схожі характеристики спостерігаються в Уругваї (рис. 11.8).

Рис. 11.3. Гватемала (індекс Кейтца = 105%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



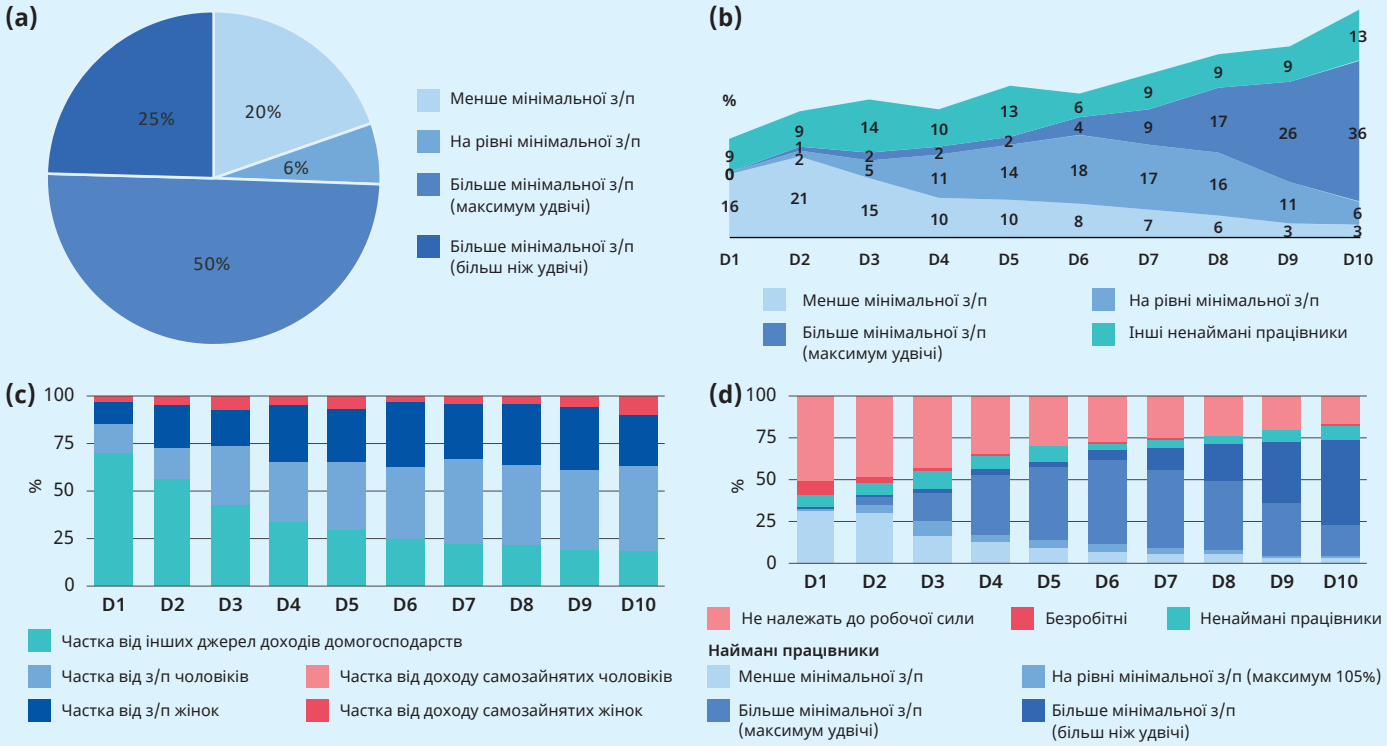
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.4. Еквадор (індекс Кейтца = 88%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



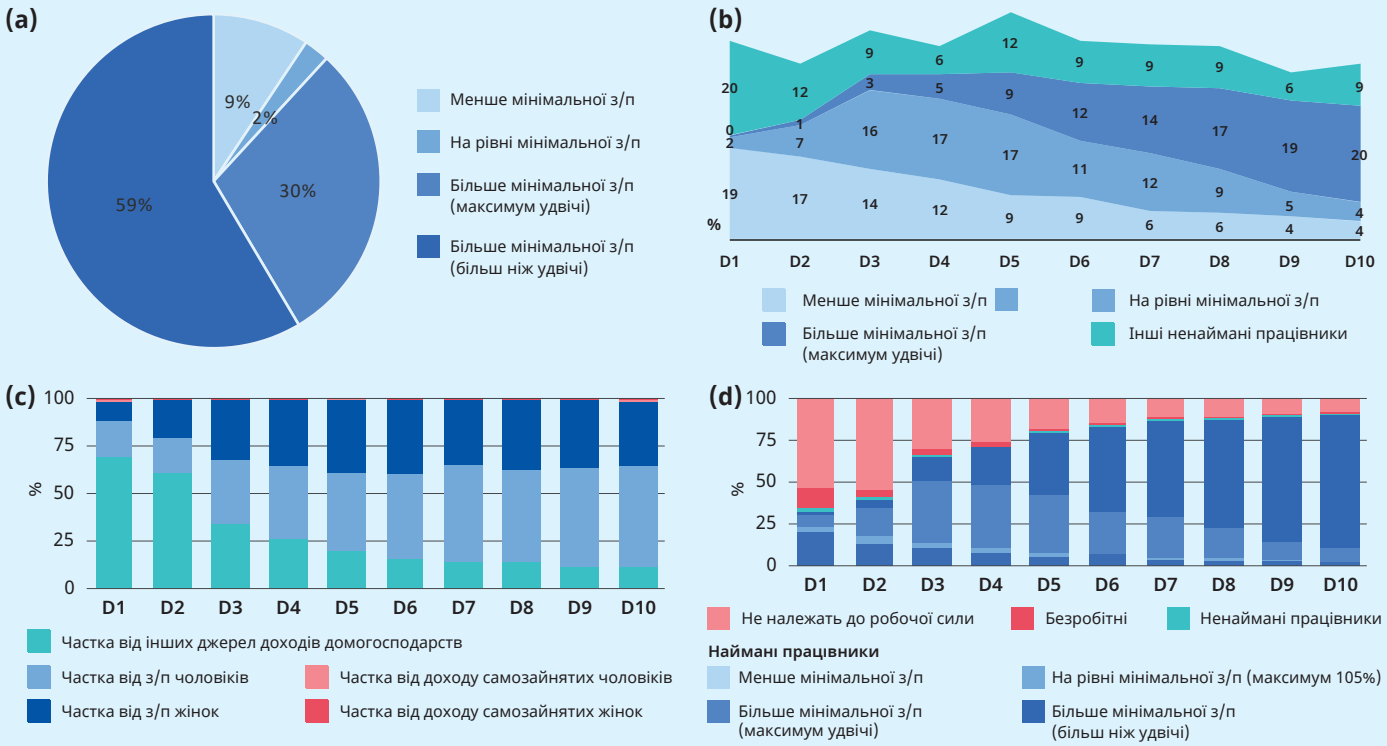
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.5. Угорщина (індекс Кейтца = 71%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



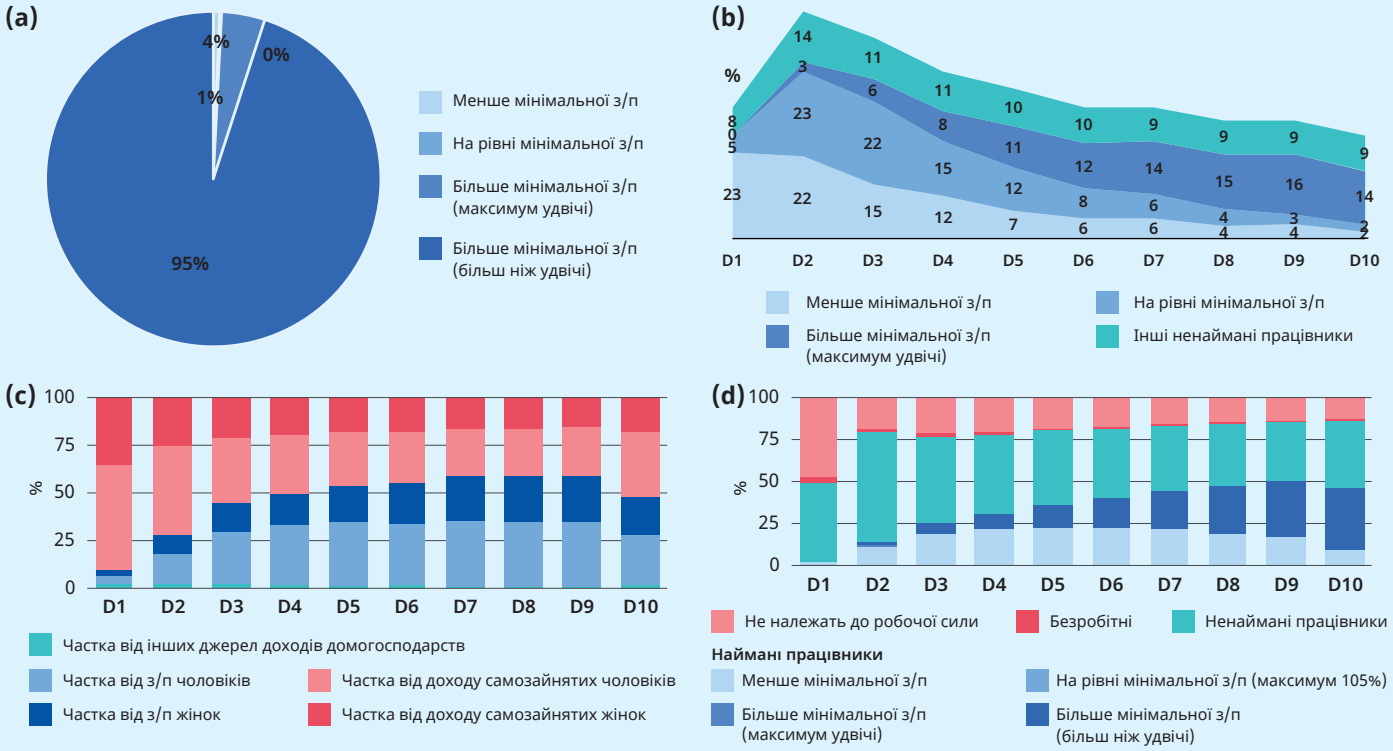
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.6. Естонія (індекс Кейтца = 43%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



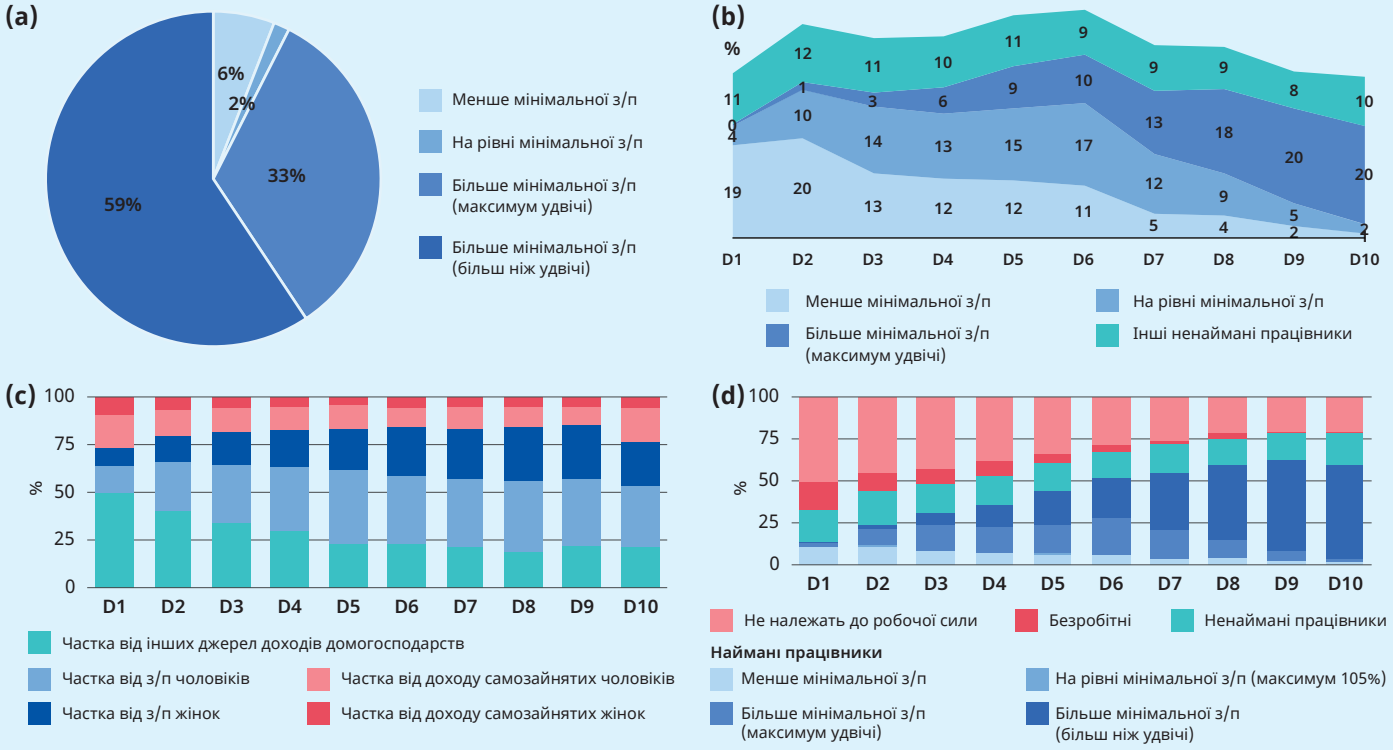
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.7. В'єтнам (індекс Кейтца = 28%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.8. Уругвай (індекс Кейтца = 44%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



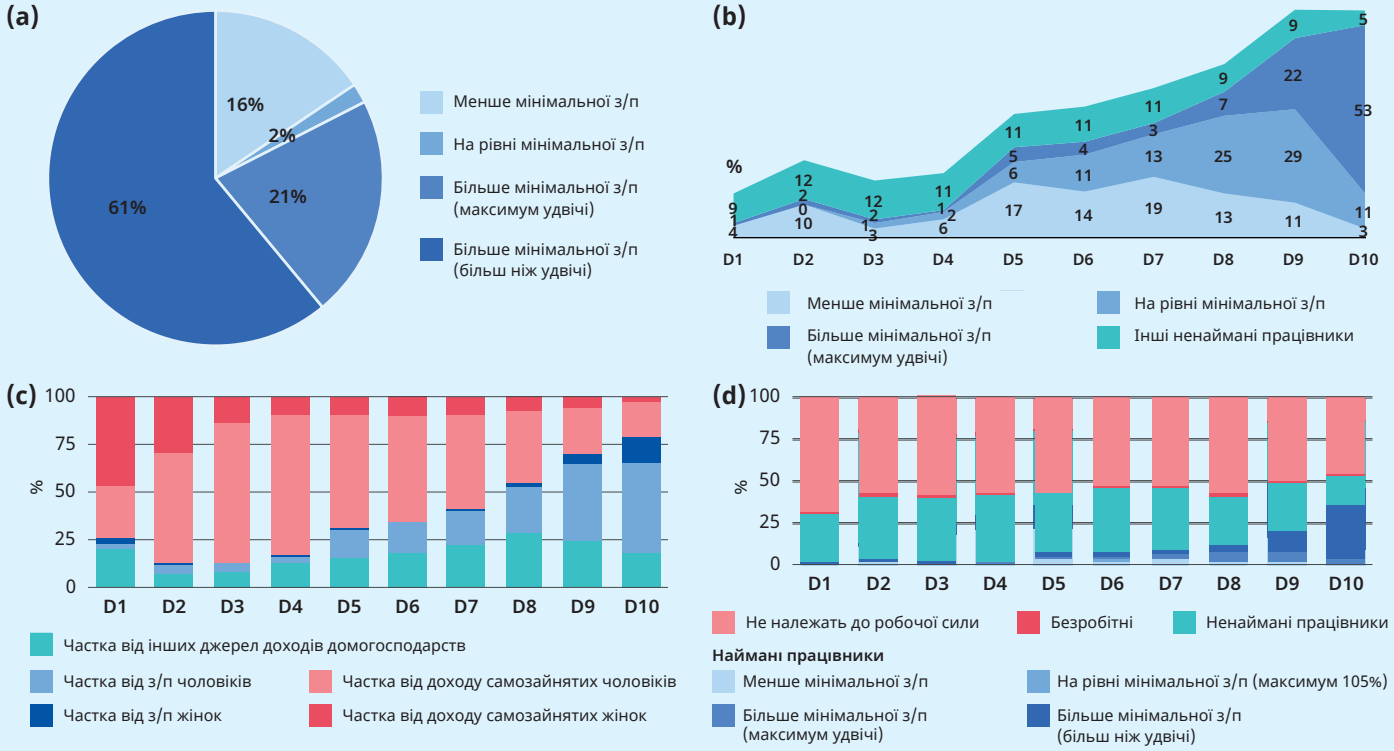
Джерело: оцінки МОП.

Важливо зазначити, що для певних інших країн результати виявляються дуже різними залежно від того, яке мірило нерівності в доходах розглядається. Хоча в усіх країнах покращення дотримання відповідного законодавства і підвищення рівнів мінімальної заробітної плати потенційно здатні зменшити коефіцієнт Пальма і коефіцієнт Джині, у деяких випадках ці заходи політики призвели б до дуже помірного падіння або навіть до підвищення відношень Д9/Д1 і Д8/Д2. Особливо це характерно для країн із низьким рівнем доходу, як-от Нігер, Танзанія та Малаві, де спостерігаються високі рівні самозайнятості в неформальній економіці. У Нігері, наприклад, частка осіб, які працюють за наймом, дуже мала на всьому розподілі доходів, але особливо – у найнижчих децилях (рис. 11.9). Крім того, наймані працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, не зосереджуються в нижньому кінці розподілу доходів. Таким чином, зміни рівнів мінімальної заробітної плати або дотримання законодавства не спричинили б сильного впливу на дохід домогосподарств у найнижчих децилях. На рис. 11.10 показано в цілому схожі результати для Танзанії. У Болівії відношення Д9/Д1 і Д8/Д2 падають дуже незначно за обома сценаріями (рис. 11.11) – знов-таки тому, що наймані працівники, які отримують мінімальну заробітну плату і менше, не живуть у найбідніших домогосподарствах: як можна помітити, лише мала їх частка розташована у першому децилі (рис. 11.11(d)).

Нарешті, у країнах, де мінімальна заробітна плата вже майже дорівнює еталонній величині, прийнятій у даному моделюванні, а рівень дотримання законодавства вже відносно високий, два вищезгадані сценарії мали б слабший вплив в плані зменшення нерівності. Наприклад, у Польщі, Чилі та Португалії, де мінімальна заробітна плата встановлена на рівні відповідно 63, 66 і 70 відсотків медіанної заробітної плати, а частка найманих працівників, яким платять менше за мінімальну заробітну плату, відносно мала, можливості для подальшого посилення перерозподільного ефекту мінімальної заробітної плати, як очікується, будуть обмеженими (рис. 11.12–11.14).

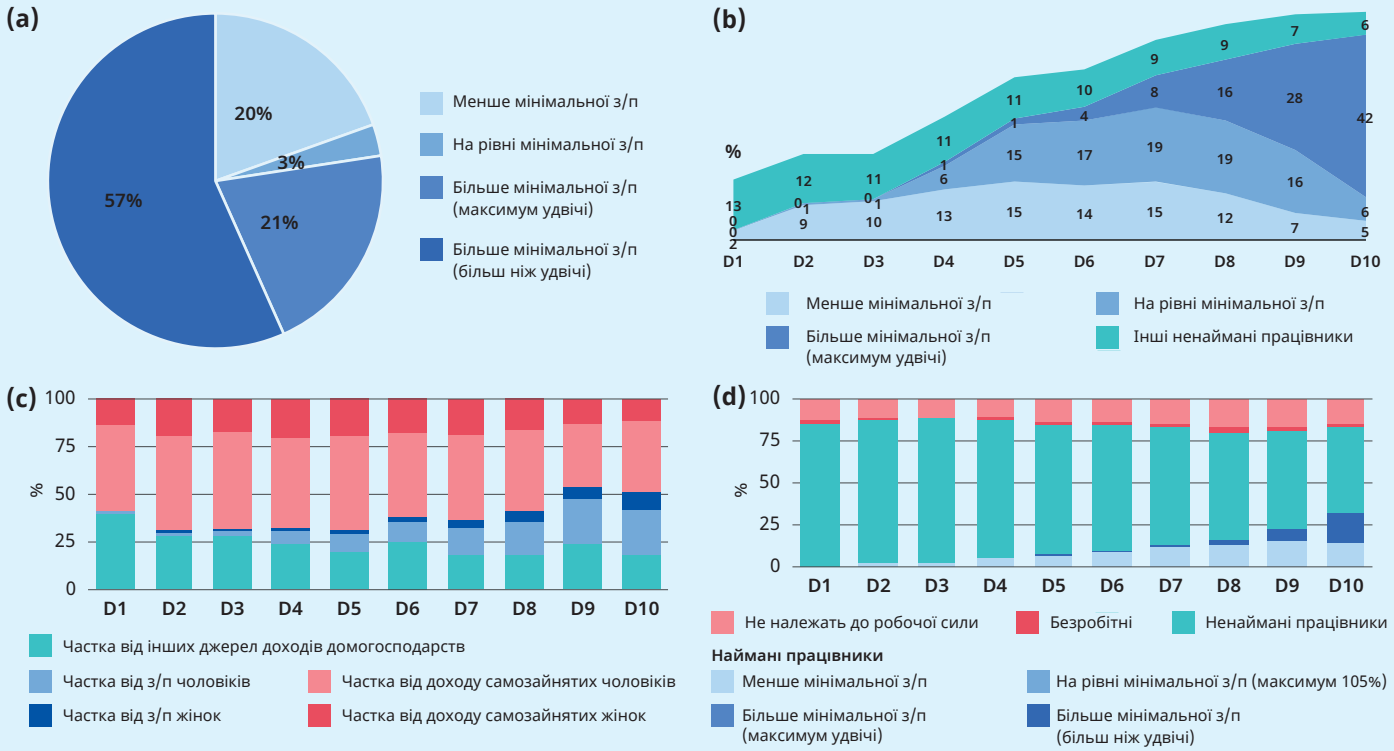
iStock.com/fivepointsix

Рис. 11.9. Нігер (індекс Кейтца = 37%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



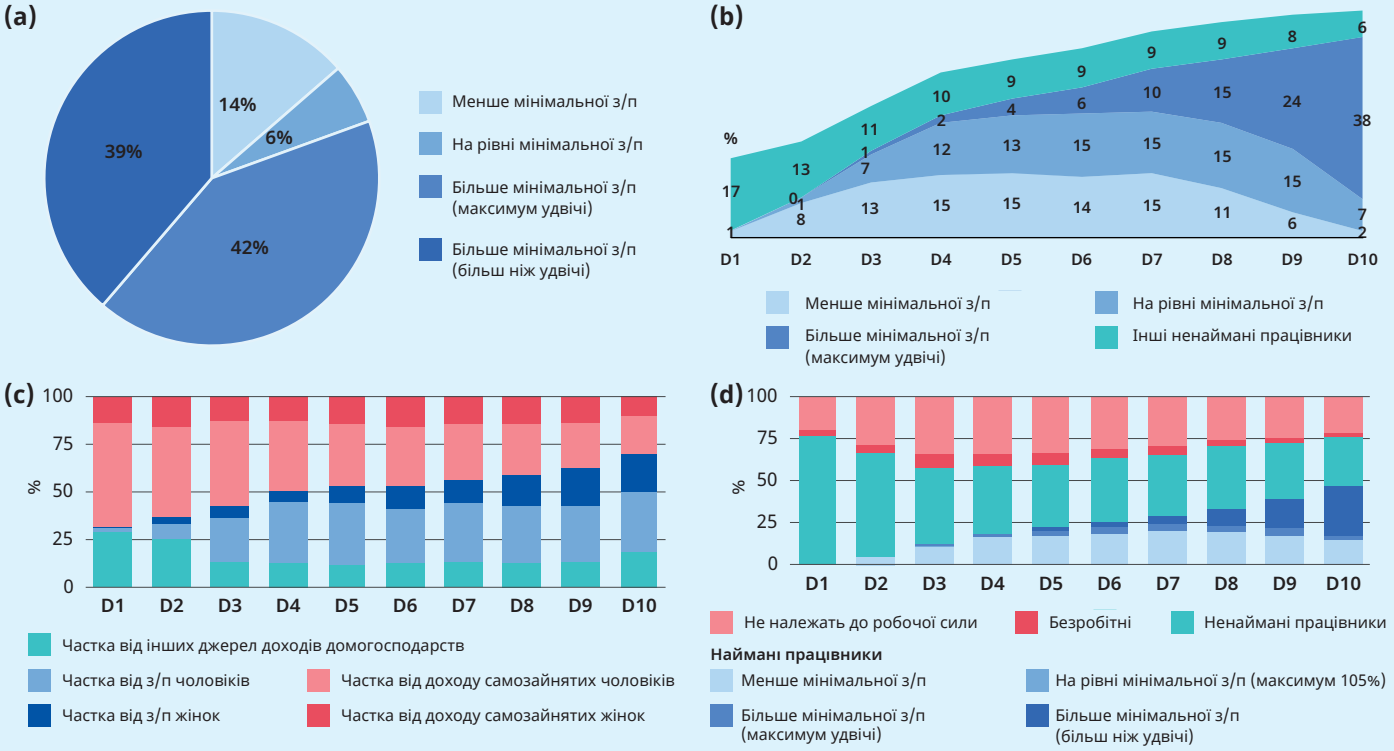
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.10. Танзанія (індекс Кейтца = 47%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



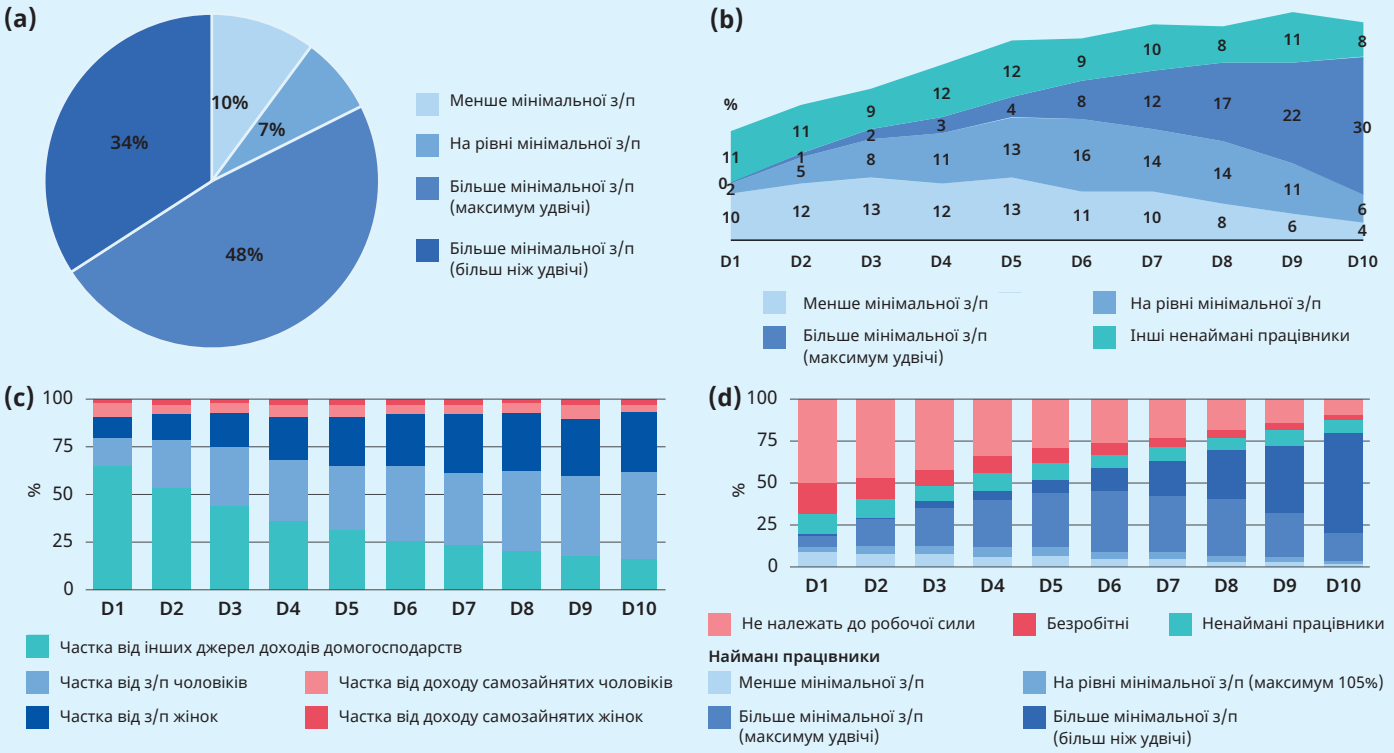
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.11. Болівія (індекс Кейтца = 66%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



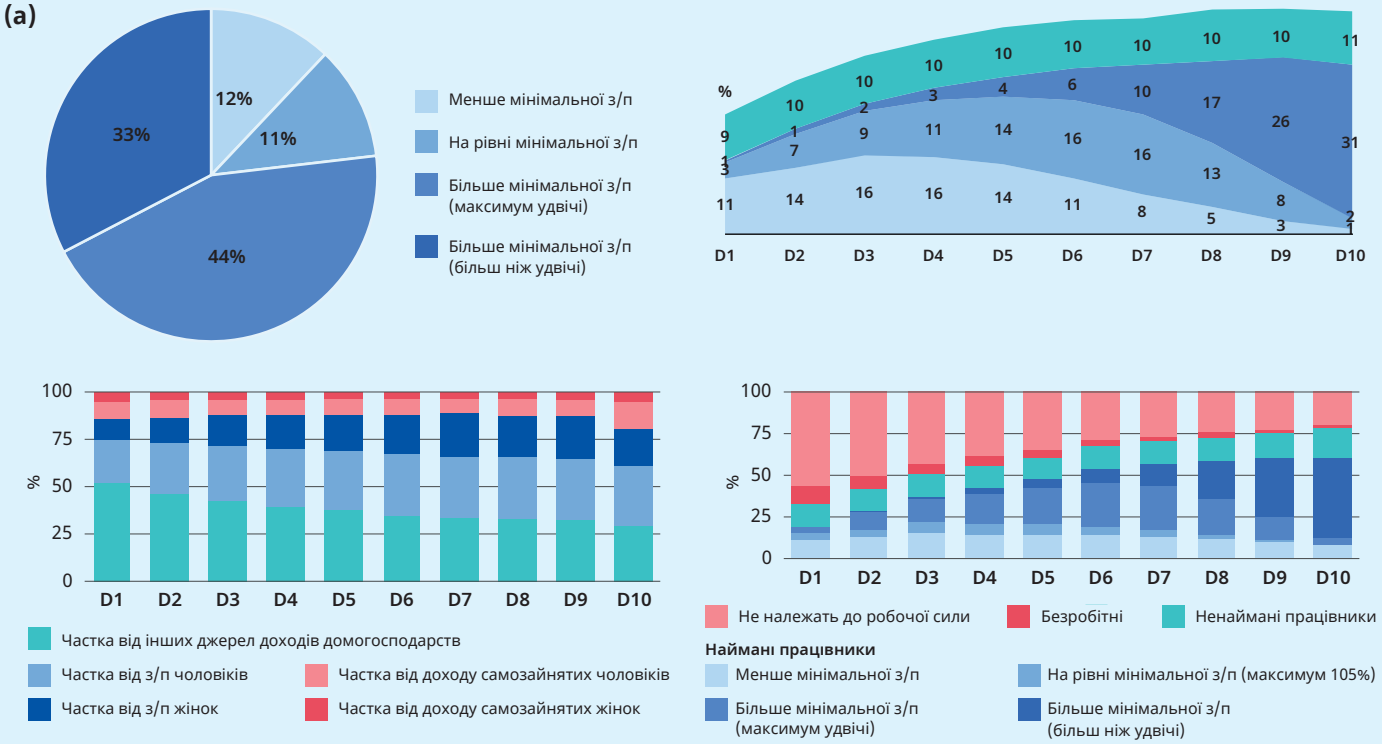
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.12. Польща (індекс Кейтца = 63%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



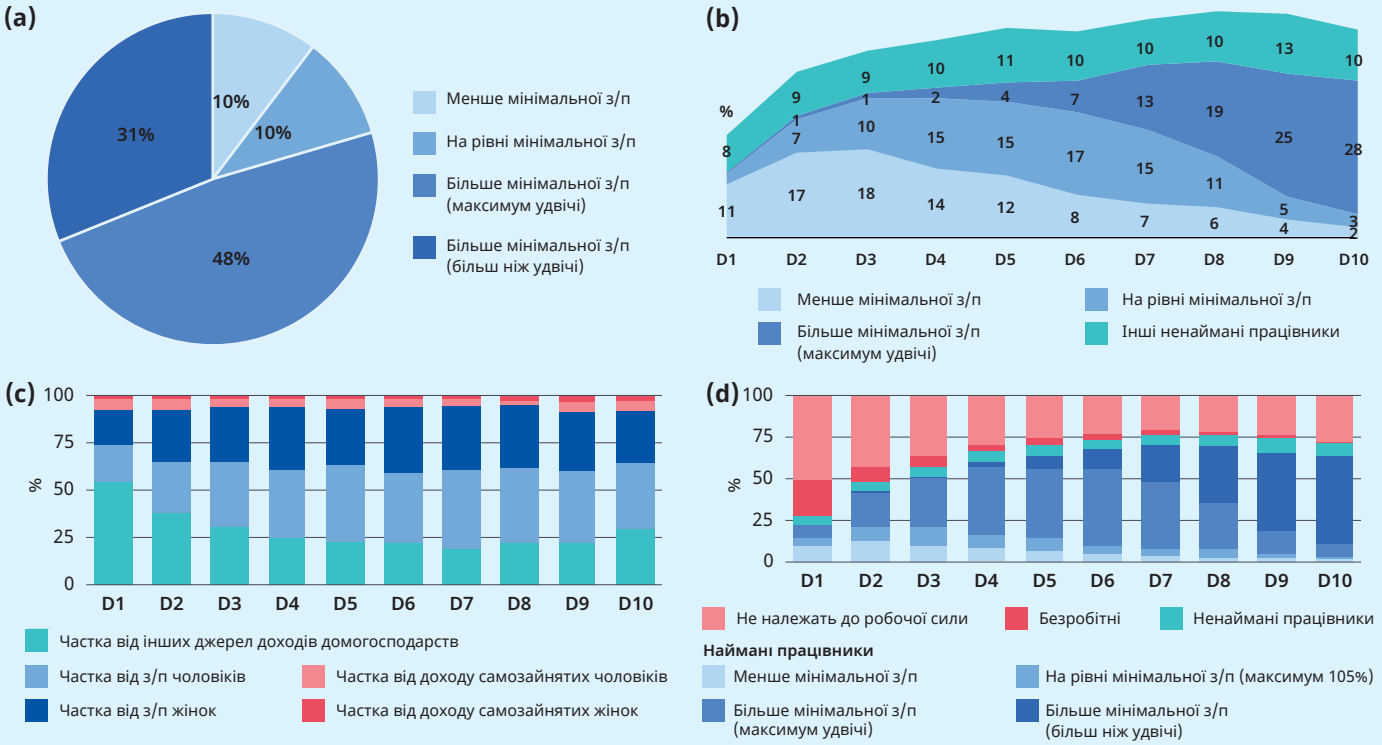
Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.13. Чилі (індекс Кейтца = 66%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП.

Рис. 11.14. Португалія (індекс Кейтца = 70%): (a) розподіл найманих працівників за групами; (b) розподіл працівників за децилями доходів домогосподарств; (c) джерела доходів за децилями; (d) статус на ринку праці за децилями (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП.

11.4. Важливість формалізації неформальної економіки

У моделюванні, що описано вище, не розрізняється формальна і неформальна зайнятість, проте майже 40 відсотків найманих працівників у світі мають роботу, яка класифікується як неформальна зайнятість. Отже, у цьому розділі ми розрізняємо формальну і неформальну зайнятість у групі вибраних країн із метою висвітлити важливість забезпечення повного дотримання політики щодо мінімальної заробітної плати по відношенню до всіх найманих працівників, включно з зайнятими в неформальній економіці, у прагненні зменшити бідність серед працюючого населення і нерівність домогосподарств[17]. Порівняно з формально зайнятими особами працівники, які виконують роботу на неформальних засадах, із більшою ймовірністю потерпатимуть від недотримання законодавства щодо мінімальної заробітної плати і водночас із меншою ймовірністю користуватимуться належним захистом. У цьому, останньому підрозділі оцінюється можливий вплив мінімальної заробітної плати на нерівність в умовах повного дотримання законодавства – або повного дотримання на більш високому рівні – як щодо формальних, так і щодо неформальних працівників.

Для початку необхідно визначити, де саме у розподілі доходів домогосподарств знаходяться формальні та неформальні наймані працівники в кожному регіоні. На рис. 11.15 показано, що в усіх трьох розглянутих регіонах – Латинській Америці та Карибському басейні, Азіатсько-Тихоокеанському регіоні й Африці – на неформальну зайнятість припадає значна частка всіх зайнятих працівників. У регіоні Латинської Америки та Карибського басейну частка неформально зайнятих менша, ніж в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні й Африці. В усіх трьох регіонах частка неформальної зайнятості істотно знижується в міру покращення достатку домогосподарств, а частка неформальної зайнятості зростає. Можна побачити також, що велика частка найманих працівників, які заробляють мінімальну заробітну плату або менше неї, зайнята на неформальних роботах, і багато з них живе у малозабезпечених домогосподарствах.

У найнижчому децилі розподілу доходів у регіоні Латинської Америки та Карибського басейну 23,8 відсотка всіх зайнятих – наймані працівники; 62,3 відсотка з них зайняті на неформальних засадах і отримують платню в розмірі мінімальної заробітної плати або менше. У наступних децилях – другому, медіанному і дев'ятому децилях (це лише кілька прикладів) – частка найманих працівників серед неформально зайнятих, які отримують платню в розмірі мінімальної заробітної плати або менше, становить відповідно 61 відсоток, 34,1 відсотка і 6,4 відсотка. Частка осіб, які працюють не за наймом на неформальних засадах, становить 40,3 відсотка всіх зайнятих у регіоні.

В Азіатсько-Тихоокеанському регіоні майже всі наймані працівники з першого дециля зайняті неформально і отримують платню в розмірі мінімальної заробітної плати або менше; проте, у цьому нижньому децилі переважають особи, які працюють не за наймом на неформальних засадах, тоді як наймані працівники складають лише 8,5 відсотка всіх працівників. Частка найманих працівників зростає у міру підйому розподілом доходів, і, попри те, що значне число цих осіб залишаються найманими працівниками неформальної економіки, переважна більшість заробляє понад мінімальну заробітну плату. Таким чином, у країнах цього регіону, щодо яких наявні дані, 60,7 відсотка всіх найманих працівників зайняті у неформальному секторі; у 16,5 відсотка з них заробіток дорівнює мінімальній заробітній платі або менше за неї.

Що стосується Африки, на рис. 11.15(a) показано, що особи, які працюють не за наймом у неформальному секторі, є переважною категорією в усіх доходних децилях. Лише мала частка працівників класифікується як наймані працівники формального сектора (13,5 відсотка всіх працівників), причому більшість їх знаходиться у верхніх децилях розподілу доходів домогосподарств. У цьому регіоні, де 65,4 відсотка найманих працівників зайнято в неформальній економіці, 38,5 відсотка цих осіб отримують платню на рівні мінімальної заробітної плати або менше, тоді як на осіб, які працюють не за наймом (формально і неформально), припадає 79,4 відсотка всіх зайнятих в тих країнах Африки, щодо яких наявні дані.

[17] У Рекомендації 2015 р. щодо переходу від неформальної до формальної економіки (№ 204) неформальна економіка визначена, як «уся економічна діяльність працівників і економічних одиниць, які в силу законодавства або на практиці взагалі не охоплюються або охоплюються, але не повною мірою, формальними відносинами».

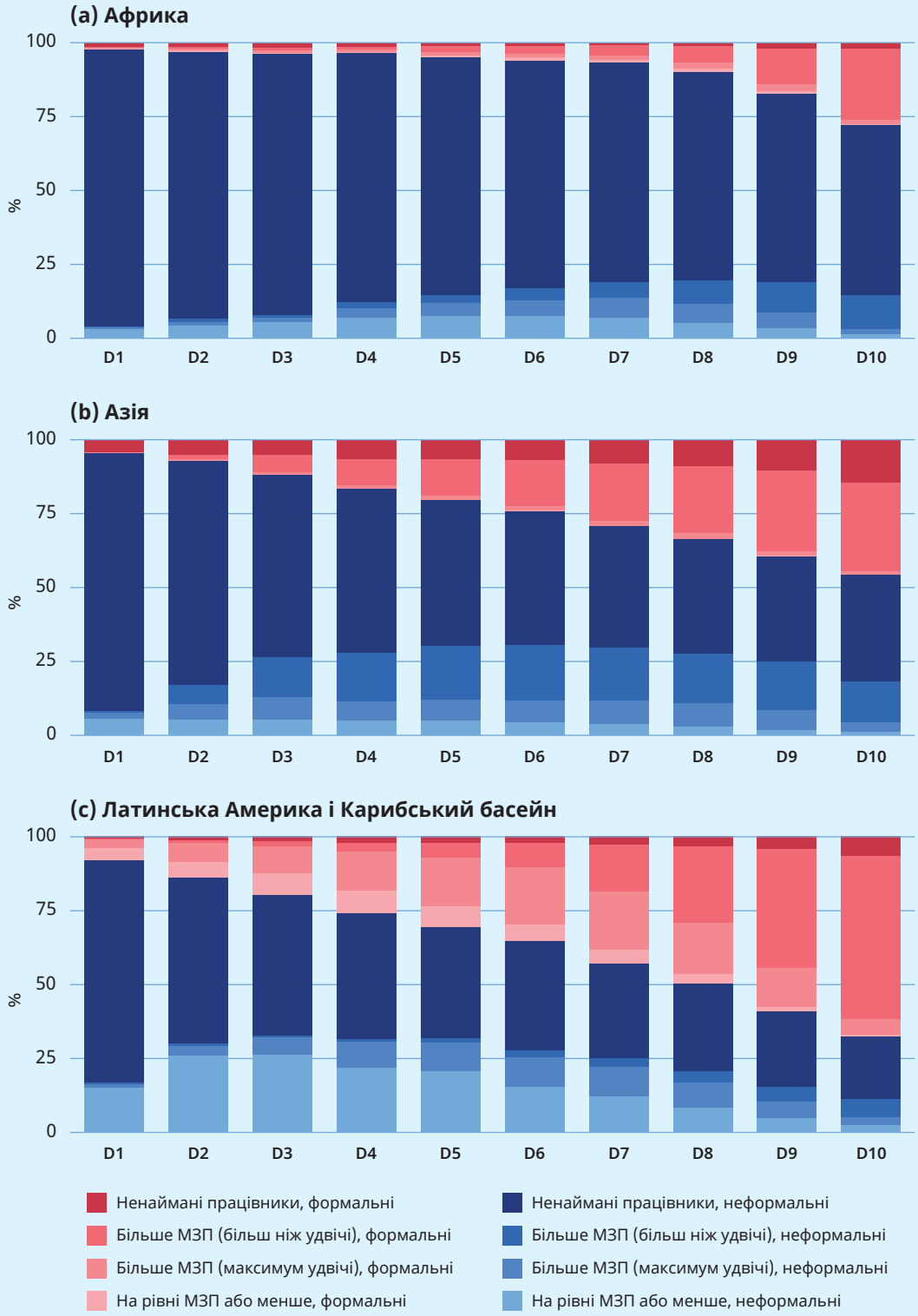
Неформальна праця дуже поширена у багатьох регіонах світу, а її існування значно збігається з недотриманням законодавства про мінімальну заробітну плату.

На рис. 11.15 видно, що неформальна праця дуже поширена у багатьох регіонах світу і що її існування значно збігається з недотриманням законодавства про мінімальну заробітну плату. Це не означає, однак, що політика щодо мінімальної заробітної плати не впливає на заробітки працівників, зайнятих на неформальних засадах. Зокрема, емпіричним шляхом установлено, що на ринках праці з високим ступенем неформальності під час визначення заробітної плати працівників неформального сектора враховується рівень мінімальної заробітної плати – це явище отримало назву «ефект маяка» (див. вставку 11.1). Разом з тим, рис. 11.15 свідчить про те, що працівники, зайняті неформально, з більшою ймовірністю знаходяться у нижньому кінці розподілу заробітної плати, намагаючись звести кінці з кінцями в умовах бідності та неврегульованості свого статусу. Як установлено Рекомендацією 2015 р. щодо переходу від неформальної до формальної економіки (№ 204)[18], забезпечення неформальним найманим працівникам мінімальної заробітної плати (як мінімум) шляхом переходу до формальної економіки сприяло б покращенню умов їхньої праці та життя. У цьому сенсі повне дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату щодо всіх неформально зайнятих найманих працівників слід розглядати, як складову стратегії, спрямованої на усунення неформальної праці шляхом полегшення переходу до формальної зайнятості.

Крім того, як продемонстровано на рис. 11.16–11.19, забезпечення повного дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату щодо всіх найманих працівників може також спричинити істотний вплив із точки зору зменшення нерівності та бідності на рівні країн. На кожному з цих чотирьох рисунків показані результати моделювання, проведеного за методологією, представленою в розділі 11.3, що передбачає порівняння сценаріїв повного дотримання законодавства (і повного дотримання в сукупності з підвищенням рівня мінімальної заробітної плати) щодо а) всіх найманих працівників і б) тільки тих найманих працівників, які зайняті на формальних засадах. Очевидно, що очікувані масштаби зменшення нерівності та бідності домогосподарств набагато зменшуються, якщо повне дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату не охоплює найманих працівників, зайнятих на неформальних засадах. Коли моделі калібруються так, щоб повне дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату стосувалося тільки формально зайнятих найманих працівників, в усіх трьох регіонах переваги такого сценарію з точки зору зменшення нерівності та бідності домогосподарств на рівні країн очевидно скорочуються. Наприклад, у Малаві коефіцієнт Джині падає на три пункти, коли повне дотримання забезпечується щодо всіх найманих працівників – як формальних, так і неформальних. Разом з тим, ураховуючи, що число неформально зайнятих у Малаві становить 93 відсотки всіх зайнятих, у випадку забезпечення повного дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату тільки щодо осіб, які працюють на формальних засадах, коефіцієнт Джині знижується всього лише на 0,5 пункту. Це підсумкове дослідження демонструє значущість поширення формальних умов зайнятості на тих, хто працює неформально, - не тільки для покращення умов їхньої праці, а й для зменшення нерівності та відносної бідності.

[18] Ця Рекомендація була прийнята у червні 2015 р. на 104-й сесії Міжнародної конференції праці. Параграф 18 Рекомендації говорить: «У процесі переходу до формальної економіки члени Організації повинні поступово поширювати, законодавчим шляхом і на практиці, на всіх працівників неформальної економіки соціальне забезпечення, охорону материнства, гідні умови праці та мінімальну заробітну плату, яка б ураховувала потреби працівників та інші відповідні фактори, зокрема, і не тільки, прожитковий мінімум і загальний рівень оплати праці в їхній країні».

Рис. 11.15. Розподіл працівників (за статусом зайнятості та формальною/неформальною зайнятістю) у децилях розподілу доходів домогосподарств, за регіонами (у відсотках)



Примітка: оцінки щодо Африки основані на п'яти країнах: Камеруні, Кот-д'Івуарі, Малаві, Нігері й Танзанії. Оцінки щодо Азії основані на чотирьох країнах: Камбоджі, Монголії, М'янмі та, В'єтнамі. Оцінки щодо Латинської Америки основані на шести країнах: Болівії, Чилі, Еквадорі, Гватемалі, Гайані та Уругваї. Всі регіональні оцінки є зваженими середніми величинами. Деталі див. у Додатку V. Статус неформальної зайнятості відображає рекомендації, затверджені 17-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (ILO 2003). Наведені цифри демонструють ранжування осіб за їхнім відповідним середньодушовим доходом домогосподарств (див. Додаток IV). Для кожного дециля представлено розподіл усіх працівників (найманих і ненайманих) у цьому децилі. До ненайманих працівників відносяться роботодавці, самозайняті працівники та неоплачувані працівники сімейних підприємств.

Джерело: оцінки МОП.

Вставка 11.1. «Ефект маяка» серед працівників неформальної економіки, пов'язаний з мінімальною заробітною платою

Обширний масив емпіричних доказів свідчить про те, що, всупереч прогнозам, представленим в економічній теорії, заробітна плата в неформальній економіці зростає внаслідок коригування в бік підвищення мінімальної заробітної плати в країні. Актуальними дослідженнями в цьому аспекті є (серед багатьох інших): Boeri, Garibaldi and Ribeiro (2010) - щодо Бразилії; Maloney and Mendez (2004) – щодо Колумбії; Arias and Khamis (2008) – щодо Аргентини; Canelas (2014) – щодо Еквадору. Це явище відомо як «ефект маяка»a, і хоча існує кілька варіантів пояснення його механізму, всі вони посилаються на той факт, що мінімальна заробітна плата слугує індикативною ціною в процесі колективних переговорів щодо всіх працівників економіки, включно з зайнятими в неформальній економіцb. Отже, коли мінімальна заробітна плата збільшується, і це збільшення є помірним, середня заробітна плата найманих працівників неформального сектора, згідно з наявними свідченнями, у середньому також зростає. Запропоновано декілька пояснень, спрямованих на те, щоб зрозуміти механізм ефекту маяка. Наприклад, якщо країна зазвичай застосовує мінімальну заробітну плату, як індекс для встановлення всіх видів цін – усередині ринку праці та поза його межами, – можна було б очікувати, що мінімальна заробітна плата використовуватиметься, як орієнтир у переговорах щодо розміру заробітної плати також у неформальній економіці. Проте, навіть якщо б це було так, цей механізм вимагав би, щоб фірми, які використовують найману працю на неформальних засадах, мали ринкову владу єдиного покупця і визнавали, що справедливе винагородження є невід'ємною складовою процесу виробництва (Souza and Baltar 1980). Згідно з одним можливим поясненням ефекту маяка, «сортування навичок» між формальною та неформальною економікою є важливим чинником підвищення заробітної плати найманих працівників неформальної економіки у разі підвищення мінімальної заробітної плати: це підвищення приваблює деяких працівників, зайнятих у неформальному секторі, до формальної зайнятості, таким чином скорочуючи пропозицію робочої сили в неформальній економіці. Цей рух означає збільшення заробітної плати в неформальній економіці, яке приваблює працівників із відносно вищою кваліфікацією – порівняно з професійною структурою в цій частині економіці до збільшення заробітної плати – що ще більше підвищує середню продуктивність праці. Boeri, Garibaldi and Ribeiro (2010), використовуючи панельні дані щодо Бразилії, проаналізували наслідки підвищення на 43 відсотки мінімальної заробітної плати, яке мало місце в Бразилії у 1995 році. Отримані ними результати свідчать про те, що подальший побічний вплив мінімальної заробітної плати на сортування працівників між формальною і неформальною зайнятістю підвищив продуктивність праці у неформальній економіці, а саме сортування, за оцінками, забезпечило щонайменше дві третини збільшення середньої заробітної плати найманих працівників у неформальній економіці.

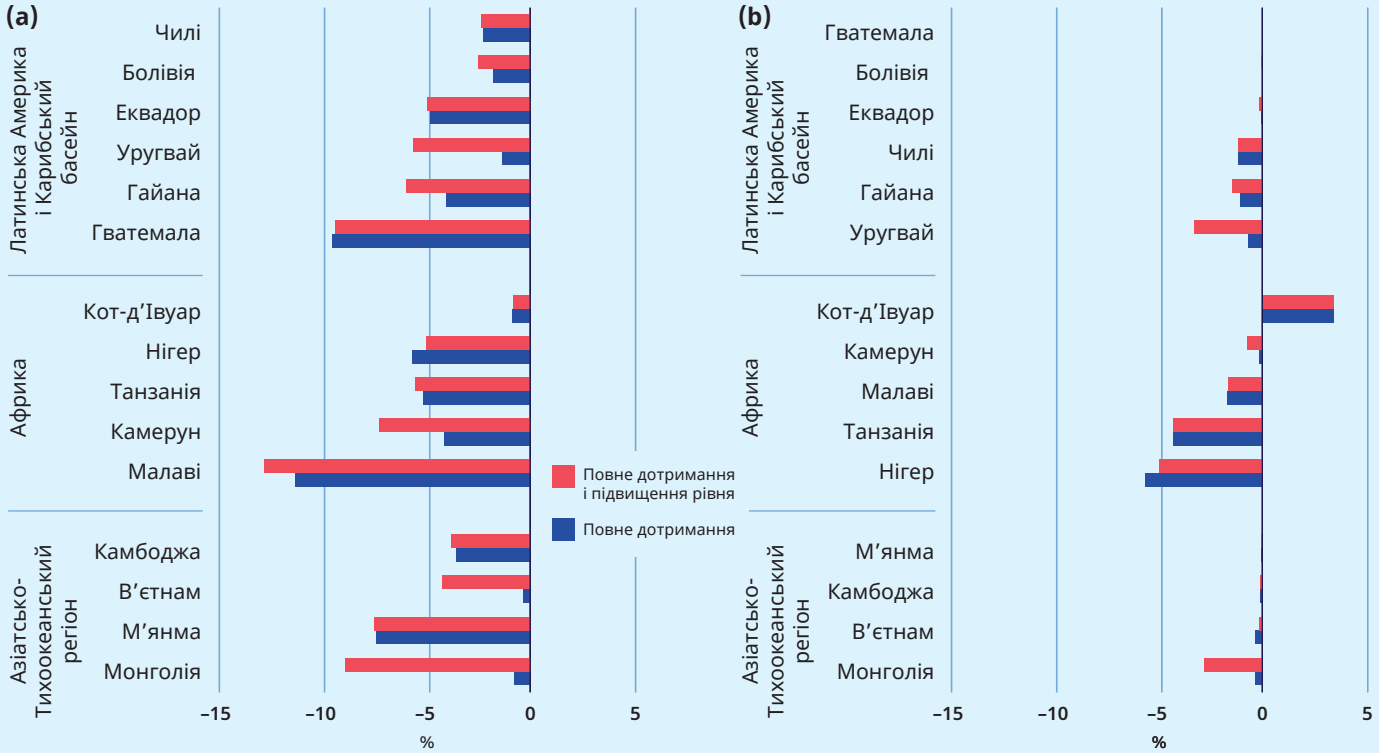
Слід зазначити, що більшість досліджень ефекту маяка проводилися у контексті Латинської Америки, де неформально зайняті складають близько 50 відсотків усього зайнятого населення, причому щонайменше половина з них – наймані працівникис. Проведено також кілька досліджень щодо ефекту маяка в інших регіонах, наприклад Rama (2001) – щодо Індонезії; Fang and Lin (2015) – щодо Китаю; Dinkelman and Ranchhod (2012) – щодо ПАР.

[a] Уперше його описали Souza and Baltar (1980) як efeito farol (ефект маяка) у бразильській економіці.

[b] Як зазначив De Soto (2002), наймані працівники також організуються і беруть участь у певних процесах колективних переговорів у рамках установлення заробітної плати в деяких сферах неформальної економіки.

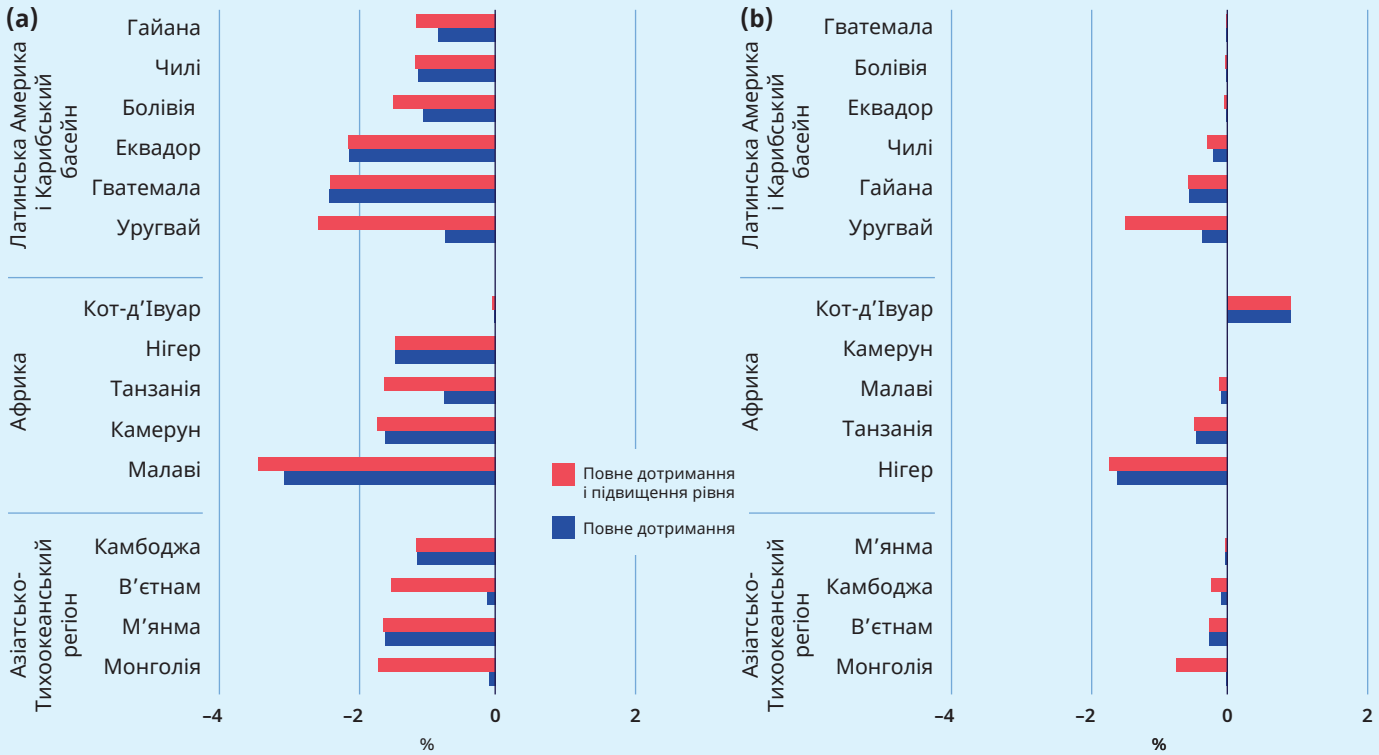
[c] Є дві причини того, чому більшість досліджень ефекту маяка проводиться з використанням даних щодо Латинської Америки. Перша – це існування відповідних наборів даних, які допомагають виявити цей ефект емпіричним шляхом. Друга і важливіша причина полягає в тому, що в країнах з економікою, що формується, з середнім рівнем доходу, зокрема таких, як країни Латинської Америки, частка найманих працівників серед неформально зайнятих велика (близько 50 відсотків), тому політика в галузі заробітної плати, орієнтована на найманих працівників, безпосередньо впливає на структуру заробітної плати в неформальній економіці. Наприклад, у Болівії, Бразилії, Коста-Ріці та Гондурасі на неформальну економіку припадає відповідно 54, 31, 27 і 65 відсотків загальної чисельності зайнятих. У структурі неформальної робочої сили цих чотирьох країн відповідно 14, 28. 14 і 64 відсотки – це наймані працівники на неформальних підприємствах або у приватних домогосподарствах. Ці приклади демонструють, що у Латинській Америці неформально зайняті наймані працівники є істотним елементом ринку праці, а існування актуальних даних дозволило провести широкий спектр досліджень із питання ефекту маяка. В інших країнах із високим рівнем неформальної зайнятості (зокрема у країнах із низьким рівнем доходу) частка найманих працівників є дуже малою, а неформальні наймані працівники складають практично мізерну частку зайнятих у неформальній економіці (див. визначення різних профілів неформальної економіки у ILO 2014c та найбільш актуальну добірку статистичних даних щодо неформальної зайнятості у світі у ILO 2018a).

Рис. 11.16. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за відсотковою зміною коефіцієнта Пальма (%): a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках)



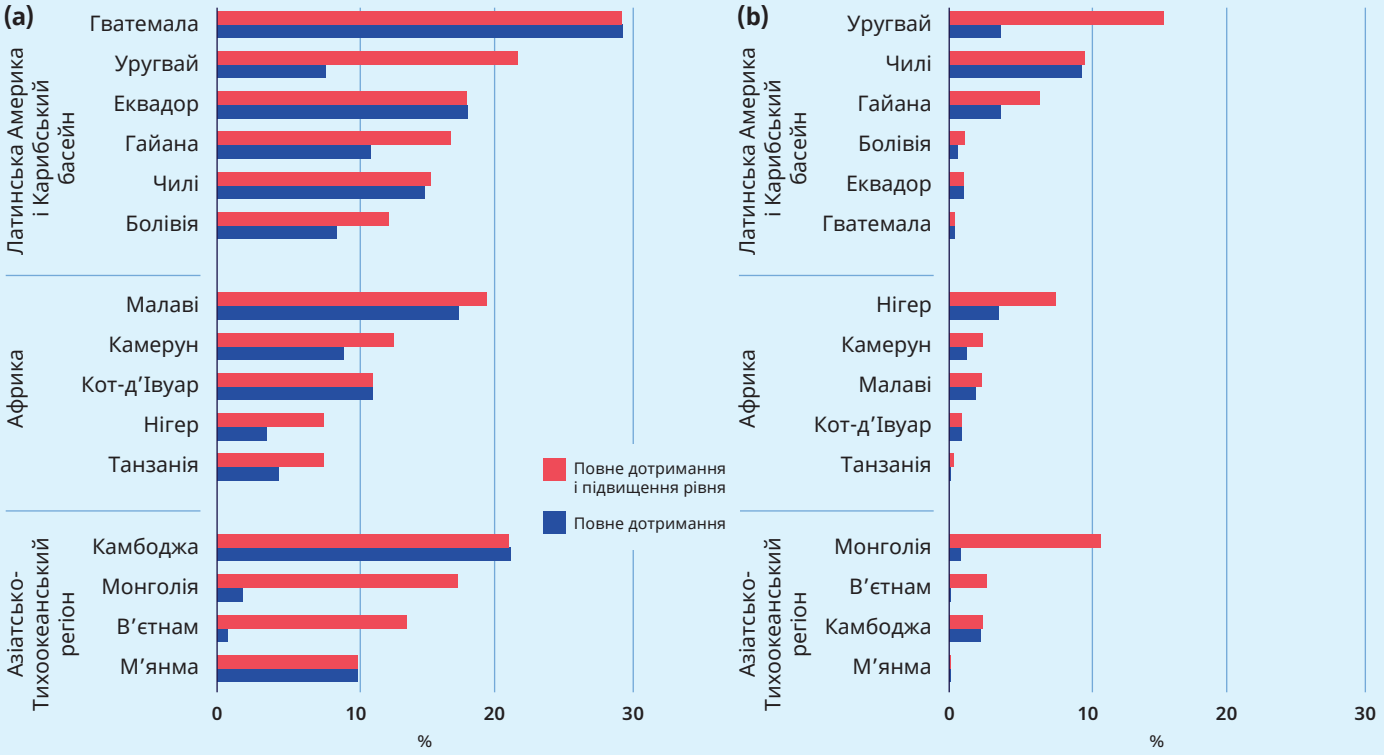
Джерело: оцінки МОП; див. примітку щодо джерела до рис. 11.15.

Рис. 11.17. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за відсотковою зміною коефіцієнта Джині (%): a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках)



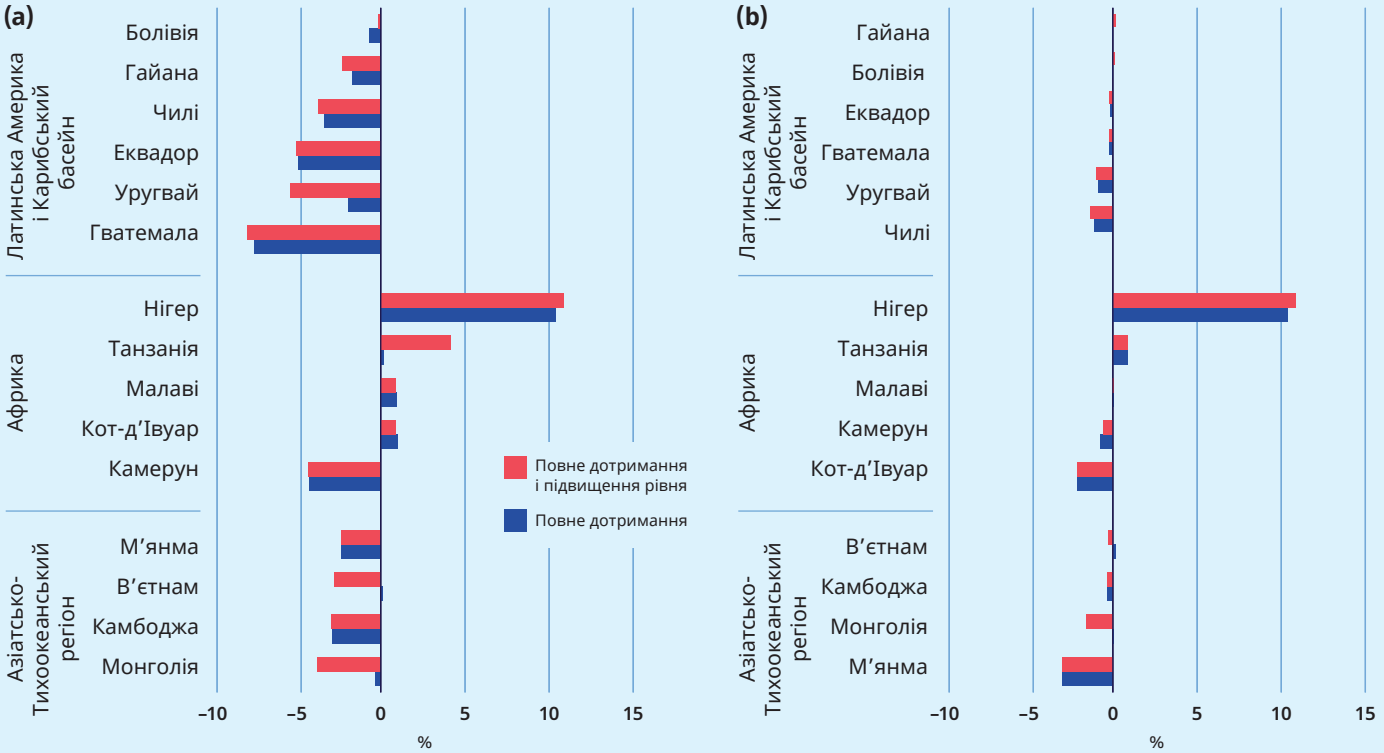
Джерело: оцінки МОП; див. примітку щодо джерела до рис. 11.15.

Рис. 11.18. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за часткою осіб, що живуть у домогосподарствах, дохід яких збільшився: a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП; див. примітку щодо джерела до рис. 11.15.

Рис. 11.19. Порівняння потенційного впливу двох сценаріїв політики щодо мінімальної заробітної плати за відсотковою зміною відносної бідності домогосподарств: a) політика поширюється на всіх найманих працівників; b) політика поширюється тільки на найманих працівників формальної економіки (у відсотках)



Джерело: оцінки МОП; див. примітку щодо джерела до рис. 11.15.

11.5. Висновки за результатами моделювання

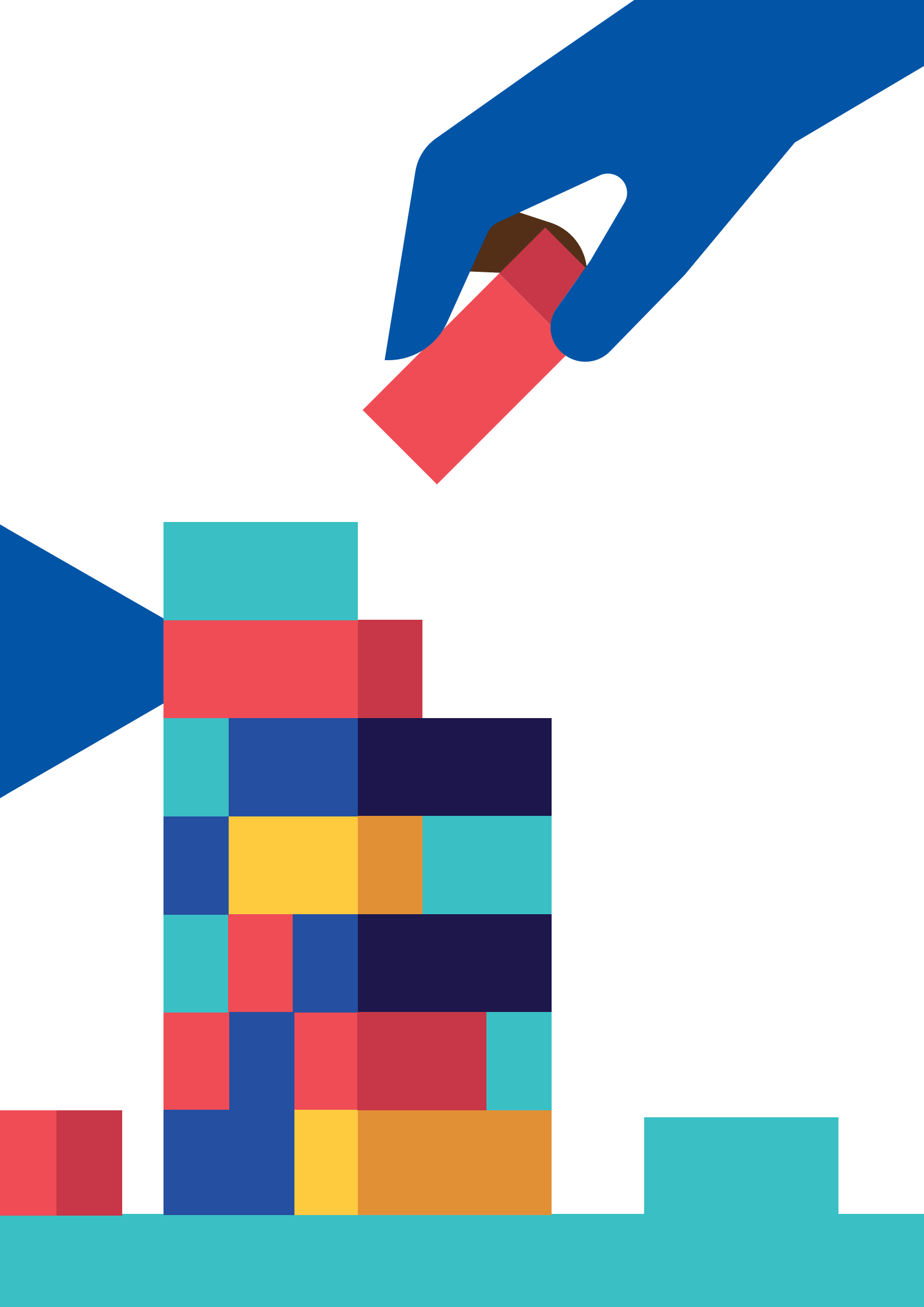
Моделювання, проведене для цієї доповіді, показало, що мінімальна заробітна плата, на додаток до своєї головної цілі – захищати трудівників від необґрунтовано низької оплати праці, - в багатьох випадках має потенціал для зменшення нерівності та бідності. Проте, для того, щоб повністю реалізувати цей потенціал, необхідно встановлювати мінімальну заробітну плату на адекватному рівні та належним чином управляти нею. У той час як у деяких країнах системи мінімальної заробітної плати вже розкривають більшу частину свого перерозподільного потенціалу, в решті існують можливості для покращення ситуації. Незалежно від того, що передбачають заходи політики – підвищення ефективності за допомогою кроків із посилення дотримання законодавства, формалізацію зайнятості, розширення юридичного охоплення або встановлення достатніх рівнів мінімальної заробітної плати збалансованим і доказовим методом – ці заходи можуть відігравати важливу роль на шляху до забезпечення реалізації повного потенціалу систем мінімальної заробітної плати.

Зібрані нами докази свідчать також про те, що порівняно з формальними найманими працівниками працівники неформальної економіки з більшою ймовірністю знаходяться у нижньому кінці розподілу заробітної плати, а їхня заробітна плата з меншою ймовірністю досягає рівня чинної мінімальної заробітної плати. Отже, забезпечення неформальним найманим працівникам рівня оплати праці в розмірі (щонайменше) мінімальної заробітної плати може сприяти покращенню умов їхньої праці та життя й має розглядатися як складова стратегії, спрямованої на полегшення переходу до формальної економіки на засадах Рекомендації № 204.

iStock.com/Nattakorn Maneerat

Частина III

Політика у галузі заробітної плати задля відновлення, орієнтованого на людину



12

COVID-19 і потреба в адекватних короткострокових заходах політики в галузі заробітної плати

Як наголошувалося у Частині I доповіді, пандемія COVID-19 спричинила не лише масштабні наслідки для здоров'я: вона також серйозно загрожує існуванню незліченної кількості підприємств і джерел засобів до існування працівників, посилюючи вразливість і ставлячи під удар соціально-економічний прогрес, досягнутий останнім часом в багатьох сферах. Крім того, цілком імовірно, що вона загострить існуючу нерівність. У результаті краху світової економіки у 2020 році й підприємства, і працівники зазнали колосального впливу. Підприємства потерпають від стрімкого падіння доходів, що призводить до зниження продуктивності та зростанню кількості банкрутств. Ураховуючи безпрецедентне зростання рівня безробіття і скорочення робочого часу, наслідки для роботи та заробітків працівників ще ніколи не були такими тяжкими і ніколи не виникали так швидко. Пандемія сприяла першому з 1998 року підвищенню бідності. Багато з тих, хто зміг зберегти роботу, зіткнувся з замороженням або урізанням заробітків, навіть хоча тимчасові схеми субсидіювання заробітної плати й допомогли замістити певну частину заробітної плати працівників. Хоча завдяки структурному ефектові в деяких країнах спостерігалося зростання середньої заробітної плати, останні дослідження і оцінки національних органів статистики, а також безліч окремих прикладів показали, що у першій половині 2020 року на заробітну плату здійснювався понижувальний тиск, який у найближчому майбутньому може посилитися, якщо не запровадити в оперативному порядку адекватні заходи політики.

Серед тих, хто постраждав найбільше, - працівники, які знаходяться у нижньому кінці шкали заробітної плати, та найбільш уразливі працівники, що загрожує поглибленням нерівності. У роки, що передували кризі, нерівність у доходах у багатьох країнах або зростала, або залишалася на дуже високих рівнях, спричиняючи несприятливі соціально-економічні наслідки. Криза, викликана COVID-19, погрожує ще більше посилити ці прояви нерівності. Особливо тяжкого удару зазнали працівники, зайняті у неформальній економіці, мігранти, молоді працівники, домашні працівники й працівники з контрактами, які майже не забезпечують захисту. Несумірно сильно постраждали й жінки, причому є небезпека загострення через цей фактор існуючої нерівності на ринку праці на шкоду жінкам. Отже, запроваджуючи короткострокові заходи реагування на кризу, слід приділити особливу увагу захистові тих, хто стоїть у «протилежному кінці» спектра нерівності.

У цьому контексті вкрай важливо прийняти та запровадити у найближчій перспективі адекватні та збалансовані заходи політики в галузі заробітної плати, для чого потрібен потужний та всеохоплюючий соціальний діалог. У наступні місяці та роки знадобиться належним чином збалансоване коригування заробітної плати з урахуванням актуальних соціально-економічних факторів, яке дозволить гарантувати збереження робочих місць, водночас підтримуючи попит і запобігаючи дефляційним проявам. На деяких підприємствах або у деяких галузях, можливо, потрібні будуть такі заходи, як зменшення заробітної плати і скорочення робочого часу, що дозволить уникнути масових звільнень і банкрутств, особливо у разі припинення тимчасового субсидіювання заробітної плати або посилення жорсткості критеріїв для отримання цих субсидій. Проте, всезагальне скорочення заробітної плати або робочого часу може ще більше поглибити рецесію після локдауну або збільшити її тривалість, стримуючи сукупний попит. Соціальний діалог, зокрема колективні пе-

реговори, що враховує конкретні обставини окремих підприємств або галузей, якнайкраще здатен забезпечити точний баланс у прийнятті рішень щодо потрібних дій.

Під час кризи, спричиненої COVID-19, рішення щодо коригування мінімальної заробітної плати повинні бути дуже збалансованими та зваженими, а ухвалювати їх необхідно за повної участі соціальних партнерів на засадах основаного на фактах соціального діалогу. Критерії коригування мінімальної заробітної плати мають ураховувати не лише потреби працівників та їхніх сімей, а й економічні фактори. Отже, хоча забезпечення здатності низькооплачуваних працівників та їхніх сімей підтримувати достатній рівень життя шляхом коригування ставок мінімальної заробітної плати з метою компенсації інфляції цін є дуже важливою задачею, у конкретних обставинах деяких країн реалізація більш масштабного підвищення цих ставок може виявитися складним або ризикованим кроком. Особливо це актуально там, де мінімальна заробітна плата вже є відносно великою по відношенню до медіанної заробітної плати і де економічна криза, викликана пандемією COVID-19, сильно вплинула на зайнятість і продуктивність праці.

Нинішній спад, тривалість і масштаб якого точно спрогнозувати важко, може перешкодити зростанню продуктивності праці, яке – поряд із справедливим розподілом плодів прогресу серед усіх людей – є невід'ємним елементом забезпечення адекватної заробітної плати. У тих країнах, де ВВП на одного працівника – типова міра середньої продуктивності праці (середня вартість товарів і послуг, створених окремим працівником) – є більшим, середня заробітна плата, як правило, також більш висока, як зазначалося у Частині I. Загальновизнано, що зростання продуктивності – основним компонентом якого є продуктивність праці – має ключове значення для виведення мільйонів людей з бідності, тому що воно сприяє підтриманню потужного економічного зростання, створенню робочих місць, збільшенню заробітків та полегшенню переходу до формальної економіки. Проте, хоча зростання продуктивності у світі після фінансової кризи 2007-2009 років і так було млявим, пандемія COVID-19 та її безпрецедентні наслідки, ймовірно, ще сильніше загальмують цей процес. Ураховуючи уроки, отримані в результаті минулих економічних спадів, Світовий банк виступає за вжиття термінових заходів політики задля уникнення подальшого падіння продуктивності праці й відповідного додаткового погіршення перспектив працівників щодо зайнятості та заробітків. Таким чином, пожвавлення підйому продуктивності стало одним із головних і найнагальніших пріоритетів, як для стримування впливу кризи, так і для реалізації глобальної програми розвитку (World Bank 2020d; Dieppe 2020).

> У контексті COVID-19 украй важливо прийняти та запровадити у найближчій перспективі адекватні та збалансовані заходи політики в галузі заробітної плати на основі потужного та всеохоплюючого соціального діалогу.

iStock.com/Vadim_Key

На тлі недостатнього використання робочої сили та високих рівнів безробіття можуть знадобитися масштабні державні заходи втручання, які дозволять уникнути дефляційних проявів. Важливо на цьому етапі підкреслити, що динаміка заробітної плати в наступні кілька місяців або навіть років не залежатиме виключно – або в основному – від політики щодо заробітної плати. Дійсно, в умовах різкого зниження сукупного попиту підприємства навряд чи можуть виплачувати підвищену заробітну плату, й тому в них немає іншого варіанту, ніж урізати заробітну плату чи звільнити працівників. Ураховуючи це, масштаби, в яких країни вирішать і (або) будуть здатні стимулювати економіку за допомогою заходів податково-бюджетної та кредитно-грошової політики, гратимуть вирішальну роль у підтриманні рівня оплати праці й зайнятості. Кредитно-грошова політика, особливо у формі кількісного стимулювання, як здається, вже відіграє провідну роль, як інструмент зменшення вартості кредитів і, як очікується, продовжить грати цю роль у країнах з економікою, що формується, та країнах із високим рівнем доходу до кінця 2020 року. Такі рішення матимуть колосальні наслідки для заробітної плати працівників у найближчі роки.

На тлі недостатнього використання робочої сили та високих рівнів безробіття можуть знадобитися масштабні державні заходи втручання, які дозволять уникнути дефляційних проявів.

Нинішня криза надає можливість переоцінити адекватність заробітної плати в деяких низькооплачуваних галузях, у яких здебільшого переважають жінки і які довели свою значущість і високу соціальну цінність під час кризи. У світлі величезного тиску на працівників служб охорони здоров'я, спричиненого пандемією COVID-19, та несумірно високих ризиків зараження, з якими стикаються працівники, котрі зайняті у сфері життєво важливих послуг і котрі безпосередньо контактують із клієнтами, можливо, настав час покращити умови зайнятості таких працівників – більшість серед яких складають жінки – що сприяло б також обмеженню наслідків кризи для ґендерного розриву в оплаті праці й навіть могло б зменшити його. Як зазначено у Частині I доповіді, через те, що більшість зайнятих у цих галузях складають жінки, саме вони зазнають, причому несправедливо, надмірно сильного впливу нинішньої кризи – як у плані здоров'я, так і в економічному сенсі. Упродовж усього періоду кризи, як під час локдаунів, так і після них, вони знаходяться на передовій лінії реагування, надаючи людям медичну допомогу і забезпечуючи їм безперервний доступ до продуктів харчування і основних товарів, ризикуючи при цьому своїм життям і життям своїх сімей.

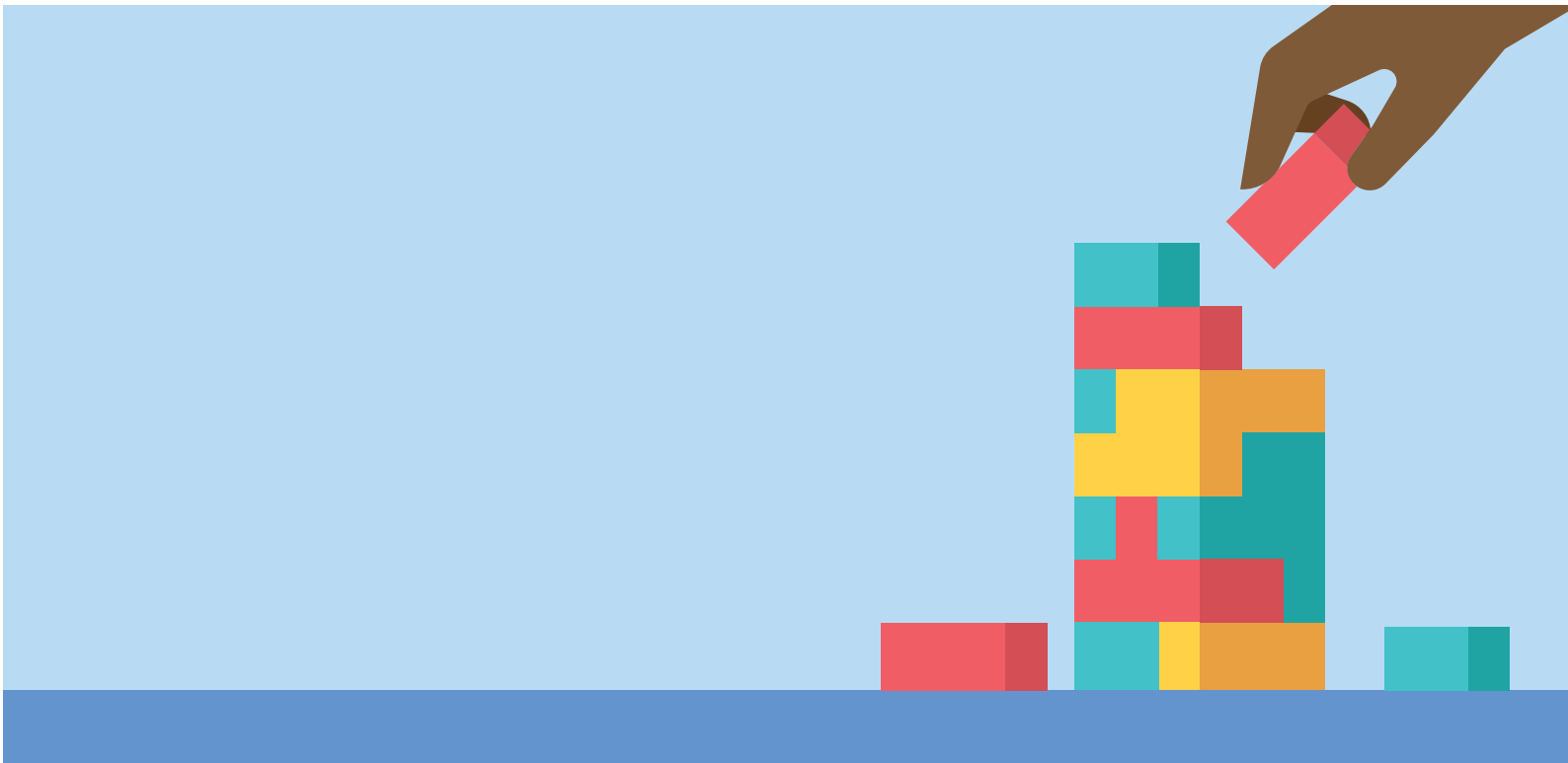
Субсидіювання заробітної плати, яке зіграло значну роль у пом'якшенні впливу кризи, захистивши підприємства і працівників, можливо, необхідно продовжити задля підтримки відновлення економіки. Як зазначено у Частині I доповіді, багато країн запровадили субсидії на заробітну плату або розширили та посилили охоплення ними, прагнучи допомогти підприємствам утримати робочу силу, а працівникам – зберегти роботу. Субсидії на заробітну плату не лише підтримали джерела засобів до існування мільйонів працівників, забезпечивши значну частку їхніх заробітків, чим допомогли також захистити сукупний попит і пом'якшити рецесію; вони також дозволили підприємствам утримати кадри, які вже володіють необхідними навичками для виконання своєї роботи, завдяки чому підприємства зекономили час, гроші та зусилля, необхідні для пошуку і навчання нових талантів після відновлення економіки. Таким чином, субсидії на заробітну плату стали в багатьох країнах цінною інвестицією, яка допомагає економіці країн відновлюватися ефективніше. Проте, для того, щоб цей захід був дієвим, рівень субсидійованої оплати праці повинен бути достатньо адекватним для задоволення потреб працівників та їхніх сімей. У багатьох країнах розмір субсидій на заробітну плату визначається з використанням такого еталонного показника, як рівень мінімальної заробітної плати, який переважає у країні, що підкреслює важливість адекватного мінімуму оплати праці.

Субсидіювання заробітної плати, яке зіграло значну роль у пом'якшенні впливу кризи, захистивши підприємства і працівників, можливо, необхідно продовжити задля підтримки відновлення економіки.

13

Після кризи: адекватна мінімальна заробітна плата, встановлювана законом чи шляхом переговорів

У 2019 році МОП прийняла Декларацію століття про майбутнє сфери праці, яка закликає дотримуватися орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці, одним з елементів якого є адекватний розмір заробітної плати працівників. Як зазначено у Декларації, «вступаючи у своє друге століття, МОП повинна з неослабною енергією продовжити виконувати передбачений її Статутом мандат, націлений на забезпечення соціальної справедливості шляхом подальшого розвитку орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці, в якому головними цілями економічної, соціальної та екологічної політики будуть права працівників, а також потреби, сподівання і права всіх людей», при цьому приватний сектор визначений як «одне з головних джерел економічного зростання і створення робочих місць». У Декларації наголошується на тому, що «бідність, нерівність і несправедливість, що зберігаються,... в багатьох частинах світу становлять загрозу цим досягненням [економічному і соціальному прогресу] і забезпеченню загального процвітання та гідної праці для всіх». Крім того, підкреслено важливість використання «повною мірою потенціалу технічного прогресу і зростання продуктивності, зокрема шляхом соціального діалогу, в цілях забезпечення гідної праці та сталого розвитку, які гарантують усім гідність, самореалізацію та справедливий розподіл благ» (ILO 2019).



У Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці підкреслено важливість адекватного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавчим шляхом або в результаті переговорів. Декларація закликає до зміцнення інститутів ринку праці в цілях забезпечення адекватного захисту всіх працівників і підтвердження постійної актуальності трудових відносин, з одночасним визнанням рівня неформальності та необхідності забезпечити перехід до формальності. У цьому контексті всім працівникам слід забезпечити належний захист з урахуванням таких факторів, як повага до їхніх основоположних прав, максимальні межі тривалості робочого часу, безпека і здоров'я на роботі та «адекватний мінімум заробітної плати, встановлений законодавчо або шляхом переговорів». Дійсно, заробітна плата є одним із ключових вимірів добробуту працівників та їхніх сімей, тож адекватна мінімальна заробітна плата є невід'ємною вимогою до орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці.

Установлюючи адекватний рівень мінімальної заробітної плати, уряди країн повинні докладати всіх зусиль для забезпечення повномасштабних консультацій з соціальними партнерами і, наскільки можливо, їхньої безпосередньої участі на рівних засадах у створенні та функціонуванні систем мінімальної заробітної плати. Як підкреслено у випущеному МОП «Посібнику з політики щодо мінімальної заробітної плати» (*Minimum Wage Policy Guide*), такі консультації можуть бути ефективними лише за умови, що вони проводяться відкрито і передують ужиттю будь-яких рішень органами державної влади (ILO 2016). Це пояснюється тим, що соціальний діалог визнає спільну зацікавленість у добробуті підприємств та працівників і їхніх сімей, попри те, що в деяких випадках погляди сторін діалогу розходяться. Для органів, які ухвалюють рішення, соціальний діалог також є важливою можливістю отримати корисну інформацію та залучити відповідних соціальних партнерів до ефективного формування політики. Це посилює співпричетність і зацікавленість соціальних партнерів, що дозволить успішніше вирішити дану задачу. Соціальний діалог також має вирішальне значення для максимального зменшення непорозумінь і напруженості, сприяючи таким чином підтриманню та зміцненню суспільного миру та нормальних соціально-трудових відносин. Крім того, важливо залучити до процесу соціального діалогу незалежних експертів і національні органи статистики. Оскільки різним учасникам соціального діалогу необхідно заздалегідь отримати доступ до відповідної інформації, щоб сформувати свою позицію, уряди країн повинні виділити достатні ресурси на збирання статистичних даних про заробітну плату та інших потрібних відомостей.

У прагненні підтримати процес планування нового і кращого «нормального життя», автори доповіді висвітлили питання про те, як адекватна мінімальна заробітна плата могла б допомогти забезпечити більшу соціальну справедливість і меншу нерівність. Емпіричний аналіз, викладений у Частині II, показав, що мінімальна заробітна плата має потенціал для зменшення нерівності. Проте, для досягнення цього результату необхідно, щоб мінімальна заробітна плата юридично охоплювала тих працівників, які, скоріше за все, зайняті на низькооплачуваних роботах, зокрема, наприклад, сільськогосподарських і домашніх працівників. Крім того, це вимагає установлення розміру мінімальної заробітної плати на адекватному рівні з урахуванням національних обставин, а також ужиття заходів для забезпечення дотримання відповідного законодавства. Результати моделювання, представленого у Главі 11 (Частина II), показують, що поєднання таких заходів, як поширення дії вищезгаданого законодавства на низькооплачуваних працівників і покращення його дотримання, разом із підвищенням ставок мінімальної заробітної плати у країнах, де вони низькі, завжди сприяє зменшенню нерівності у доходах – навіть з урахуванням помірного несприятливого впливу на зайнятість. Проте, масштаб цих ефектів різниться, зокрема, залежно від частки працівників, які отримують мінімальну заробітну плату і знаходяться в нижніх частинах розподілу доходів, а також від частки працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, в загальній чисельності робочої сили. Ці фактори, у свою чергу, тісно зв'язані з рівнем розвитку країн і ступенем неформальності на ринку праці.

У прагненні підтримати процес планування нового і кращого «нормального життя», автори доповіді висвітлили питання про те, як адекватна мінімальна заробітна плата могла б допомогти забезпечити більшу соціальну справедливість і меншу нерівність.

Проте, для того, щоб мінімальна заробітна плата була по-справжньому ефективним інструментом, її слід супроводжувати створенням робочих місць на засадах формальної оплачуваної зайнятості. Як показано у доповіді, там, де найбільш малозабезпечені домогосподарства живуть за рахунок самозайнятості або роботи за наймом в неформальній економіці, мінімальна заробітна плата не зможе реалізувати свій потенціал повністю. Зокрема, у доповіді продемонстровано, що недотримання законодавства пов'язано з ширшим питанням неформальності. Останніми роками декілька країн, особливо у Латинській Америці, досягли суттєвого прогресу в зменшенні масштабів неформальності малих підприємств та їхніх працівників, запровадивши бага-

тоаспектний комплекс заходів політики, що передбачає стимулювання та інформування, а також полегшення реєстрації та дотримання відповідного законодавства (див., наприклад, Santiago et al. 2019). Ця тенденція також набагато посилила актуальність політики щодо мінімальної заробітної плати для зменшення нерівності. Настанови зі сприяння цьому переходові викладені у Рекомендації 2015 р. щодо переходу від неформальної до формальної економіки (№ 204).

> Для того, щоб мінімальна заробітна плата була по-справжньому ефективним інструментом, її слід супроводжувати створенням робочих місць на засадах формальної оплачуваної зайнятості.

Деталі щодо сутності достатньої мінімальної заробітної плати, включно з її адекватним рівнем, повинні узгоджуватися на національному рівні шляхом соціального діалогу, основаного на фактах, згідно з Конвенцією 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131). Хоча у більшості держав-членів МОП мінімальна заробітна плата встановлюється тільки після консультацій з організаціями роботодавців і працівників або за їхньою повномасштабною участю, на практиці такі консультації не завжди є ефективними. Для багатьох країн удосконалення цих консультаційних механізмів повинно бути одним із пріоритетів у роботі з забезпечення адекватної мінімальної заробітної плати. Крім того, хоча у доповіді проведено порівняння між країнами за рівнем мінімальної заробітної плати відносно медіанної або середньої заробітної плати, соціальний діалог навколо ставок мінімальної заробітної плати повинен ґрунтуватися на переконливих, конкретних для кожної країни свідченнях щодо потреб працівників та їхніх сімей, а також на економічних факторах, характерних для відповідної країни. Потреби працівників та їхніх сімей можна оцінити шляхом розрахунку вартості життя сімей різного розміру, беручи до уваги витрати на продукти харчування, житло, освіту і охорону здоров'я, а також інші важливі видатки (див. вставку 13.1). Серед актуальних економічних факторів – рівень і динаміка продуктивності та цін, а також спроможність сталих підприємств виплачувати мінімальну заробітну плату, підтримуючи рівень зайнятості.

Вставка 13.1. Чи задовольняє мінімальна заробітна плата потреби працівників та їхніх сімей?

Багато працівників світу продовжують потерпати від дуже низької заробітної плати. Проєкт МОП, фінансований Нідерландами, передбачає розробку кращих показників потреб працівників та їхніх сімей, які б відображали обставини у конкретній країні, та відповідне усунення пробілу в знаннях і зміцнення спроможності урядів, соціальних партнерів і підприємств щодо встановлення розміру заробітної плати, який би враховував і соціальні, і економічні фактори[a]. Апробація результатів проєкту здійснюється в Коста-Ріці, Ефіопії, Індії, Індонезії та В'єтнамі. Методологія, що випробується, полягає в розрахуванні вартості життя за чотирма категоріями видатків:

1. витрати на харчування, розраховані на основі недорогого раціону харчування, який є доречним для цільового контингенту за складом і відповідає нормі калорійності раціону, визначеній ВООЗ і Продовольчою та сільськогосподарською організацією Об'єднаних Націй (ФАО);
2. витрати на житло, розраховані на основі базового житла прийнятного рівня у конкретному місці. За методикою Програми ООН із населених пунктів (ООН-Хабітат), ці витрати розраховуються за національними та міжнародними нормами характеристик адекватного житла, як-от площа, якість матеріалів і зручності;
3. витрати на охорону здоров'я і освіту. Базовий рівень видатків на освіту і охорону здоров'я розраховується методом, схожим на застосовуваний Світовим банком для обчислення «кошику» непродовольчих товарів у процесі побудови меж бідності. Цей елемент оцінюється відносно, через середньомісячні видатки на охорону здоров'я і освіти еталонного квінтиля населення, найближчого до норми калорійності, яка використовується для розрахунку витрат на харчування вище у п. (1);
4. витрати на інші предмети першої необхідності. Всі інші статті видатків (як-от витрати на одяг і транспорт) об'єднуються в одну групу; як і у п. (3), цей елемент розраховується відносно, через середньомісячні видатки на інші предмети першої необхідності еталонного квінтиля населення, найближчого до норми калорійності, яка використовується вище у п. (1).

Отже, ця методологія передбачає поєднання абсолютних мірил витрат на харчування і житло та відносних мірил витрат на охорону здоров'я, освіту та інші предмети першої необхідності – що відповідає принципові, який лежить в основі Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131). Ця методологія дозволяє побудувати основу, яку можна адаптувати на рівні країн з урахуванням їхніх обставин і пріоритетів, що забезпечує залученість урядів і соціальних партнерів. Центральним елементом процесу встановлення мінімальної заробітної плати є соціальний діалог і консультації з соціальними партнерами. Зокрема, мета цієї методології полягає у наданні урядам і (або) соціальним партнерам підтримки в їхніх зусиллях із встановлення адекватного рівня заробітної плати з урахуванням як потреб працівників та їхніх сімей, так і економічних факторів.

[a] Цей проєкт технічного співробітництва має назву «Показники та методики встановлення адекватної заробітної плати». Докладно про проєкт див. за посиланням https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_742240/lang--en/index.htm.

Рис. 13.1. Хронологія ратифікації Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131)

Рік	
1970	Еквадор
1971	Японія, Лівія, Іспанія
1972	Куба, Франція, Сирія, Замбія
1973	Австралія, Камерун, Мексика, Нідерланди
1974	Буркіна-Фасо, Ірак, Непал
1975	Румунія, Шрі-Ланка
1976	Єгипет, Нікарагуа, Ємен
1977	Болівія, Ліван, Уругвай
1978	
1979	Коста-Ріка, Кенія
1980	Нігер
1981	Есватіні
1982	
1983	Бразилія, Гайана, Португалія, Танзанія
1984 1985 1986 1987	
1988	Гватемала, Мальта
1989 1990	
1991	Північна Македонія
1992	Словенія
1993	Азербайджан, Боснія і Герцеговина, Латвія
1994	Литва
1995	Сальвадор
1996 1997 1998	
1999	Чилі
2000	Молдова, Сербія
2001	Республіка Корея
2002	Антигуа і Барбуда
2003	
2004	Албанія
2005	Вірменія
2006	Центральноафриканська Республіка, Чорногорія, Україна
2007	Киргизстан
2008 2009 2010 2011 2012	
2013	Марокко
2014 2015	
2016	Малайзія
2017	
2018	Болгарія
Загалом 54 країни	

Джерело: МОП.

54 з 187

З моменту прийняття у 1970 році Конвенції її ратифікували тільки 54 з 187 держав-членів МОП.

Факти, викладені у цій доповіді, підвищують важливість реалізації принципів, закладених у Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131). Ключовими принципами Конвенції є: 1) широка сфера застосування, з мінімальною кількістю винятків; 2) широкі консультації з соціальними партнерами або пряма участь соціальних партнерів на засадах рівності у встановленні та застосуванні мінімальної заробітної плати; 3) визначення рівня мінімальної заробітної плати з урахуванням як потреб працівників та їхніх сімей, так і економічних факторів; 4) періодичне регулювання ставок мінімальної заробітної плати; 5) вжиття відповідних заходів для забезпечення ефективного застосування мінімальної заробітної плати. Ці принципи та передова практика розвиваються у «Посібнику з політики щодо мінімальної заробітної плати» (Minimum Wage Policy Guide) (ILO 2016), а також у доповіді Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (ILO 2020n).

Хоча з моменту прийняття Конвенції № 131 її ратифікувало багато країн, ще залишаються можливості для її ратифікації іншими країнами. З 187 держав-членів МОП з моменту прийняття у 1970 році Конвенцію ратифікували тільки 54 (див. рис. 13.1). Першою її ратифікував Еквадор у 1970 році, а у 1971 році це зробили Японія, Лівія та Іспанія. Останніми до нижченаведеного переліку країни, що ратифікували Конвенцію, приєдналися Марокко (2013 рік), Малайзія (2016 рік) та Болгарія (2018 рік).

14

Усеосяжний пакет заходів із зменшення нерівності та пом’якшення впливу кризи

У Частині II доповіді виділено роль мінімальної заробітної плати у зменшенні нерівності, проте виконання цього завдання вимагає не лише мінімальної заробітної плати: потрібен усеосяжний підхід, зокрема використання колективних переговорів, ужиття заходів з усунення дискримінації та перерозподіл доходів через податково-бюджетну систему, щоб забезпечити всім «участь на рівних засадах у розподілі плодів прогресу», як зазначено в Філадельфійській декларації (ILO 1944). В останні роки, як показують дослідження, нерівність, як правило, є менш вираженою в країнах, де велике число працівників охоплено колективними угодами. Новітні дані з країн ОЕСР свідчать, що нерівність у заробітній платі посилюється, якщо рівень охоплення колективними переговорами низький або якщо ці переговори відбуваються здебільшого на рівні підприємства; з іншого боку, нерівність у заробітній платі зменшується, якщо працівники охоплені галузевими угодами (OECD 2019a). У деяких країнах діють положення про розширення сфери дії, які застосовуються залежно від певних критеріїв, а іноді від норм про відмову від застосування; ці положення дозволяють поширювати умови колективних угод не тільки на сторони, що їх підписали, завдяки чому збільшується частка працівників, які відчувають на собі позитивний вплив цих угод на нерівність.

У світлі несумірно сильного впливу кризи, спричиненої COVID-19, на жінок і значної небезпеки подальшого загострення існуючої нерівності на шкоду жінкам політика у галузі заробітної плати є також дуже важливим засобом обмеження дії кризи в плані ґендерного розриву в оплаті праці. Забезпечення ґендерної рівності та подолання ґендерної дискримінації на роботі шляхом реалізації перетворювального порядку денного в цій царині є ключовим елементом зменшення нерівності в цілому. Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) спрямована на заохочення застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю. Крім того, Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) закликає до викорінення будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження в усіх аспектах галузі праці та занять шляхом конкретного і поступового розвитку рівності можливостей за законом і на практиці.

Як наголошується у завданні 10.4 Цілей сталого розвитку (ЦСР) Організації Об’єднаних Націй, для зменшення нерівності необхідно поєднувати виплати з соціального забезпечення з податково-бюджетною політикою та політикою в галузі заробітної плати. Як продемонстровано у доповіді, більш адекватна мінімальна заробітна плата може сприяти зменшенню нерівності у доходах, проте масштаб цього ефекту часто є обмеженим. Це пояснюється тим, що нерівність у доходах обумовлюється багатьма різними факторами і не може бути суттєво зменшена за допомогою якогось одного окремого заходу політики. Аналіз, проведений у процесі підготовки доповіді, свідчить про те, що в нижніх децилях розподілу доходів багато людей є безробітними, неповністю зайнятими, працівниками неформальної економіки або взагалі не входять до складу робочої сили. Це дає підставу вважати, що рішуче зменшення нерівності вимагає комплексних і скоординованих заходів втручання, орієнтованих як на первинне споживання (доходи від зайнятості та капіталу), так і на вторинне споживання (через податки та соціальні виплати), а також відповідних заходів через надання державних послуг.

15

Ефективна політика в галузі заробітної плати як «прискорювач» досягнення Цілей

Дивлячись у 2030 рік, слід констатувати: хоча криза, спричинена COVID-19, уповільнила досягнутий останніми часом прогрес у реалізації Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року, прийнятого Організацією Об'єднаних Націй, і навіть загрожує повністю знищити плоди цього прогресу, належна політика у галузі заробітної плати могла б істотно сприяти протидії негативних наслідків кризи. У вищезгаданому Порядку денному (UN 2015) з занепокоєнням відзначено, що у світі «посилюється нерівність» та «існують колосальні диспропорції у розподілі можливостей, матеріальних цінностей та влади». Отже, зменшення нерівності визначено як один із головних елементів Порядку денного, і ця мета відображена у кількох взаємопов'язаних ЦСР. Політика в галузі заробітної плати чітко проглядається у ЦСР 10, яка закликає до поступового скорочення «нерівності всередині країн і між ними», зокрема за допомогою «бюджетно-податкової політики, політики у сфері заробітної плати та соціального захисту». Проте, важливість заробітної плати виходить далеко за межі цієї окремої Цілі.

Політика в галузі заробітної плати впливає не на одну, а на багато ЦСР або має зв'язок із багатьма з них. Існує чіткий зв'язок із ЦСР 10, але заробітна плата також прямо впливає щонайменше на вісім завдань ЦСР – або має зв'язок із ними - у рамках чотирьох різних Цілей. Деякі з цих залежностей показані на рис. 15.1 і у вставці 15.1. Ці численні зв'язки відображають той факт, що заробітна плата впливає на рівень доходів і споживання домогосподарств і, отже – як підкреслюється у доповіді – на рівні бідності й нерівності. Крім цього, заробітна плата може визначати вибір, який роблять домогосподарства, і здатність батьків вкладати кошти в освіту своїх дітей. Вона може бути елементом дискримінації щодо жінок; вона впливає на сталість підприємств і економічного зростання; вона є також одним із факторів соціальної, економічної та політичної інтеграції. Ефективніша політика в галузі заробітної плати може також сприяти виконанню таких завдань Порядку денного до 2030 року, як викорінення голоду, ліквідація дитячої праці та забезпечення зайнятості.

Отже, ефективна політика в галузі заробітної плати повинна бути складовою частиною будь-якої стратегії розвитку. Основними елементами завдань щодо розвитку є зростання економіки та продуктивності праці, але політика в галузі заробітної плати може допомогти трансформувати ці покращення у досягнення масштабнішого комплексу взаємозв'язаних ЦСР. У вставці 15.1 висвітлено цю синергію та міцні прямі й зворотні зв'язки – а також ефекти зворотного впливу – що існують між різними Цілями та завданнями. Належна політика в галузі заробітної плати може сприяти підвищенню рівню добробуту, посиленню справедливості та реалізації більш інклюзивних форм зростання і розвитку. Проте, для цього політику в галузі заробітної плати необхідно адаптувати до національного контексту за допомогою соціального діалогу та розбудови інституційної спроможності. Крім того, політика в галузі заробітної плати повинна базуватися на «підході, основаному на правах людини», щоб забезпечити всезагальний доступ до Цілей та майбутню сталість.

> Ефективна політика в галузі заробітної плати повинна бути складовою частиною будь-якої стратегії розвитку.

Рис. 15.1. Заробітна плата як прискорювач досягнення Цілей сталого розвитку

17.1. Посилити мобілізацію внутрішніх ресурсів, зокрема шляхом надання міжнародної підтримки країнам, що розвиваються, з тим, щоб зміцнити національні можливості щодо збирання податків та інших доходів

17.3. Мобілізувати з широкого кола джерел додаткові фінансові ресурси для країн, що розвиваються.

1.1 і 1.2. Збільшити частку населення світу, що живе вище міжнародної та національних меж бідності.

2.1. До 2030 року покінчити з голодом.

2.3. Подвоїти продуктивність сільського господарства і доходи дрібних виробників продовольства.

4.1. Забезпечити, щоб всі дівчатка і хлопчики завершували здобуття безкоштовної, рівноправної і якісної початкової та середньої освіти, що дозволяє домогтися затребуваних і ефективних результатів навчання.

5.1. Ліквідувати всі форми дискримінації щодо жінок.

8.1. Підтримувати економічне зростання на душу населення.

8.5. Забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, а також рівну оплату за рівноцінну працю.

9.2. Сприяти всеохоплюючій і стійкій індустріалізації, суттєво підвищити рівень зайнятості у промисловості та частку промислового виробництва у валовому внутрішньому продукті (ВВП).

10.1. Поступово досягти та підтримувати зростання доходів найменш забезпечених 40 відсотків населення на рівні, що перевищує середній в країні.

10.2. Розширити можливості для участі всіх людей у соціальному, економічному та політичному житті.

10.4. Прийняти відповідну політику, особливо бюджетно-податкову політику, політику у сфері заробітної плати та соціального захисту, і поступово домагатися забезпечення більшої рівності.

Вставка 15.1. Заробітна плата і Цілі сталого розвитку

Заробітна плата прямо впливає на вісім завдань ЦСР у рамках щонайменше чотирьох різних Цілей або має зв'язок із ними. Непрямий вплив і зв'язок має місце більш ніж із десятьма завданнями, але дуже ймовірно, що число таких завдань є більшим.

Приклади прямих зв'язків між заробітною платою та завданнями ЦСР:

1.1 і 1.2. Збільшити частку населення світу, що живе вище міжнародної та національних меж бідності.

5.1. Ліквідувати всі форми дискримінації щодо жінок.

8.1. Підтримувати економічне зростання на душу населення.

8.5. Забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, а також рівну оплату за рівноцінну працю.

10.1. Поступово досягти та підтримувати зростання доходів найменш забезпечених 40 відсотків населення на рівні, що перевищує середній в країні.

10.2. Розширити можливості для участі всіх людей у соціальному, економічному та політичному житті.

10.4. Прийняти відповідну політику, особливо бюджетно-податкову політику, політику у сфері заробітної плати та соціального захисту, і поступово домагатися забезпечення більшої рівності.

Завдання ЦСР, на які заробітна плата впливає опосередковано:

2.1. Покінчити з голодом і забезпечити всім, особливо малозабезпеченим і вразливим групам населення, включаючи немовлят, цілорічний доступ до безпечної, поживної та достатньої їжі.

2.3. Подвоїти продуктивність сільського господарства і доходи дрібних виробників продовольства.

4.1. Забезпечити, щоб всі дівчатка і хлопчики завершували здобуття безкоштовної, рівноправної і якісної початкової та середньої освіти, що дозволяє домогтися затребуваних і ефективних результатів навчання.

8.6. Суттєво скоротити частку молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок.

8.7. Покінчити з дитячою працею у всіх її формах.

8.8. Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості.

8.10. Зміцнювати спроможність національних фінансових установ заохочувати і розширювати доступ до банківських, страхових і фінансових послуг для всіх.

9.2. Сприяти всеохоплюючій і стійкій індустріалізації, до 2030 року суттєво підвищити рівень зайнятості у промисловості та частку промислового виробництва у валовому внутрішньому продукті (ВВП) відповідно до національних умов і подвоїти відповідні показники в найменш розвинених країнах.

8 завдань, 4 Цілі

Існує чіткий зв'язок із ЦСР 10, але заробітна плата також прямо впливає щонайменше на вісім завдань ЦСР – або має зв'язок із ними - у рамках чотирьох різних Цілей.

10.7. Сприяти впорядкованій, безпечній, законній і відповідальній міграції та мобільності людей, зокрема за допомогою проведення спланованої і добре продуманої міграційної політики.

17.1. Посилити мобілізацію внутрішніх ресурсів, зокрема шляхом надання міжнародної підтримки країнам, що розвиваються, з тим, щоб зміцнити національні можливості щодо збирання податків та інших доходів.

17.3. Мобілізувати з широкого кола джерел додаткові фінансові ресурси для країн, що розвиваються.

Кожне з цих завдань супроводжується одним або кількома показниками, що використовуються для відстеження ходу досягнення ЦСР. Ці показники можна поділити на чотири групи відповідно до того, як саме вони пов'язані з заробітною платою:

- *Результати.* У цих випадках заробітна плата є мірою результативності, тобто зміни у заробітній платі прямо впливають на динаміку показника, а хід досягнення демонструють дані щодо заробітної плати. Приклад – показник 10.4.1 «Частка праці у ВВП».
- *Ресурси.* У показнику такого типу заробітна плата є засобом виконання завдання і прямо впливає на досягнення показника. Приклад – завдання 1.1 «Ліквідувати крайню бідність»: заробітна плата збільшує купівельну спроможність домогосподарств, зменшуючи ступінь недостатності доходу для задоволення основних потреб.
- *Фактори, що сприяють.* Заробітна плата впливає на ці показники через додатковий канал або механізм. Приклади: показник 4.3.1 «Рівень участі молоді та дорослих у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки за останні 12 місяців» та показник 10.2.1 «Частка осіб, які живуть на дохід, менший за 40 відсотків медіанного доходу». Підвищення заробітної плати може надати домогосподарствам достатні засоби для того, щоб батьки могли дозволити собі відправити дітей до школи.
- *Процес.* Це – показники, з якими заробітна плата має зворотний зв'язок. Динаміка такого показника впливає на заробітну плату, а зміни заробітної плати також можуть вважатися побічним продуктом або наслідком динаміки показника. Приклад – завдання 2.3 «Подвоїти продуктивність сільського господарства і доходи дрібних виробників продовольства». Підвищення заробітної плати збільшує внутрішній попит у тих районах, де діють дрібні виробники продовольства, і на ту продукцію, яку вони реалізують, що дозволяє їм установлювати ціни, що покривають витрати на виробництво, і отримувати прибуток, збільшуючи цим доходи. Якщо продуктивність сільського господарства зросте, то купівельна спроможність місцевих покупців, особливо найманих працівників, також збільшиться, отже, зросте і попит на товари.

Додаток I

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати по країнах, 2015-2019 роки

Номінальна заробітна плата

Африка

Назва країни	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Алжир	Динар	39 242	39 901	40 325	40 955		Національне управління статистики
Бенін	Франк	46 596					Національний інститут статистики та аналізу
Ботсвана	Пула					5126	ILOSTAT
ЦАР	Франк	161 839	161 060	176 810			Центральноафриканський інститут статистики та досліджень
Кот-д'Івуар	Франк	796 620					Національний інститут статистики
Єгипет	Фунт	3809	4082	4550	4784	5132	Центральне агентство з питань мобілізації та статистики
Есватіні	Ліланґені		4573				ILOSTAT
Гана	Седі	884		689			Служба статистики
Гвінея	Франк					143 981	Міністерство економіки та фінансів; Міністерство державної служби та реформи адміністрації
Кенія	Шилінг	49 524	52 389	55 753	59 994	64 854	Національне бюро статистики
Лесото	Лоті	2145	1899	1988	2069	2373	Бюро статистики
Мадагаскар	Аріарі	64 500					Національний інститут статистики
Малаві	Квача	103 083	108 333	125 000			Національне управління статистики
Малі	Франк	64 631	70 076	69 596	73 226		ILOSTAT
Маврикій	Рупія	25 368	27 626	29 462	30 809	31 866	Центральне управління статистики
Марокко	Дирхам	4910	5032	5104	5188		Національний фонд соціального забезпечення
Намібія	Долар		6759		7935		ILOSTAT
Нігер	Найра	45 698	52 215	50 466			Національне бюро статистики
Руанда	Франк	50 923	57 306	56 983	57 878		Національний інститут статистики
Сенегал	Франк		116 476	156 074			Міністерство економіки, фінансів та планування
Сейшельські Острови	Рупія				13 378		ILOSTAT
ПАР	Ранд	16 957	18 035	19 650	20 884	21 958	Управління статистики
Танзанія	Шилінг	403 729					Національне бюро статистики
Того	Франк			89 297			ILOSTAT
Туніс	Динар	1389	1581				Національний інститут статистики
Уганда	Шилінг			387 469			Бюро статистики
Замбія	Квача					4010	Центральне управління статистики
Зімбабве	Долар					308	ILOSTAT

Америка

Назва країни	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Аргентина	Песо		11 243	13 898	17 638	24 177	Міністерство праці, зайнятості та соціального забезпечення
Беліз	Долар	1199	1158	1198	1218		ILOSTAT
Болівія	Болівіано	3160	3276	3372	3526	3627	ILO SIALC
Бразилія	Реал	1879	2002	2103	2213	2304	Інститут географії та статистики (IBGE)
Канада	Долар	4126	4145	4229	4338	4456	Управління статистики
Колумбія	Песо	1212616	1290862	1268917	1355017	1448509	ILO SIALC
Коста-Ріка	Колон	579 249	613 977	632 926	645 022	669 281	Центральний банк
Куба	Песо	687	740	767			Національне управління статистики
Домініканська Республіка	Песо	15 309	17 128				Національне управління статистики
Еквадор	Долар	561	570	567	574	612	ILO SIALC
Сальвадор	Долар	300	302	307			Міністерство економіки та загального контролю статистики і перепису
Гватемала	Кетсаль	2186	2227	2182	2349	2377	Національний інститут статистики
Гондурас	Лемпіра	6403	6918	6799	6790	7490	Національний інститут статистики
Ямайка	Долар	83 784					Інститут статистики
Мексика	Песо	6580	6852	7120	7449	7828	Портал Національної служби зайнятості
Нікарагуа	Кордоба	8714	9292	10 239	10 757		Міністерство праці (MITRAB)
Панама	Долар	1115	1238	1359	1422		Національний інститут статистики та перепису
Парагвай	Гуарані	2264613	2278289	2404013	2511621	2586091	ILO SIALC
Перу	Сол	1358	1452	1467	1510	1570	ILO SIALC
Пуерто-Ріко	Долар	2288	2284	2298	2401	2370	Бюро статистики праці США
Тринідад і Тобаго	Долар	5561	5758				ILOSTAT
США	Долар	3745	3818	3927	4058	4173	Бюро статистики праці США
Уругвай	Песо	22 755	27 383	30 293	32 125	34 746	ILO SIALC

Арабські держави

Назва країни	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Бахрейн	Динар	757	774	768	801		Орган з питань контролю ринку праці
Йорданія	Динар	484	493	500	524		Департамент статистики
Кувейт	Динар	795	764	747			Центральне управління статистики
Оман	Ріал	643	696	703	673	705	Міністерство національної економіки
Катар	Ріал	10568	10793	11099	11121	11183	Управління статистики
Саудівська Аравія	Ріал	6413					ILOSTAT

Азіатсько-Тихоокеанський регіон

Назва країни	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Бангладеш	Така		12 915	12 016			Бюро статистики
Камбоджа	Рієль	788 000	887 000	1 039 000			Національний інститут статистики
Китай	Юань	5169	5631	6193	6872	7542	Національне бюро статистики
Фіджі	Долар		752	652	797		Бюро статистики
Гонконг (Китай)	Долар	14 848	15 271	15 703	16 488	17 108	Департамент перепису населення і статистики
Індія	Рупія	10 885	11 674	12 399	13 143		Міністерство статистики та впровадження програм
Індонезія	Рупія	2 069 306	2 552 962	2 742 621	2 829 130	2 913 897	Управління статистики
Іран	Ріал	7 693 583					Статистичний центр
Республіка Корея	Вона	3 300 091	3 424 726	3 518 155	3 696 314	3 818 727	Міністерство праці
Лаос	Кіп			2 354 377			ILOSTAT
Макао (Китай)	Патака	13 805	14 150	14 580	15 330	15 880	Управління статистики та перепису населення
Малайзія	Рінггіт	2947	3112	3300	3596	3699	Департамент статистики
Монголія	Тугрик	808 000	861 900	944 500	1 002 900	1 124 300	Національне управління статистики
М'янма	К'ят	124 157		181 917	203 091	209 712	Міністерство праці, зайнятості та соціального забезпечення
Пакистан	Рупія	14 971			18 754		Департамент статистики
Філіппіни	Песо	9752	10 325	10 691	11 407		Національне управління статистики
Сінгапур	Долар	4892	5074	5229	5410	5549	Управління статистики
Шрі-Ланка	Рупія	24 139	27 091	29 691	31 554		Департамент перепису населення і статистики
Тайвань (Китай)	Долар	49 024	49 266	50 480	52 407	53 657	Національне управління статистики
Таїланд	Бат	13 487	13 729	14 766	14 944	15 200	Національне управління статистики
Східний Тимор	Долар		322				ILOSTAT
В'єтнам	Донг	4 656 000	4 985 000	5 370 500	5 767 750	6 714 500	Головне управління статистики
Австралія	Долар	4946	5036	5135	5270	5406	Бюро статистики
Японія	Ієна	333 300	333 700	333 800	336 700	338 000	Міністерство охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення
Нова Зеландія	Долар	4403	4641	4775	4923	5031	Управління статистики

Європа та Центральна Азія

Назва країни	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Албанія	Лек	38 148	37 341	39 026	39 647		Національний інститут статистики
Вірменія	Драм	171 615	174 445	177 817	172 727	182 673	Національна служба статистики
Австрія	Євро	4280	4390	4460	4570	4690	Управління статистики
Азербайджан	Манат	467	500	529	545	635	Державний комітет статистики
Білорусь	Рубль	671	723	823	971	1091	Управління статистики
Бельгія	Євро	3445	3489	3558	3627		Міністерство економіки
Боснія і Герцеговина	Марка	1289	1301	1321	1363	1422	Агентство статистики
Болгарія	Лев	878	948	1037	1146	1274	Національний інститут статистики
Хорватія	Куна	7978	8037	8304	8612	8766	Центральне бюро статистики
Кіпр	Євро	1883	1878	1891	1938	1979	Служба статистики
Чехія	Крона	27 811	29 061	31 109	33 684	36 336	Управління статистики
Данія	Крона	39 575	40 102	40 954	41 736	42 592	Управління статистики
Естонія	Євро	1065	1146	1221	1310	1407	Управління статистики
Фінляндія	Євро	3333	3368	3395	3465	3527	Управління статистики
Франція	Євро	2533	2572	2628	2677	2723	Євростат
Грузія	Ларі	900	940	999	1068	1129	Національне управління статистики
Німеччина	Євро	2761	2830	2902	2994	3088	Федеральне управління статистики
Греція	Євро	1598	1547	1564	1585	1607	Євростат
Угорщина	Форинт	247 924	263 171	297 017	329 943		Центральне управління статистики
Ісландія	Крона	440 000	484 000	516 000	536 000	554 000	Управління статистики
Ірландія	Євро	3043	3077	3137	3239	3354	Центральне управління статистики
Ізраїль	Шекель	9503	9724	10 095	10 584		Центральне бюро статистики
Італія	Євро	2171	2188	2196	2233	2251	Національне бюро статистики
Казахстан	Теньге	126 021	142 898	150 827	163 257	187 510	Агентство статистики
Киргизстан	Сом	13 483	14 847	15 670	16 427		Національний комітет статистики
Латвія	Євро	818	859	926	1004	1076	Управління статистики
Литва	Євро	921	998	1087	1201	1307	Управління статистики
Люксембург	Євро	4727	4772	4919	5078	5167	STATEC
Мальта	Євро	1399	1469	1517	1581	1637	Національне управління статистики
Молдова	Лей	4538	4998	5587	6268		Національне бюро статистики
Чорногорія	Євро	725	751	765	766	773	Управління статистики
Нідерланди	Євро	2405	2436	2460	2508		Управління статистики
Північна Македонія	Денар	32 173	32 822	33 688	35 625	37 446	Державне управління статистики
Норвегія	Крона	42 580	43 270	44 310	45 610	47 290	Управління статистики
Польща	Злотий	3908	4052	4284	4590	4918	Центральне управління статистики
Португалія	Євро	1097	1108	1133	1170	1188	Управління стратегії та планування
Румунія	Лей	2555	2809	3223	4357	4853	Національний інститут статистики
Російська Федерація	Рубль	34 030	36 709	39 167	43 724	47 867	Федеральна служба державної статистики
Сербія	Динар	61 145	63 474	65 976	68 629	75 814	Управління статистики
Словаччина	Євро	883	912	954	1013	1092	Управління статистики

Назва країни	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Словенія	Євро	1556	1585	1627	1682	1754	Управління статистики
Іспанія	Євро	1902	1898	1900	1919	1955	Національний інститут статистики
Швеція	Крона	32 000	32 800	33 700	34 600	35 300	Управління статистики
Швейцарія	Франк		7491		7603		Федеральне управління статистики
Таджикистан	Сомоні	879	962	1144	1234		Державний комітет статистики
Туреччина	Ліра				3960		Інститут статистики
Туркменістан	Манат	1263	1381	1403			Державний комітет статистики
Україна	Гривня	4195	5183	7104	8865	10 497	Державна служба статистики
Великобританія	Фунт	2198	2275	2331	2405	2475	Національне управління статистики
Узбекистан	Сум		1 293 800	1 453 200	1 822 200	2 324 500	Державний комітет статистики

Реальна заробітна плата

Африка

Назва країни	2015	2016	2017	2018	2019
Алжир	–1,0	–4,4	–4,3	–2,6	
Бенін	2,1				
ЦАР	1,3	–4,9	5,8		
Кот-д'Івуар	21,6				
Єгипет	–1,7	–2,8	–9,8	–13,0	–5,8
Кенія	–6,6	0,0	–2,6	3,2	2,3
Лесото	20,9	–16,6	0,2	–0,6	8,3
Мадагаскар	–1,1				
Малаві	4,9	–13,7	3,4		
Малі	–12,5	10,4	–2,4	3,4	
Маврикій	1,8	7,8	2,9	1,3	2,5
Марокко	1,3	0,8	0,7	–0,2	
Мозамбік	12,8	–1,1	–3,9	6,6	5,1
Намібія	–3,9	–3,9	3,0	3,0	
Нігерія	–13,4	–1,2	–17,0		
Руанда			7,3	–1,9	–1,9
Сенегал			32,1		
ПАР	2,1	–0,1	3,5	1,6	1,0
Танзанія	–4,6				
Туніс	1,9	2,5	1,3	–1,2	
Уганда	16,2	1,4	–8,3		
Зімбабве	5,9	–1,4			

Америка

Назва країни	2015	2016	2017	2018	2019
Аргентина			–1,6	–5,5	–11,2
Беліз	–19,7	–4,0	2,3	1,4	
Болівія	–3,1		0,1	2,3	1,1
Бразилія	–1,3	–2,0	1,5	1,5	0,4
Канада	0,7	–0,9	0,4	0,3	0,7
Чилі	1,8	1,4	3,5	2,0	2,0
Колумбія	1,1	–1,0	2,3	1,1	0,8
Коста-Ріка	1,1	6,0	1,5	–0,3	1,6
Домініканська Республіка	11,1	10,1	3,7	5,1	4,9
Еквадор	–0,1	–0,2	–1,0	1,5	6,1
Сальвадор	1,4	0,1	0,5		
Гватемала	–2,2	–2,4	–6,2	3,7	–2,9
Гондурас	–0,4	–0,4	–5,4	–4,3	5,6
Ямайка	–2,3				
Мексика	0,5	1,3	–2,0	–0,3	1,3
Нікарагуа	2,8	3,0	6,1	0,1	
Панама	6,9	10,1	6,1	6,5	
Парагвай	1,3	0,9	0,4	1,6	
Перу	0,1	3,2	–1,7	1,6	1,7
Пуерто-Ріко	2,1	0,1	–1,1	3,2	–1,2
Тринідад і Тобаго	–2,2	0,5			
США*	2,2	0,7	0,7	0,9	1,0
Уругвай	1,6	1,6	2,9	0,2	1,3

* Цифри щодо США – на основі BLS CEU050 0000012

Арабські держави

Назва країни	2015	2016	2017	2018	2019
Бахрейн	–0,4	–0,5	–2,1	2,2	–1,5
Йорданія	1,2	2,7	–1,8	0,3	
Кувейт	4,2	–7,1	–0,6		
Окуповані палестинські території	–1,4	2,7	1,9	8,8	4,9
Омана	7,3	7,1	–0,6	–5,1	3,9
Катар	–1,0	–0,5	2,4	0,0	0,9
Саудівська Аравія	5,2				

Азіатсько-Тихоокеанський регіон

Назва країни	2015	2016	2017	2018	2019
Австралія	–0,1	0,6	0,0	0,7	1,0
Бангладеш	3,5	3,6	3,0	0,8	
Камбоджа	21,3	9,3	13,8		
Китай	6,7	5,5	5,9	7,0	5,6
Фіджі			–16,2	17,5	
Гонконг (Китай)	1,2	0,4	1,3	2,5	0,7
Індія	2,8	2,6	2,5	0,0	
Індонезія	–0,4	19,2	3,5	0,0	–0,2
Іран	7,7	8,5	8,8		
Японія	0,3	0,2	–0,4	–0,1	–0,6
Республіка Корея	2,7	2,8	0,8	3,5	2,8
Макао (Китай)	0,4	0,1	1,8	2,1	1,2
Малайзія	4,0	3,4	2,2	7,9	1,8
Монголія	–4,2	6,2	4,7	–1,4	2,8
М’янма			13,3	5,4	–4,2
Непал	0,7	2,4	5,5	3,4	5,9
Нова Зеландія	2,4	4,7	1,0	1,5	0,7
Пакистан	8,9	4,0	4,0	4,0	
Філіппіни	1,1	4,6	0,7	1,4	
Сінгапур	4,0	4,3	2,5	3,0	1,9
Шрі-Ланка	15,5	7,9	2,8	1,9	
Тайвань (Китай)	3,1	–0,5	1,4	2,3	1,6
Таїланд	2,8	1,6	6,8	0,1	0,9
Східний Тимор	–23,2				
В’єтнам	4,8	4,3	4,1	3,7	12,4

Європа та Центральна Азія

Назва країни	2015	2016	2017	2018	2019
Албанія	0,3	–3,4	2,5	–0,4	
Вірменія	7,5	6,9	–0,5	–4,3	6,9
Австрія	1,3	1,6	–0,6	0,3	1,1
Азербайджан	1,0	–4,8	–6,4	0,7	13,6
Білорусь	–2,3	–3,8	7,5	12,6	7,3
Бельгія	0,3	–0,5	–0,2	–0,4	1,0
Боснія і Герцеговина	1,0	2,6	0,7	1,7	3,2
Болгарія	8,0	9,5	8,1	7,7	8,4
Хорватія	0,8	1,8	2,2	2,2	3,0
Кіпр	1,6	1,2	0,2	1,7	1,4
Чехія	3,4	3,8	4,5	6,0	5,2
Данія	1,4	1,3	1,1	1,2	0,7
Естонія	5,9	6,8	2,8	3,7	4,8
Фінляндія	0,9	0,7	0,0	0,9	0,6
Франція	2,1	0,8	0,1	–0,6	0,6
Грузія	5,8	2,2	0,2	4,2	0,8
Німеччина	2,2	2,1	0,8	1,2	1,6
Греція	0,2	1,4	–0,4	2,2	1,1
Угорщина	4,4	5,7	10,3	8,3	
Ісландія	5,1	8,2	4,8	1,2	0,5
Ірландія	1,2	1,3	1,7	2,5	2,3
Ізраїль	2,6	2,9	3,6	4,0	
Італія	1,1	0,9	–1,0	0,4	0,1
Казахстан	–2,3	–1,1	–1,7	1,7	9,1
Киргизстан	3,1	9,7	2,3	3,2	3,1

Назва країни	2015	2016	2017	2018	2019
Латвія	6,7	4,9	4,8	5,7	4,1
Литва	6,1	7,6	5,1	7,8	6,3
Люксембург	2,8	0,7	1,4	1,6	0
Мальта	2,0	4,1	2,0	2,4	1,9
Молдова	1,0	3,0	4,9	8,9	10,1
Чорногорія	–1,3	3,9	–0,5	–2,4	–0,2
Нідерланди	1,7	1,2	–0,3	0,3	
Північна Македонія	3,0	2,3	1,3	4,2	3,8
Норвегія	–1,5	–1,9	0,5	0,2	1,4
Польща	4,4	4,3	3,7	5,5	4,6
Португалія	–0,2	0,4	0,7	2,1	0,6
Румунія	10,2	11,8	12,8	8,0	8,8
Російська Федерація	–9,4	0,8	2,9	8,5	4,6
Сербія	–2,4	–1,7	0,9	3,9	8,4
Словаччина	3,2	3,8	3,3	3,6	5,0
Словенія	0,9	2,3	0,4	2,1	2,9
Іспанія	1,6	–0,1	–1,8	–0,6	1,2
Швеція	2,0	1,5	1,1	0,4	0,4
Швейцарія	1,5	1,1	–0,1	–0,4	0,5
Таджикистан	7,7	0,2	–0,4	0,3	–2,6
Туреччина	5,6	7,6	1,2	–0,4	2,3
Туркменістан	2,0	5,4	–5,9		
Україна	–20,2	9,0	19,1	12,5	9,8
Великобританія	1,1	2,8	–0,2	0,7	1,1
Узбекистан			–1,4	6,7	11,2

Додаток II

Інформація щодо мінімальної заробітної плати по окремих країнах

Країна	Регіон	Валюта	Періодичність	2015	2016	2017	2018	2019	Метод розрахунку ставки мінімальної заробітної плати
Алжир	АФРИКА	Динар	Місячна	18000	18000	18000	18000	18000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Ангола		Кванза	Місячна	15003	15003	16503,3	16503,3	21454	Національний мінімальний розмір оплати праці
Бенін		Франк	Місячна	40000	40000	40000	40000	40000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Ботсвана		Пула	Годинна	4,86	5,79	5,79	5,79	6,77	Ставка застосовується до більшості галузей
Буркіна-Фасо		Франк	Місячна	34664	34664	34664	34664	34664	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Бурунді		Франк	Денна	160	160	160	160	160	Міська ставка
Кабо-Верде		Ескудо	Місячна	11000	11000	11000	13000	13000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Камерун		Франк	Місячна	36270	36270	36270	36270	36270	Одна національна мінімальна заробітна плата
ЦАР		Франк	Місячна	35000	35000	35000	35000	35000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Чад		Франк	Місячна	60000	60000	60000	60000	60000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Коморські Острови		Франк	Місячна	55000	55000	55000	55000	55000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Конго		Франк	Місячна	90000	90000	90000	90000	90000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Кот-д'Івуар		Франк	Місячна	60000	60000	60000	60000	60000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Дем. Республіка Конго		Франк	Денна	1680	1680	1680	7075	7075	Одна національна мінімальна заробітна плата
Екваторіальна Гвінея		Франк	Місячна	117304	117304	117304	117304	117304	Одна національна мінімальна заробітна плата
Есватіні		Лілангені	Місячна	420	420	420	420	420	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників
Габон		Франк	Місячна	150000	150000	150000	150000	150000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Гамбія		Даласі	Денна	50	50	50	50	50	Одна національна мінімальна заробітна плата
Гана		Седі	Денна	7,00	8,00	8,80	9,68	10,65	Одна національна мінімальна заробітна плата
Гвінея		Франк	Місячна	440000	440000	440000	440000	440000	Одна національна мінімальна заробітна плата

Країна	Регіон	Валюта	Періодичність	2015	2016	2017	2018	2019	Метод розрахунку ставки мінімальної заробітної плати
Гвінея-Бісау	**АФРИКА**	Франк	Місячна	19030	19030	19030	19030	19030	Одна національна мінімальна заробітна плата
Кенія		Шилінг	Місячна	17200,03	17200,03	20296,04	21310,84	21310,84	Ставка робітника-верстатника в муніципалітетах і містах Майоко, Ріуру та Лімуру
Лесото		Лоті	Місячна	1178	1178	1178	1178	1620	Національний мінімальний розмір оплати праці
Ліберія		Долар	Денна	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників
Лівія		Динар	Місячна	450	450	450	450	450	Одна національна мінімальна заробітна плата
Мадагаскар		Аріарі	Місячна	133013,4	144003	155523	168019	200000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Малаві		Квача	Місячна	14326	17880,2	25000	25000	25000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Малі		Франк	Місячна	28465	40000	40000	40000	40000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Мавританія		Угія	Місячна	3000	3000	3000	3000	3000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Маврикій		Рупія	Місячна	7100	7350	7550	8000	8500	Ставка учня до введення МЗП у 2018 р.; ставка для некваліфікованих працівників поза межами зони експортної переробки
Марокко		Дирхам	Місячна	2570,9	2570,9	2570,9	2570,9	2698,8	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Мозамбік		Метікал	Місячна	4815	5200	5695	6620	7000	Ставка застосовується до переробної промисловості
Нігер		Франк	Місячна	30047	30047	30047	30047	30047	Одна національна мінімальна заробітна плата
Нігерія		Найра	Місячна	18000	18000	18000	18000	30000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Руанда		Франк	Денна	100	100	100	100	100	Одна національна мінімальна заробітна плата
Сенегал		Франк	Місячна	36244	36244	36244	52500	55000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Сейшельські О-ви		Рупія	Годинна	26,7	33,3	33,3	33,3	34,97	Ставка застосовується до працівників (на відміну від тимчасових робітників)
Сьєрра-Леоне		Леоне	Місячна	500000	500000	500000	500000	500000	Одна національна мінімальна заробітна плата
ПАР		Ранд	Годинна	15,47	16,41	17,66	18,90	20,00	Ставка прибиральника у «зоні С» до введення МЗП у 2019 р.
Судан		Фунт	Місячна	0,028	0,028	0,028	0,028	0,028	Одна національна мінімальна заробітна плата
Того		Франк	Місячна	35000	35000	35000	35000	35000	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Туніс		Динар	Годинна	1,67	1,67	1,76	1,87	1,87	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Уганда		Шилінг	Місячна	6000	6000	6000	6000	6000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Танзанія		Шилінг	Місячна	115000	115000	115000	115000	115000	Ставка застосовується до переробної промисловості
Замбія		Квача	Місячна	700	700	700	1050	1050	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників (1 розряд)

Країна	Регіон	Валюта	Періодичність	2015	2016	2017	2018	2019	Метод розрахунку ставки мінімальної заробітної плати
Антигуа і Барбуда	**АМЕРИКА**	Долар	Годинна	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	Одна національна мінімальна заробітна плата
Аргентина		Песо	Місячна	5588	7560	8860	11300	16875	Одна національна мінімальна заробітна плата
Багамські Острови		Долар	Тижнева	210	210	210	210	210	Одна національна мінімальна заробітна плата
Барбадос		Долар	Тижнева	250	250	250	250	250	Одна національна мінімальна заробітна плата
Беліз		Долар	Годинна	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	Одна національна мінімальна заробітна плата
Болівія		Болівіано	Місячна	1656	1805	2000	2060	2122	Одна національна мінімальна заробітна плата
Бразилія		Реал	Місячна	788	880	937	954	998	Національний мінімальний розмір оплати праці
Канада		Долар	Годинна	10,3	10,5	10,75	11	11,15	Найнижча провінційна ставка
Чилі		Песо	Місячна	241000	257500	270000	288000	301000	Ставка для дорослих (кілька ставок за віком)
Колумбія		Песо	Місячна	644350	689455	737717	781242	828116	Одна національна мінімальна заробітна плата
Коста-Ріка		Колон	Місячна	283799,64	289828,62	293132,67	300255,79	309143,36	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників
Домініка		Долар	Годинна	4	4	4	4	4	Одна національна мінімальна заробітна плата
Домініканська Респ.		Песо	Місячна	7843	7843	9411,6	9411,6	10730	Ставка застосовується до малих підприємств
Еквадор		Долар	Місячна	354	366	375	386	394	Національний мінімальний розмір оплати праці
Сальвадор		Долар	Місячна	250,025	250,025	304,166	304,166	304,166	Ставка застосовується до переробної промисловості
Гренада		Долар	Денна	35	35	35	35	35	Ставка застосовується до переробної промисловості
Гватемала		Кетсаль	Місячна	2394,4	2490,21	2643,21	2742,37	2742,40	Ставка застосовується до переробної промисловості
Гайана		Долар	Місячна	35000	35000	44200	44200	44200	Одна національна мінімальна заробітна плата
Гаїті		Гурд	Денна	225	300	350	420	500	Сегмент F «Інші переробні галузі» (експортні)
Гондурас		Лемпіра	Місячна	7222,01	7619,20	7871,42	8243,74	8636,96	Ставка застосовується до переробної промисловості
Ямайка		Долар	Тижнева	5600	6200	6200	7000	7000	Національний мінімальний розмір оплати праці
Мексика		Песо	Денна	70,10	73,04	88,36	88,36	102,68	Національний мінімальний розмір оплати праці
Нікарагуа		Кордоба	Місячна	4285,84	4680,24	5074,31	5615,75	5615,75	Ставка застосовується до переробної промисловості
Панама		Долар	Годинна	2,00	2,11	2,11	2,20	2,20	Ставка застосовується до переробної промисловості (малі підприємства)
Парагвай		Гуарані	Місячна	1824055,6	1964507	2041123	2112562	2192839	Національний мінімальний розмір оплати праці
Перу		Сол	Місячна	750	850	850	930	930	Одна національна мінімальна заробітна плата
Сент-Кітс і Невіс		Долар	Тижнева	360	360	360	360	360	Одна національна мінімальна заробітна плата
Сент-Вінсент і Гренадини		Долар	Денна	40	40	40	40	40	Ставка застосовується до переробної промисловості

Країна	Регіон	Валюта	Періодичність	2015	2016	2017	2018	2019	Метод розрахунку ставки мінімальної заробітної плати
Суринам	**АМЕРИКА**	Долар	Годинна	4,29	5,22	6,14	6,14	8,40	Національний мінімальний розмір оплати праці
Тринідад і Тобаго		Долар	Годинна	15	15	15	15	17,5	Одна національна мінімальна заробітна плата
США		Долар	Годинна	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25	Національний мінімальний розмір оплати праці
Уругвай		Песо	Місячна	10000	11150	12265	13430	15650	Одна національна мінімальна заробітна плата
Венесуела		Болівар	Місячна	9,64818	27,0921	177,507	450000	11250000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Ірак	**АРАБСЬКІ ДЕРЖАВИ**	Динар	Місячна	250000	250000	350000	400000	400000	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників
Йорданія		Динар	Місячна	190	190	220	220	220	Загальнонаціональна ставка
Кувейт		Динар	Місячна			75	75	75	Ставка для приватного сектора і нафтової галузі
Ліван		Фунт	Місячна	675000	675000	675000	675000	675000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Оман		Ріал	Місячна	325	325	325	325	325	Одна національна мінімальна заробітна плата (тільки для громадян)
Сирія		Фунт	Місячна	9765	9765	9765	9765	9765	Одна національна мінімальна заробітна плата
Афганістан	**АЗІАТСЬКО-ТИХО-ОКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН**	Афгані	Місячна	5000	5000	5500	5500	5500	Непостійна для приватного сектора
Австралія		Долар	Тижнева	656,9	672,7	694,9	719,2	740,8	Національний мінімальний розмір оплати праці
Бангладеш		Така	Місячна	1500	1500	1500	1500	1500	Одна національна мінімальна заробітна плата
Камбоджа		Рієль	Місячна	128	140	153	170	182	МЗП у текстильній, швейній та взуттєвій галузях
Китай		Юань	Місячна	1250	1270	1400	1500	1500	Найнижча ставка класу I кожної провінції
Острови Кука		Долар	Годинна	6,25	6,25	7	7,25	7,6	Одна національна мінімальна заробітна плата
Фіджі		Долар	Годинна	3,15	3,15	3,28	3,28	3,28	Національний мінімальний розмір оплати праці
Індія		Рупія	Денна	160	160	176	176	176	Національний мінімальний розмір оплати праці
Індонезія		Рупія	Місячна	1100000	1237700	1337645	1454154	1570922	Найнижча провінційна ставка
Іран		Ріал	Місячна	(даних немає)	9299310	9299310	11112690	15170000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Японія		Ієна	Годинна	693	714	737	761	790	Найнижча провінційна ставка
Кірібаті		Долар	Годинна		1,30	1,30	1,30	1,30	Ставка для місцевих підприємств і компаній
Лаос		Кіп	Місячна	900000	900000	900000	1100000	1100000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Малайзія		Рінггіт	Місячна	900	1000	1000	1000	1100	Ставка для Малайського півострова
Маршалові Острови		Долар	Годинна	2	3	3	3	3	Одна національна мінімальна заробітна плата
Монголія		Тугрик	Місячна	192000	192000	240000	240000	320000	Одна національна мінімальна заробітна плата
М'янма		К'ят	Денна	3600	3600	3600	4800	4800	Одна національна мінімальна заробітна плата

Країна	Регіон	Валюта	Періодичність	2015	2016	2017	2018	2019	Метод розрахунку ставки мінімальної заробітної плати
Непал	АЗІАТСЬКО-ТИХО-ОКЕАНСЬКИЙ РЕГІОН	Рупія	Місячна	8000	8000	9700	13450	13450	Національний мінімальний розмір оплати праці
Нова Зеландія		Долар	Годинна	14,75	15,25	15,75	16,5	17,7	Ставка для дорослих (кілька ставок за віком)
Пакистан		Рупія	Місячна	13000	14000	15000	15000	17500	Некваліфікований працівник, найнижча провінційна ставка
Палау		Долар	Годинна	3,25	3,5	3,5	3,5	3,5	Одна національна мінімальна заробітна плата
Папуа-Нова Гвінея		Кіна	Годинна	3,36	3,5	3,5	3,5	3,5	Одна національна мінімальна заробітна плата
Філіппіни		Песо	Денна	250	260	265	280	280	Найнижча провінційна ставка (крім сільського господарства)
Республіка Корея		Вона	Місячна	1166220	1260270	1352230	1573770	1745150	Одна національна мінімальна заробітна плата
Самоа		Тала	Годинна	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Соломонові Острови		Долар	Годинна	4	4	4	4	8	Ставка SMIG у системі SMIG/SMAG
Шрі-Ланка		Рупія	Місячна		12500	12500	12500	12500	Одна національна мінімальна заробітна плата
Таїланд		Бат	Денна	300	300	300	308	313	Найнижча провінційна ставка
Східний Тимор		Долар	Місячна	115	115	115	115	115	Одна національна мінімальна заробітна плата
Вануату		Вату	Годинна	170	170	170	200	220	Одна національна мінімальна заробітна плата
В'єтнам		Донг	Місячна	2150000	2400000	2580000	2760000	2920000	Найнижча регіональна ставка
Албанія	ЄВРОПА ТА ЦЕНТРАЛЬНА АЗІЯ	Лек	Місячна	22000	22000	24000	24000	26000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Вірменія		Драм	Місячна	55000	55000	55000	55000	55000	Одна національна мінімальна заробітна плата
Азербайджан		Манат	Місячна	105	105	116	130	250	Одна національна мінімальна заробітна плата
Білорусь		Рубль	Місячна	218	239	265	305	330	Одна національна мінімальна заробітна плата
Бельгія		Євро	Місячна	1502	1531,93	1562,59	1562,59	1593,8	Одна національна мінімальна заробітна плата
Боснія та Герцеговина		Марка	Місячна		406	406	406	406	МЗП у Республіці Сербській
Болгарія		Лев	Місячна	380	420	460	510	560	Одна національна мінімальна заробітна плата
Кіпр		Євро	Місячна	870	870	870	870	870	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників
Чехія		Крона	Місячна	9200	9900	11000	12200	13350	Одна національна мінімальна заробітна плата
Хорватія		Куна	Місячна	3029,55	3120	3276	3439,8	3750	Одна національна мінімальна заробітна плата
Естонія		Євро	Місячна	390	430	470	500	540	Одна національна мінімальна заробітна плата
Франція		Євро	Місячна	1457,52	1466,62	1480,27	1498,47	1521,22	Одна національна мінімальна заробітна плата
Грузія		Ларі	Місячна	40	40	40	40	40	Одна національна мінімальна заробітна плата
Німеччина		Євро	Місячна	1440	1440	1498	1498	1557	Одна національна мінімальна заробітна плата

Країна	Регіон	Валюта	Періодичність	2015	2016	2017	2018	2019	Метод розрахунку ставки мінімальної заробітної плати
Греція	ЄВРОПА ТА ЦЕНТРАЛЬ-НА АЗІЯ	Євро	Місячна	683,76	683,76	683,76	683,76	758,3	Одна національна мінімальна заробітна плата
Угорщина		Форинт	Місячна	105000	111000	127500	138000	149000	Національний мінімальний розмір оплати праці
Ірландія		Євро	Місячна	1461,85	1546,35	1563,25	1614	1656,2	Ставка для дорослих (кілька ставок за віком)
Ізраїль		Шекель	Місячна	4650	4825	5300	5300	5300	Одна національна мінімальна заробітна плата
Казахстан		Теньге	Місячна	21364	22859	24459	28284	42500	Одна національна мінімальна заробітна плата
Киргизстан		Сом	Місячна	970	1060	1200	1662	1750	Одна національна мінімальна заробітна плата
Латвія		Євро	Місячна	360	370	380	430	430	Одна національна мінімальна заробітна плата
Литва		Євро	Місячна	325	380	380	400	555	Ставка застосовується до некваліфікованих працівників
Люксембург		Євро	Місячна	1922,96	1922,96	1998,59	1998,59	2089,75	Національний мінімальний розмір оплати праці
Мальта		Євро	Місячна	720,46	728,04	735,63	747,5	762	Ставка для дорослих (кілька ставок за віком)
Чорногорія		Євро	Місячна	288,05	288,05	288,05	288,05	331,33	Одна національна мінімальна заробітна плата
Нідерланди		Євро	Місячна	1507,8	1537,2	1565,4	1594,2	1635,6	Ставка для дорослих (кілька ставок за віком)
Північна Македонія		Денар	Місячна	13986	14563	17130	17370	17943	Національний мінімальний розмір оплати праці
Польща		Злотий	Місячна	1750	1850	2000	2100	2250	Одна національна мінімальна заробітна плата
Португалія		Євро	Місячна	589,17	618,33	649,83	676,67	700	Національний мінімальний розмір оплати праці
Молдова		Лей	Місячна	1000	1000	1000	1000	1000	Національний мінімальний розмір оплати праці
Румунія		Лей	Місячна	1050	1250	1450	1900	2080	Національний мінімальний розмір оплати праці
Російська Федерація		Рубль	Місячна	5965	7500	7800	11163	11280	Національний мінімальний розмір оплати праці
Сербія		Динар	Місячна	28491,92	28378,89	30586,31	33355,21	36365	Одна національна мінімальна заробітна плата
Словенія		Євро	Місячна	791	790,73	804,96	842,79	886,6	Одна національна мінімальна заробітна плата
Іспанія		Євро	Місячна	756,7	764,4	825,65	858,55	1050	Одна національна мінімальна заробітна плата
Словаччина		Євро	Місячна	380	405	435	480	520	Одна національна мінімальна заробітна плата
Таджикистан		Сомоні	Місячна	250	400	400	400	400	Одна національна мінімальна заробітна плата
Туреччина		Ліра	Місячна	1273,50	1647	1777,50	2029,50	2558,40	Одна національна мінімальна заробітна плата
Туркменістан		Манат	Місячна	535	590	650	715	790	Одна національна мінімальна заробітна плата
Україна		Гривня	Місячна	1378	1600	3200	3723	4173	Одна національна мінімальна заробітна плата
Великобританія		Фунт	Годинна	6,7	7,2	7,5	7,83	8,21	Національний мінімальний розмір оплати праці
Узбекистан		Сум	Місячна	130240	149775	172240	202730	634880	Одна національна мінімальна заробітна плата

SMAG = salaire minimum agricole garanti (мінімальна заробітна плата сільськогосподарських працівників). SMIG = salaire minimum interprofessionnel garanti (міжпрофесійна мінімальна заробітна плата).

Примітка: пуста клітинка означає, що станом на цю дату мінімальної заробітної плати не існувало. Для Білорусі, Мавританії, Сан-Томе і Принсіпі та Венесуели рівні мінімальної заробітної плати показані в останній основній валюті за період 2015-2019 рр.

Додаток III

Використання рівнів мінімальної заробітної плати: поняття і визначення

У Главі 7 Частини II доповіді за допомогою мікроданих по країнах – наприклад, результатів обстеження робочої сили або комплексного обстеження домогосподарств і робочої сили – ми оцінили розподіл трудових доходів, розглянули відносну величину рівня (або рівнів) мінімальної заробітної плати у країнах і порівняли ці відносні величини по країнах і регіонах світу[1]. Перш ніж можна буде провести таке порівняння, деякі з параметрів, застосованих у цьому аналізі, необхідно перетворити так, щоб правильно порівняти заробітки працівників у окремій країні та рівні мінімальної заробітної плати по країнах. У цьому додатку описані перетворення, здійснені з цією метою.

Перетворення рівнів мінімальної заробітної плати на місячні оцінки

Коли країна встановлює законодавчим шляхом мінімальну заробітну плату, цей рівень має бути прив'язаний як мінімум до однієї одиниці робочого часу. Наприклад, у США національним еталоном є година, а чинна федеральна ставка становить 7,25 дол. на годину. В Іспанії, з іншого боку, еталоном є місяць, а чинна ставка дорівнює 1050 євро на місяць – трохи менше, ніж на місяць, якщо ми врахуємо ті щорічні 14 платежів, які мають здійснюватися за законом – хоча закон передбачає ставки і для тих, кому платять на щоденній основі або погодинно. У Мексиці, тим часом, мінімальна заробітна плата встановлюється за денну роботу і наразі дорівнює 102,68 песо на день.

Одне з головних завдань цієї доповіді полягає у порівнянні розміру мінімальної заробітної плати у кожній країні з інформацією про трудові доходи, отриману в ході вищезгаданих обстежень. У всіх 72 країнах, щодо яких у доповіді використані дані обстежень, респонденти зазначають місячний заробіток – незалежно від того, чи є вони найманими працівниками, роботодавцями або самозайнятими. Для того, щоб порівняти заробітки найманих працівників із мінімальною заробітною платою в країні, ми перетворили величини мінімальної заробітної плати у країнах, де в якості еталонної одиниці часу не застосовується місяць, на місячні еквіваленти. Це перетворення стосується шести країн у нашій вибірці, а саме Австралії, Канади, Мексики, Тунісу, Великобританії та США. У Канаді мінімальна заробітна плата основана на роботі за тиждень, у Мексиці – на роботі за день, а у решті чотирьох країнах цієї групи вона визначається за годинну роботу. У випадку Австралії ми для отримання еквівалентної місячної мінімальної заробітної плати помножили тижневу ставку на 52 (кількість тижнів у році) та поділили результат на 12 (кількість місяців у році). Для країн, де мінімальна заробітна плата встановлюється у погодинній ставці, ми розрахували національну місячну величину шляхом помноження погодинної ставки на медіанну щотижневу кількість годин, відпрацьовану штатними працівниками, помноження результату на 52 і подальшого ділення на 12[2].

[1] Огляд джерел даних, використаних у доповіді, див. у Додатку V.

[2] У всіх п'яти країнах, де мінімальна заробітна плата встановлюється за погодинною ставкою, немає конкретної величини «годин, відпрацьованих за тиждень», яку можна було б урахувати як встановлену законом кількість для працівника, зайнятого повний робочий час. Замість цього дані країни використовують певний діапазон величин для роботи, яку слід вважати роботою на повний робочий час. Наприклад, у США, де законом не визначено, яка кількість годин становить роботу на повний робочий час, уряд заявляє, що у середньому робота на повний робочий час становить приблизно 40 годин на тиждень (див. https://www.dol.gov/general/topic/workhours/full-time). У Тунісі робота вважається роботою на повний робочий час, якщо кількість годин, відпрацьованих за тиждень, становить від 40 до 48 (див. https://www.oecd.org/employment/emp/Tunisia.pdf). У випадку Канади зайнятість на повний робочий час визначається як робота тривалістю більше 30 годин на тиждень. Для того, щоб інтегрувати ці «діапазонні» визначення у наші оцінки, ми за допомогою наших мікроданих оцінили медіанну кількість годин, відпрацьованих за тиждень тими найманими працівниками, які у своїх відповідях на опитування зазначили, що працюють на умовах повного робочого часу. У такий спосіб ми визначили, що медіанна кількість годин, відпрацьованих працівниками, зайнятими повний робочий час, у Канаді, Великобританії та США дорівнює 40. На відміну від цього у Норвегії та Тунісі цей показник становить відповідно 38 і 48 годин.

Перетворення трудового доходу найманих працівників на місячні заробітки в еквіваленті повного робочого часу

Кількість годин, відпрацьованих найманими працівниками, істотно різниться: деякі з них працюють на умовах неповного робочого часу, інші – на умовах повного робочого часу або навіть більше. Це означає, що заробітки найманих працівників неможливо порівняти, якщо не привести їх до єдиного часового еталону. За винятком даних щодо країн Західної Європи (див. нижче), в усіх інших обстеженнях респонденти зазначають свої місячні заробітки разом із кількістю годин, зазвичай відпрацьованих упродовж тижня. Ми використовуємо ці дві змінні – місячний заробіток і кількість годин, відпрацьованих за тиждень, - для приблизного розрахунку погодинної заробітної плати, отриманої найманими працівниками. Для цього ми помножуємо кількість відпрацьованих за тиждень годин на 52 (кількість тижнів у році) та ділимо результат на 12 (кількість місяців у році), а потім ділимо на отриману цифру величину місячного заробітку[3].

Тепер найманих працівників можна порівняти за величиною їхнього заробітку за годину; проте, як зазначено вище, мінімальна заробітна плата на рівні країни зазвичай установлюється на місячній основі. Для того, щоб порівняти заробітки осіб із мінімальною заробітною платою у відповідній країні, ми спочатку будуємо параметр «місячний заробіток в еквіваленті повного робочого часу», що відповідає годинному заробітку особи, помноженому на очікувану загальну кількість годин, відпрацьованих за місяць працівником, зайнятим повний робочий час. Остання цифра утворюється шляхом помноження розрахункової медіанної кількості годин, відпрацьованих за тиждень працівниками, зайнятими повний робочий час, на 52 (кількість тижнів у році) та діленням результату на 12 (кількість місяців у році). Наприклад, якщо у країні, де медіанна тижнева кількість годин, відпрацьованих працівниками, зайнятими повний робочий час, дорівнює 40, працівник заробляє 3900 одиниць місцевої валюти (ОМВ) на місяць, працюючи у середньому п’ять годин на тиждень, то місячний заробіток цього працівника в еквіваленті повного робочого часу становитиме 31200 ОМВ. З іншого боку, даний показник для працівника, який заробляє на місяць 3900 ОМВ, зазвичай працюючи 50 годин на тиждень, дорівнюватиме 3120 ОМВ.

Для даних по країнах Західної Європи, охоплених доповіддю, для визначення «місячного заробітку в еквіваленті повного робочого часу» застосовується дещо інша процедура. Зокрема, у доповіді використовуються набори мікроданих обстеження «Статистика Європейського Союзу щодо доходів і умов життя» (EU-SILC), які веде Євростат (див. Додаток V). Для кожної особи EU-SILC містить дані про річний заробіток і кількість місяців, відпрацьовану за рік; кожний респондент також зазначає, на яких умовах він чи вона виконували роботу в даному місяці – повного чи неповного робочого часу. Застосовуючи метод Аткінсона (Atkinson and Marlier 2010), ми отримуємо з річного заробітку місячний заробіток в еквіваленті повного робочого часу шляхом повторного зважування і переведення місяців, у які робота виконувалася на умовах неповного робочого часу, в годинні еквіваленти місяців повного робочого часу. Наприклад, якщо, за оцінкою, один місяць роботи на умовах неповного робочого часу є еквівалентним 60 відсоткам місяця повного робочого часу, особа, яка відпрацювала 12 місяців на умовах неповного робочого часу, отримує 7,2 місяця повного робочого часу на рік. Інший приклад: якщо протягом одного року особа працювала вісім місяців на умовах повного робочого часу, два місяці – на умовах неповного робочого часу, а решту два місяці була безробітною, їй буде встановлено за цей рік в еквіваленті 9,2 місяця повного робочого часу. Коефіцієнт зважування, використаний у цих розрахунках, побудований на ґендерно чутливому співвідношенні між медіанною кількістю годин, відпрацьованих на умовах неповного і повного робочого часу[4] Після того, як побудовано параметр «кількість місяців в еквіваленті повного робочого часу, відпрацьована за останній календарний рік», він застосовується як знаменник до загального задекларованого річного трудового доходу, в результаті чого ми отримуємо параметр «місячний заробіток в еквіваленті повного робочого часу».

[3] На жаль, анкети для опитування в дуже рідких випадках містять запитання про кількість тижнів, відпрацьованих за місяць, тому ми приблизно оцінюємо цю величину в 4,3, що відповідає кількості тижнів у році, поділеній на кількість місяців у році.

[4] Одна з проблем щодо перехресного варіанта EU-SILC – річне зміщення між існуючими характеристиками трудового ринку та задекларованими доходами, включно з заробітками: заробітки основуються на «останніх календарних величинах». Наприклад, в останніх за часом оприлюднених даних (2018 р.) наведено інформацію про річні заробітки за 2017 р., але дані про відпрацьовані робочі години стосуються 2018 р. Для переважної більшості респондентів (у всіх країнах EU-SILC – близько 95%) це зміщення у часі не є значною проблемою, тому що вони повідомляють, що працюють там само, де й в останній календарний рік. Тим не менш, доводиться вводити припущення про те, що характеристики кожного працівника на ринку праці – як-от години, заробітки та договірні умови – не змінилися. Як результат, можна використовувати «поточну» кількість відпрацьованих годин на тиждень для приблизного розрахунку погодинної заробітної плати, беручи середньомісячний заробіток за попередній календарний рік – тобто загальний річний заробіток, поділений на кількість відпрацьованих місяців. Проте, через виникає проблема: «поточні» відпрацьовані години не є репрезентативним відображенням усіх місяців, відпрацьованих тими працівниками, які, за їхніми словами, кілька місяців були зайняті повний робочий час, а кілька – неповний. Аткінсон припустив, що, хоча кількість відпрацьованих особою годин з роками може змінюватися, розподіл відпрацьованих годин у досліджуваній сукупності з часом залишається приблизно постійною (Atkinson and Marlier 2010, 219). Отже, співвідношення між медіанною годиною працівників, зайнятих неповний робочий час, і медіанною годинною працівників, зайнятих неповний робочий час, також має залишатися постійним. Цей показник надає

Розрахунок індексу Кейтца

Індекс Кейтца є відносною, не залежною від валюти мірою, якою оцінюється рівень мінімальної заробітної плати у країні відносно розподілу трудових доходів у цій країні. У цій доповіді ми будуємо величину індексу Кейтца для кожної країни за допомогою медіанної та середньої величин її розподілу місячних заробітків в еквіваленті повного робочого часу, побудованого за вищезазначеною процедурою. Для всіх країн діють такі правила:

- У побудові розподілу місячних доходів в еквіваленті повного робочого часу для обчислення середньої та медіанної величин, з яких виводиться індекс Кейтца, враховуються тільки наймані працівники. Виключення інших категорій працівників – зокрема самозайнятих або роботодавців, які заявляють про регулярні заробітки, - узгоджується з тим фактом, що дія правової бази мінімальної заробітної плати поширюється тільки на найманих працівників.
- У розрізі країн рівень мінімальної заробітної плати зазвичай наводиться як величина брутто, навіть якщо в кінцевому підсумку стягнення прибуткового податку, внесків на соціальне забезпечення та інших відрахувань означає, що працівники, які отримують платню на рівні мінімальної заробітної плати або близько до неї, можуть отримувати чисті наявні доходи, які дещо менші за вказану величину брутто. Для більшості країн із високим рівнем доходу (наприклад, європейських країн) у наших наборах мікроданих змінна «заробітки» однозначно наводиться як величина брутто; отже, для цих країн порівняння між заробітками і мінімальною заробітною платою точно класифікує найманих працівників по відношенню до мінімальної заробітної плати. Проте, у країнах із середнім та низьким рівнем доходу респондентів опитувань часто спонукають зазначати свої заробітки як величину нетто. Тому для всіх цих інших країн наші оцінки є наближенням. Дослідження, проведено у рамках підготовки цього дослідження, показує, що в окремих країнах можуть мати місце істотні відмінності між мінімальною заробітною платою нетто і мінімальною заробітною платою брутто.

Групування працівників за мінімальною заробітною платою

У доповіді проводиться порівняння і аналіз найманих працівників та їхніх характеристик, для чого вони згруповані відповідно до різниці між установленою в їхній країні місячною мінімальною заробітною платою та їхнім власним місячним доходом від трудової діяльності: цей дохід оснований на місячному доході в еквіваленті повного робочого часу, що дозволяє порівняти всіх найманих працівників незалежно від моделі їхнього робочого часу. Для цілей порівняння з величиною мінімальної заробітної плати працівники поділені на чотири групи:

- працівники, які отримують менше за мінімальну заробітну плату, чий місячний дохід в еквіваленті повного робочого часу дорівнює або менше 95 відсотків рівня місячної мінімальної заробітної плати в країні;
- працівники, які отримують мінімальну заробітну плату, чий місячний дохід в еквіваленті повного робочого часу більше 95 відсотків, але не перевищує 105 відсотків рівня місячної мінімальної заробітної плати в країні;
- працівники, які отримують удвічі більше за мінімальну заробітну плату, чий місячний дохід в еквіваленті повного робочого часу більше 105 відсотків, але не перевищує 200 відсотків рівня місячної мінімальної заробітної плати в країні;
- працівники, які отримують більше за дві величини мінімальної заробітної плати, чий місячний дохід в еквіваленті повного робочого часу перевищує 200 відсотків рівня місячної мінімальної заробітної плати в країні.

приблизне значення (у годинах) місяця з неповним робочим часом відносно місяця з повним робочим часом. Ми враховуємо і те, що жінки та чоловіки відрізняються на ринку праці за кількістю відпрацьованих годин, зокрема жінки частіше за чоловіків працюють на умовах неповного робочого часу. Отже, співвідношення між медіанними годинами повного і неповного робочого часу можна розрахувати окремо для жінок і чоловіків по кожній країні, охопленій EU-SILC. Таким чином ми отримуємо місячний дохід в еквіваленті повного робочого часу (річний трудовий заробіток, поділений на кількість місяців роботи в еквіваленті повного робочого часу) без необхідності припускати, що повідомлена наразі кількість годин є достатнім наближенням загальної кількості годин, відпрацьованих упродовж останнього календарного року.

Додаток IV

Припущення і визначення, використані для аналізу впливу мінімальної заробітної плати на нерівність у доходах домогосподарств

У Главі 11 Частини II доповіді різні сценарії щодо мінімальної заробітної плати застосовуються для вивчення впливу політики щодо мінімальної заробітної плати на заробітну плату і на нерівність у доходах домогосподарств. Представлені оцінки основані на певних методах обробки даних і на використанні припущень, викладених у цьому додатку.

Трудові доходи на рівні домогосподарства

Заробітки фізичних осіб визначаються як дохід, отриманий упродовж місяця у результаті основної оплачуваної діяльності на ринку праці члена домогосподарства, який бере участь у такій оплачуваній діяльності. Якщо аналіз зосереджений на найманих працівниках, заробітки включають тільки дохід у формі заробітної плати на основній роботі, але коли оцінки стосуються доходів домогосподарств, вони включають усі доходи в формі заробітної плати, а також дохід від трудової діяльності роботодавців і заробітки, отримані самозайнятими працівниками або працівниками кооперативів та сімейних підприємств.

У більшості обстежень робочої сили, що проводяться у світі, найманим працівникам пропонується повідомити кількість місць роботи, які вони мають (одне, два чи більше двох). У більшості випадків частка працівників, які працюють більш ніж на одній роботі, не досягає 10 відсотків усіх найманих працівників; у країнах із високим рівнем доходу вона зазвичай менше 5 відсотків. Майже в усіх обстеженнях найманим працівникам пропонується докладно розповісти про їхні заробітки на «основній роботі» та її інші характеристики, але респондентам не пропонується зазначити заробітки на роботі за сумісництвом або її характеристики. Для того, щоб оцінити розподіл заробітної плати найманих працівників і порівняти його з мінімальною заробітною платою, що переважає у країні, слід використовувати саме параметр заробітків на «основній або головній роботі». Таким чином, навіть якщо є дохід на другій та інших роботах, ми не включили його в наші оцінки розподілу заробітної плати для аналізу заробітної плати осіб у світлі політики країни щодо мінімальної заробітної плати. Для дуже невеликої кількості країн, щодо яких у нас є дані про заробітки на додатковій роботі, ці дані включені до «трудових доходів, отриманих на рівні домогосподарства», але не включені до заробітків (місячних), отриманих найманими працівниками[5].

[5] Це впливає тільки на дані по країнах із середнім і низьким рівнем доходу. В цих країнах респондентам часто пропонують повідомити, чи мають вони іншу роботу на додаток до основної, а також навести характеристики цієї іншої трудової діяльності. Майже в усіх випадках наймані працівники, які мають другу роботу тощо, називають її самозайнятістю, і кількість годин, зазвичай відпрацьованих на цих роботах, значно менша, ніж кількість годин на основній роботі. У тих країнах, де обстеження дозволяють отримати дані про розмір заробітків на іншій роботі найманого працівника, ніж основна, причому навіть якщо друга робота також має форму зайнятості за наймом, було б неправильно об'єднувати всі ці різні заробітки в єдину суму. Це пояснюється тим, що середні заробітки людей, які працюють у різних роботодавців, можуть визначатися різними міркуваннями по відношенню до політики щодо мінімальної заробітної плати, яка переважає у країні. Аналізуючи рівень дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату, ми мусимо чітко визначити, чи призводить результат договірних відносин між працівником і роботодавцем до заробітків, які відповідають законодавству про мінімальну заробітну плату, або ж, навпаки, працівник заробляє на життя суму, що дорівнює мінімальній заробітній платі, працюючи одночасно на кількох роботах. Більше того, у країнах із середнім і низьким рівнем доходу працівники, класифіковані як формально зайняті на основній роботі, на другій або інших роботах зазвичай мають неформальний статус. Отже, врахування додаткових заробітків створило б плутанину у розрізненні між формальними та неформальними працівниками під час аналізу. У випадку осіб, які працюють не за наймом, той факт, що вони працюють на себе або на підприємства, які належать їхнім сім'ям, означає, що всі їхні заробітки – на основній задекларованій роботі або на другій та інших роботах – справедливо вважаються частиною сукупності заробітків, отриманих за один місяць.

Нарешті, в дуже незначній кількості випадків (яка часто становить статистично незначущу частку в даних) самозайняті працівники та роботодавці вказують від'ємний розмір сукупних заробітків домогосподарства. Ми вирішили виключити цих осіб – і всіх членів їхніх сімей – щоб уникнути появи від'ємних величин у розподілі трудових доходів або у розподілі доходів домогосподарств.

Доходи домогосподарств

Дохід домогосподарства включає всі доходи, отримані на рівні домогосподарства, а саме трудовий дохід, дохід від приросту капіталу, включно з доходом від оренди, чисті грошові перекази, вартісну оцінку товарів і послуг власного виробництва, пенсії та соціальні виплати, отримані членами домогосподарства. Європейські країни, щодо яких у нас є дані – а саме дані EU-SILC – надають дуже докладну і точну інформацію про кожний компонент доходу, отриманого на рівні домогосподарства, як у валовому, так і у чистому вираженні. У випадку країн із середнім і низьким рівнем доходу додомогосподарствам часто пропонується вказати конкретні компоненти доходу – наприклад, перекази з-за кордону, платежі в натуральній формі або вартісну оцінку продукції, виготовленої в домашніх умовах. Проте, частіше буває так, що у країнах із середнім і низьким рівнем доходу особі, відповідальній за надання відповідей на анкету на рівні домогосподарства, пропонують приблизно зазначити «загальний дохід домогосподарства, крім трудового доходу» однією сумою. Той факт, що не всі обстеження робочої сили є обстеженнями домогосподарств, призводить до істотного обмеження обсягу мікроданих, за допомогою яких можна проаналізувати вплив мінімальної заробітної плати на доходи домогосподарств. З 72 країн, щодо яких у нас є мікродані – з яких усі є корисними для аналізу осіб як найманих працівників та їхнього зв'язку з мінімальною заробітною платою – лише у 42 країнах обстеження дозволяють отримати відповідні дані рівня домогосподарства, які можна використати для подальшого вивчення впливу мінімальної заробітної плати на нерівність домогосподарств у доходах. Ці 42 обстеження, тим не менш, дозволяють нам вивчити мінімальну заробітну плату і нерівність домогосподарств у доходах у більшості основних географічних регіонів світу, а саме в Африці, Азії, Європі та Латинській Америці.

Усі члени домогосподарства, які є кровними родичами або родичами за шлюбом голови домогосподарства, вважаються членами сім'ї та включаються до аналізу. Наприклад, подружжя, діти, онуки, зяті та невістки голови домогосподарства тощо вважаються членами одного домогосподарства. На відміну від них домашні працівники та інші особи, які живуть у домогосподарстві, але не є родичами його голови, виключаються з даних, коли ми виконуємо аналіз на рівні домогосподарства – хоча ми включаємо їх як незалежних працівників при аналізі розподілу заробітної плати осіб на рівні країни. Причина виключення осіб, не зв'язаних кровним спорідненням або шлюбом із головою домогосподарства, полягає в тому, що їхні доходи не входять до загального доходу, нагромадженого домогосподарством, у якому вони живуть, і не можна припускати, що особи, які не є родичами, спільно користуються доходами та ресурсами так само, як члени сім'ї. Ураховуючи, що наш аналіз у цій сфері зосереджений на вивченні ресурсів домогосподарств як одиниць, і беручи до уваги, що домашні працівники та гості, ймовірно, є членами інших домогосподарств, характеристики яких наявними даними не охоплені, для аналізу доходу домогосподарств нам обов'язково потрібно виключити їх із нашої вибірки[6].

[6] Частка осіб, які не є членами домогосподарства, в опитуваннях, що проводяться в європейських країнах, є вкрай малою, а у країнах із середнім та низьким рівнем доходу не досягає 2 відсотків. Можна було б припустити, що, виключивши з нашої вибірки домашніх працівників, які живуть у домогосподарстві, ми, ймовірно, втратимо важливий сегмент учасників ринку праці, які часто потерпають від недотримання законодавства про мінімальну заробітну плату. Проте, в реальності частках таких домашніх працівників, яка відображається у даних обстежень, часто є вкрай малою і не обов'язково відображає їхню дійсну чисельність в обстежуваних країнах. Наприклад, у випадку Чилі наявні дані означали б, що тільки 0,11 відсотка осіб, представлених у даних, є домашніми працівниками, які живуть у домогосподарствах; це становить 0,33 відсотка всіх найманих працівників у вибірці та 0,72 відсотка найманих працівниць. Це не обов'язково може відображати істинну частку домашніх працівників, які живуть у домогосподарствах у Чилі. Хоча ми виключаємо цих найманих працівників при аналізі доходів домогосподарств, можна очікувати, що їхні доходи будуть ураховані в сукупних даних. Це матиме місце, наприклад, якщо в іншому домогосподарстві респондент указує загальні доходи, отримані домогосподарством, і вони включають перекази коштів, які були б зароблені членом домогосподарства, який працює та живе не в ньому.

Розподіл домогосподарств і осіб по спектру середнього доходу домогосподарств на душу населення

Ми перетворюємо доходи домогосподарств у середні доходи на душу населення, щоб порівняти домогосподарства за їхньою спроможністю зводити кінці з кінцями (купівельною спроможністю або рівнем життя). Замість використання фактичного розміру сім'ї як знаменника для побудови параметра «середній дохід домогосподарства на душу населення» ми застосовуємо коефіцієнт перерахунку розміру сім'ї, який ураховує ефект масштабу, що виникає, коли люди живуть разом, а також те, що діти у домогосподарстві часто споживають менше товарів і послуг, ніж дорослі в цьому ж домогосподарстві. За формулою, яку представили Deaton and Zaidi (2002), ми отримуємо цей знаменник у розрахунку такого доходу як $E = (A + \alpha.K)\theta$. У цій формулі A – кількість дорослих у домогосподарстві, K – кількість дітей у домогосподарстві, α – витрати дитини відносно витрат дорослого, а θ ураховує ефект масштабу, досягнутий домогосподарствами. Отже, дитина у країні з високим рівнем доходу обов'язково матиме набагато більші потреби у витратах (відносно потреб дорослого), ніж дитина у країні з середнім або низьким рівнем доходу. Так само ефект масштабу – економія, яка забезпечується спільним використанням товарів і послуг як сімейним осередком – є більшим у країнах із високим рівнем доходу, де витрати на житло та інші видатки на життя є більш значними[7].

Ми використовуємо середній дохід домогосподарства на душу населення для ранжування домогосподарств, представлених в обстеженні в кожній конкретній країні, розглядаючи домогосподарство як одиницю дослідження – на відміну від ранжування осіб у домогосподарствах за середнім доходом домогосподарства на душу населення. Різниця між цими двома підходами є ледь уловимою і заслуговує на пояснення. Якщо ми розставляємо домогосподарства за середньодушовим доходом, кожний дециль розподілу середньодушових доходів домогосподарств міститиме рівно 10 відсотків цих домогосподарств, тоді як частка осіб у сукупності, представлених в кожному децилі, може бути дещо більша або менша, ніж 10 відсотків. Під час аналізу нерівності домогосподарств у доходах наша мета не полягає у порівнянні «статичної» величини по децилях осіб у даній сукупності. Мета полягає у вивченні впливу діапазону змін (модельованих) мінімальної заробітної плати на середньодушовий дохід домогосподарства. Саме з цієї причини домогосподарство стає одиницею дослідження та одиницею, яку необхідно порівняти по децилях. Ранжування не осіб, а домогосподарств показує, що кожний з нижніх децилів розподілу зазвичай містить приблизно на 1 відсоток більше осіб, ніж ті 10 відсотків, яких ми очікували б у разі ранжування осіб, тоді як кожний з верхніх децилів містить трохи менше, ніж вищезгадані 10 відсотків. Це випливає з того факту, що домогосподарства з нижчим рівнем доходу часто є більшими за розміром сім'ї, ніж домогосподарства з більш високим рівнем доходу. Що стосується середини розподілу середніх доходів домогосподарств на душу населення, то домогосподарства у кожному з цих децилів, як здається, містять близько 10 відсотків осіб із сукупності – як показують дані про домогосподарства[8].

Усі наші оцінки основані на зважених величинах, в яких використані частотні ваги, представлені разом з іншими змінними у наборах мікроданих. У випадку обстежень EU-SILC ці мікродані містять конкретні перехресні ваги для осіб і домогосподарств. Усі інші набори даних, використані в доповіді, отримані з обстежень домогосподарств і містять ваги, які рівною мірою придатні для зважування вибірки осіб і вибірки домогосподарств, за умови, що домогосподарства вибрані унікальним чином під час аналізу результатів на рівні домогосподарств. Упродовж усього аналізу ми застосовуємо до нашої вибірки ваги, щоб і особи, і домогосподарства слугували як репрезентативна вибірка основних сукупностей.

Аналізуючи трудові доходи найманих працівників, ми включаємо тільки осіб віком 16-70 років, виключаючи в такий спосіб дуже молодих або дуже старих членів домогосподарства, яких політика щодо мінімальної заробітної плати може не торкатися. У деяких країнах із середнім і низьким рівнем доходу діти віком 15 років і менше та члени домогосподарств старше 70 років отримують трудові доходи – деякі з цих країн розробляють свої обстеження так, щоб запитувати членів домогосподарств віком усього лише 10 років про участь у ринку праці. В європейських та інших країнах із високим рівнем доходу це не так: там відповісти на запитання про діяльність на ринку праці просять тільки осіб віком від 16 років.

[7] Детальніше вимірювання середнього доходу домогосподарства на душу населення висвітлено у ILO (2014b, box A2).

[8] Ще одна перевага ранжування домогосподарств порівняно з ранжуванням осіб із використанням середнього доходу домогосподарства на душу населення полягає в уникненні можливості того, що у момент наближення середнього доходу домогосподарства на душу населення до порогу між двома децилями два або більше членів одного домогосподарства будуть помилково віднесені до суміжних, але різних децилів. Це не є проблемою, якщо ми просто хочемо оцінити нерівність домогосподарств у доходах шляхом порівняння децилів, але може стати проблемою, якщо ми захочемо змоделювати зміни доходів домогосподарств у результаті змін заробітної плати їхніх членів, а члени одного домогосподарства знаходяться в різних (хоча і суміжних) децилях.

У нашому аналізі ми зібрали дані про заробітки дітей та осіб старше 70 років як додаткове джерело доходів, тому ми враховуємо ці заробітки у загальних трудових доходах домогосподарств. Проте, ми уникнули включення цих осіб до аналізу, який моделює вплив змін мінімальної заробітної плати на рівні домогосподарств, зокрема тому, що в деяких країнах включення цих осіб значно викривило б результати моделювання у нижньому кінці розподілу середніх доходів домогосподарств на душу населення.

Припущення і сценарії політики щодо мінімальної заробітної плати

У Главі 11 Частини II на основі ряду припущень було проведено моделювання двох підсумків, які вважаються бажаними у разі, якщо в країнах діє мінімальна заробітна плата, встановлена законом. Перший результат – забезпечення повного дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату, з тим, щоб усі наймані працівники, як формальні, так і неформальні, отримували принаймні ту мінімальну заробітну плату брутто, яка відповідає їхній звичайній моделі робочого часу. Другий підсумок – ситуація, де всі наймані працівники отримують принаймні дві третини (67 відсотків) медіанної заробітної плати, а остання розраховується на основі розподілу заробітків найманих працівників даної сукупності. Припущення щодо мінімальної заробітної плати, яка дорівнює двом третинам медіанної заробітної плати (у даній країні), ґрунтується на тому факті, що низькооплачувані роботи зазвичай визначаються як такі, де працівникам платять менше двох третин національної медіанної величини заробітної плати брутто, з використанням «погодинної» заробітної плати, щоб уникнути того висновку, що робота на умовах неповного робочого часу обов'язково є низькооплачуваною[9]. Порівняння країн за ступенем досягнення загального еталону в 67 відсотків медіанної заробітної плати також відповідає сучасному підходові ЄС до вирішення задачі забезпечення зближення рівнів мінімальної заробітної плати. Принцип, що лежить в основі цієї методики, полягає у використанні потенціалу спільної регіональної політики щодо мінімальної заробітної плати для зміцнення соціально-економічних зв'язків між країнами, які колективно користуються спільним ринком[10].

Загальний аргумент або проблема, що обговорюється у випадку запровадження мінімальної заробітної плати або підвищення її існуючого рівня, полягає в тому, що така політика може призвести до підвищення рівня безробіття (особливо у країнах із високим рівнем доходу) або збільшення масштабів неформальності (особливо у країнах із середнім та низьким рівнем доходу). Для того, щоб урахувати це в моделюванні, ми беремо до уваги втрату роботи найманими працівниками з нашої вибірки з метою імітування втрати заробітків, яка може мати місце у домогосподарствах за кожного з двох підсумків стосовно мінімальної заробітної плати, описаних вище. Таким чином, за двох підсумків щодо мінімальної заробітної плати, кожен з яких може призвести до падіння рівня зайнятості, ми отримуємо чотири різні сценарії. Нижче описано механізми, що лежать в основі кожного з них.

[9] Це тлумачення терміну «низькооплачувана» відповідає визначенню МОП, яке прийнято іншими багатосторонніми організаціями, як-от ОЕСР і Євростат, для формування їхніх статистичних збірок. Докладнішу інформацію див. у Grimshaw (2011).

[10] Див. консультаційний документ Європейської Комісії, опублікований 14 січня 2020 р., про першу фазу її консультацій з європейськими профспілками та організаціями роботодавців щодо способу забезпечити справедливу мінімальну заробітну плату для всіх працівників у ЄС. Документ доступний за посиланням https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf
(дата доступу – 22 вересня 2020 р.).

Сценарій 1. Сценарій із повним дотриманням без зниження рівня зайнятості

- **Крок 1:** У кожній країні ми розраховуємо ту погодинну мінімальну заробітну плату, яка відповідає мінімальній заробітній платі. Для цього ми розраховуємо медіанну кількість годин, відпрацьованих найманими працівниками, зайнятими повний робочий час, визначаючи в такий спосіб очікувану кількість годин, яку такому найманому працівникові довелося б працювати для отримання місячної мінімальної заробітної плати на умовах повного робочого часу. Використовуючи цю медіанну кількість годин, ми ділимо місячну мінімальну заробітну плату брутто на медіанну кількість годин працівника, зайнятого повний робочий час, помножену на 52 (кількість тижнів) і поділену на 12 (кількість місяців). Це дає приблизну величину мінімальної заробітної плати на годину[11].
- **Крок 2:** Ми оцінюємо мінімальну заробітну плату для конкретної особи (МЗПК), що відповідає задекларованій кількості годин, відпрацьованих найманим працівником за тиждень, помноженій на мінімальну заробітну плату на годину, помноженій на 52 і поділеній на 12. Це – те, що найманий працівник повинен отримати за годину (як мінімум), якщо забезпечується дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату.
- **Крок 3:** Найманим працівникам, місячний заробіток яких менше за МЗПК, ця величина МЗПК установлюється, як заробітна плата. Використовуючи цю величину, ми повторно розраховуємо загальний дохід і середній дохід на душу населення для кожного з домогосподарств у вибірці.

Порівняння між мірами нерівності, основаними на реальному середньому доході на душу населення членів домогосподарств, і мірами нерівності, модельованими з використанням середнього доходу на душу населення за умови повного дотримання, дає оцінку впливу повного дотримання на нерівність домогосподарств у доходах. Необхідно зазначити ще два моменти стосовно цього сценарію:

- Як ми побачили у доповіді, у деяких країнах рівні мінімальної заробітної плати високі порівняно з загальним розподілом заробітної плати. Це має місце у країнах із високим значенням індексу Кейтца – наприклад, вище еталонних 67 відсотків. У цих країнах, де масштаби недотримання законодавства зазвичай значні, особливо серед неформальних найманих працівників, було б реалістичніше припустити, що працівники отримують принаймні заробітну плату, рівну порогу низької оплати праці. Отже, якщо в цих країнах найманий працівник отримує заробіток, менший за зазначену мінімальну заробітну плату, ми припускаємо, що він отримує місячну заробітну плату, рівну 67 відсоткам медіанної заробітної плати на місяць. Для цього ми оцінюємо 67 відсотків медіанної заробітної плати «для конкретної особи». Щоб отримати цю величину, ми оцінюємо погодинну медіанну заробітну плату найманих працівників, зайнятих повний робочий час, помножуємо її на кількість годин, відпрацьованих кожною конкретною особою за місяць (це кількість годин, відпрацьованих за тиждень, помножена на 52 і поділена на 12), після чого помножуємо результат на 0.67.
- Процес, роз'яснений у попередньому пункті, застосовується лише до країн, де мінімальна заробітна плата така, що індекс Кейтца перевищує 67 відсотків. У цих країнах деякі особи, котрі класифіковані як «такі, що отримують менше мінімальної заробітної плати», фактично можуть заробляти більше 67 відсотків медіанної заробітної плати. Припустімо, наприклад, що є країна з мінімальною заробітною платою у 4000 ОМВ та медіанною заробітною платою у 3600 ОМВ. Ті, хто заробляє 3500 ОМВ на місяць, будуть класифіковані як такі, що отримують менше мінімальної заробітної плати. Проте, оскільки індекс Кейтца для даної країни становить 90 відсотків, у цьому моделюванні цим особам буде встановлено величину 2412 ОМВ, що менше, ніж вони фактично заробляють на місяць. Таким чином, у країнах, де індекс Кейтца вище 67 відсотків, ми моделюємо повне дотримання законодавства з мінімальною заробітною платою у розмірі «принаймні низькооплачуваної роботи» для тих осіб, заробітки яких менше цього цільового показника, і ця група може бути меншою за величиною, ніж група осіб, які з самого початку класифіковані як такі, що потерпають від недотримання законодавства, яким установлено мінімальну заробітну плату.

[11] У Канаді, Тунісі та США мінімальна заробітна плата вже встановлена у погодинному вираженні, тому для цих країн даний крок не потрібен.

Сценарій 2. Сценарій із повним дотриманням зі зниженням рівня зайнятості в результаті зростання витрат на виробництво

Збільшення заробітків найманих працівників із тим, щоб усі наймані працівники отримували встановлену мінімальну заробітну плату, означає зростання середніх витрат на виробництво. Ми не маємо цієї інформації на рівні підприємств, проте можемо приблизно визначити зміну загального фонду заробітної плати на рівні країн і використати цю величину для моделювання можливого впливу на зайнятість.

- **Крок 1:** Використовуючи частотні ваги у досліджуваній сукупності, ми розраховуємо загальний фонд заробітної плати за існуючих рівнів недотримання законодавства.
- **Крок 2:** Ми беремо мінімальну заробітну плату за умови повного дотримання законодавства, як зазначено у сценарії 1, і, використовуючи відповідні частотні ваги, розраховуємо загальний фонд заробітної плати за повного дотримання законодавства про мінімальну заробітну плату (або щодо цільового показника для низькооплачуваної роботи).
- **Крок 3:** Порівнюючи суми, отримані на кроках 1 і 2, ми приходимо до величини орієнтовного збільшення загального фонду заробітної плати. На кожні 10 відсотків збільшення загального фонду заробітної плати ми припускаємо 1 відсоток зниження рівня зайнятості серед найманих працівників у вибірці. Тим найманим працівникам, які випадково вибрані для моделювання зниження рівня зайнятості, встановлюється нульовий заробіток на місяць. Використовуючи такий підхід, ми повторно оцінюємо загальний дохід домогосподарства та середній дохід на його членів.

Як у сценарії 1, порівняння між мірами нерівності, основаними на реальному середньому доході членів домогосподарств, і мірами нерівності, модельованими з використанням середнього доходу членів домогосподарств за умови повного дотримання, дає оцінку впливу повного дотримання на нерівність домогосподарств у доходах. Знов-таки, необхідно зазначити два моменти:

- Ми випадково вибрали працівників, які втратили роботу, з нижніх 50 відсотків розподілу заробітної плати, незалежно від їхніх характеристик щодо ринку праці. Ми застосували аналіз чутливості, за допомогою якого послідовно відібрали працівників з нижніх 30 відсотків до нижніх 50 відсотків блоками по 10 відсотків. Ми не виявили значних відмінностей у середньодушовому доході домогосподарств, хоча у майбутньому можна приділити увагу такому цікавому підходу, як подальше уточнення у випадках, коли втрата роботи має місце на різних рівнях уздовж усього розподілу заробітної плати. Так само у моделюванні можна було б припустити більш високу вірогідність втрати роботи працівниками з нестабільними умовами зайнятості (наприклад, тимчасовими робітниками, неформальними найманими працівниками, працівниками малих підприємств тощо). Ми визнаємо, що можна було глибше зрозуміти ситуацію, не обмежившись тією єдиною умовою, яка була застосована тут – «рівна ймовірність втрати роботи для всіх осіб у нижній половині розподілу заробітної плати» - але наші результати мають суттєві наслідки для розробки та оцінювання заходів політики навіть при використанні такої простої стратегії моделювання.
- Випадковий вибір працівників, які втратили роботу, забезпечується тим, що кожному найманому працівникові у нижніх 50 відсотках розподілу заробітної плати надається рівний шанс бути вибраним із рівномірного розподілу.

Сценарій 3. Усі наймані працівники отримують мінімальну заробітну плату, рівну 67 відсоткам медіанної заробітної плати в країні, без припущення про зниження рівня зайнятості

Ця модель поширює категорію «низькооплачувані» на всіх працівників у кожній країні, проаналізованій у доповіді. Отже, у країнах, де мінімальна заробітна плата менше за 67 відсотків медіанного заробітку, будь-якій особі, яка заробляє менше цієї величини, призначається 67 відсотків середнього заробітку – відносно кількості годин, яку кожна особа відпрацьовує на місяць. Зазначимо, що у країнах, де мінімальна заробітна плата така, що індекс Кейтца перевищує 67 відсотків, сценарій 3 ідентичний сценарію 1. Це має місце переважно у декількох країнах із середнім та низьким рівнем доходу.

Сценарій 4. Усі наймані працівники отримують мінімальну заробітну плату, рівну 67 відсоткам медіанної заробітної плати в країні, з припущенням про зниження рівня зайнятості в результаті збільшення витрат на виробництво

Починаючи з результатів, отриманих у сценарії 3, ми застосовуємо процедуру, описану в сценарії 2, щоб оцінити зниження рівня зайнятості у результаті збільшення заробітків усіх найманих працівників до 67 відсотків медіанного заробітку, при цьому завжди враховуючи кількість годин, фактично відпрацьованих щомісяця.

Додаток V

Національні джерела даних

Країна	Регіон	Останній рік	Тип даних	Джерело даних
Аргентина	Америка	2015	Постійне опитування домогосподарств	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Вірменія	Європа та Центральна Азія	2015	Обстеження робочої сили	Національна статистична служба (INSTAT)
Австралія	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2018	Динаміка домогосподарств, доходів і праці в Австралії	Мельбурнський інститут статистики, Мельбурнський університет
Австрія	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Бангладеш	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2017	Обстеження робочої сили	Бюро статистики
Бельгія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Болівія[a]	Америка	2018	Опитування домогосподарств	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Бразилія[a]	Америка	2018	Національне вибіркове опитування домогосподарств	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Болгарія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Камбоджа[b]	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2019	Обстеження робочої сили	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Камбоджа[a]	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2017	Соціально-економічне обстеження	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Камеруна	Африка	2014	Обстеження домогосподарств Камеруну	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Канада	Америка	2018	Національне обстеження робочої сили	НОС – дані зі сховища даних МОП
Кабо-Верде	Африка	2015	Обстеження щодо мінімальної заробітної плати, проведене МОП спільно з Національним інститутом статистики Кабо-Верде (INCEV)	МОП та INCEV
Чилі[a]	Америка	2017	Національне опитування зайнятості	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Китай	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2013	Проєкт із доходів домогосподарств у Китаї	Національне бюро статистики
Колумбія	Америка	2018	Велике інтегроване опитування домогосподарств	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Коста-Ріка	Америка	2018	Огляд безперервної зайнятості	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Хорватія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Кот-д'Івуара	Африка	2017	Національне опитування зайнятості	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Чехія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат

Країна	Регіон	Останній рік	Тип даних	Джерело даних
Данія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Домініканська Республіка	Америка	2018	Постійне опитування робочої сили	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Еквадор[a]	Америка	2019	Національне опитування зайнятості, безробіття та неповної зайнятості	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Єгипет	Африка	2012	Панельне обстеження ринку праці	Форум економічних досліджень; Центральне агентство громадської мобілізації та статистики
Естонія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Фінляндія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Франція[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Гамбія	Африка	2018	Обстеження робочої сили	Бюро статистики
Греція[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Гватемала[a]	Америка	2018	Національний огляд зайнятості та доходів	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Гайана[a]	Америка	2018	Обстеження робочої сили	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Гондурас	Америка	2018	Постійне багатоцільове опитування домогосподарств	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
Угорщина[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Індонезія	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2016	Обстеження робочої сили	Центральне бюро статистики
Ірландія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Італія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Йорданія[b]	Арабські держави	2014	Обстеження робочої сили	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Латвія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Литва[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Люксембург[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Мадагаскар	Африка	2012	Національне обстеження з зайнятості та неформального сектора	Institut National de la Statistique, Міністерство економіки
Малаві	Африка	2017	Обстеження робочої сили	Національне бюро статистики, Міністерство праці
Мексика	Америка	2018	Національний огляд зайнятості	Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México
Монголія[a]	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2016	Обстеження робочої сили	Національне бюро статистики
М'янма[a]	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2019	Обстеження робочої сили	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Намібія	Африка	2016	Обстеження робочої сили	Статистичне агентство
Непал	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2017	Обстеження робочої сили	Центральне бюро статистики
Нідерланди[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат

Країна	Регіон	Останній рік	Тип даних	Джерело даних
Нігер[a]	Африка	2017	Національне опитування щодо умов життя домогосподарств та сільського населення	НОС – останні дані зі сховища даних МОП
Норвегія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Пакистан	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2015	Обстеження робочої сили	Бюро статистики
Філіппіни	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2016	Обстеження робочої сили	Управління статистики
Польща[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Португалія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Республіка Корея	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2016	Панельне дослідження у сфері праці та доходів	Інститут праці
Румунія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Російська Федерація[b]	Європа та Центральна Азія	2015	Обстеження доходів і участі в соціальних програмах	Федеральна служба державної статистики
Сербія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
С'єрра-Леоне	Африка	2014	Обстеження робочої сили	Уряд
Словенія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Іспанія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Шрі-Ланка	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2013	Обстеження робочої сили	Департамент перепису населення і статистики
Швеція[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Швейцарія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Федеральне управління статистики
Таїланд	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2015	Обстеження робочої сили	Національне управління статистики, Уряд Таїланду
Туніс	Африка	2014	Панельне обстеження ринку праці	Форум економічних досліджень, Інститут національної статистики
Туреччина	Європа та Центральна Азія	2017	Обстеження робочої сили	Інститут статистики
Велико-британія[a]	Європа та Центральна Азія	2017	EU-SILC	Євростат
Танзанія[a]	Африка	2014	Комплексне обстеження робочої сили	Національне бюро статистики
США	Америка	2018	Поточне обстеження населення	Бюро статистики праці
Україна[b]	Європа та Центральна Азія	2012	Обстеження робочої сили	Державна служба статистики
Уругвай[a]	Америка	2019	Постійне опитування домогосподарств	НОС – останні дані зі сховища даних МОП або SIALC
В'єтнам[a]	Азіатсько-Тихоокеанський регіон	2016	Обстеження з питань праці й зайнятості	Головне управління статистики, Міністерство планування та інвестицій

Примітки:
a) Джерела даних використані для моделювання впливу мінімальної заробітної плати на розподіл доходів (див. Частину II, Главу 11).
b) Ці країни не включені до розрахунку індексу Кейтца, тому що інформацію, наявну в даних, неможливо використати для віднесення відповідної мінімальної заробітної плати до найманих працівників.

Література

Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh. 2020. "COVID Inequality Project". Available at: https://sites.google.com/view/covidinequality/home.

Aiham, Ahmed. 2020. "Parliament Deliberates on Setting Minimum Wages between MVR 4000–8500". The Edition, 9 June 2020.

Alinaghi, Nazila, John Creedy, and Norman Gemmell. 2019. "The Redistributive Effects of a Minimum Wage Increase in New Zealand: A Microsimulation Analysis", Working Paper in Public Finance No. 02/2019. Wellington: Victoria University of Wellington, Victoria Business School.

Arango, Carlos A., and Angelica Pachón. 2004. "Minimum Wages in Colombia: Holding the Middle with a Bite on the Poor". Bogotá: Banco de la República.

Arias, Omar, and Melanie Khamis. 2008. "Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach", IZA Discussion Paper No. 3916. Bonn: Institute of Labor Economics.

Atkinson, Andrew. 2020. "UK Should Delay Minimum Wage Rise to Help Companies, Says Think Tank". Bloomberg, 25 March 2020.

Atkinson, Anthony B., and François Bourguignon. 2015. "Introduction: Income Distribution Today". In Handbook of Income Distribution, Vol. 2, edited by Anthony B. Atkinson and François Bourguignon, xvii–lxiv. Amsterdam: Elsevier.

———, and Eric Marlier (eds). 2010. Income and Living Conditions in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Bargain, Olivier, Karina Doorley, and Philippe Van Kerm. 2019. "Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland". Review of Income and Wealth 65 (3): 514–539.

Beramendi, Pablo, and David Rueda. 2014. "Inequality and Institutions: The Case of Economic Coordination". Annual Review of Political Science 17: 251–271.

Berman, Yonatan. 2020. "The Distributional Short-Term Impact of the COVID-19 Crisis on Wages in the United States", MPRA Paper No. 100466. Munich: University Library of Munich.

Boeri, Tito, Pietro Garibaldi, and Marta Ribeiro. 2010. "Behind the Lighthouse Effect", IZA Discussion Paper No. 4890. Bonn: Institute of Labor Economics.

Bonnet, Florence (ed.). Forthcoming. Facts on Business Formality. Geneva: ILO.

Bosch, Mariano, and Marco Manacorda. 2010. "Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico". American Economic Journal: Applied Economics 2 (4): 128–149.

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, and Salma Khalid. 2020. "Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-Workability Measure across Countries", IMF Working Paper No. 20/08. Washington, DC: International Monetary Fund.

Cabo Verde, Ministry of the Economy, and ILO. 2017. Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017–2020.

Cajner, Tomaz, Leland D. Crane, Ryan A. Decker, John Grigsby, Adrian Hamins-Puertolas, Erik Hurst, Christopher Kurz, and Ahu Yildirmaz. 2020. "The US Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession", Working Paper No. 2020-58. Chicago: University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics.

Canada. 2020. "Hourly Minimum Wages in Canada for Adult Workers: Ottawa", Minimum Wage Database. Available at: http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=en-CA. Accessed 13 September 2020.

Canelas, Carla. 2014. "Minimum Wage and Informality in Ecuador", WIDER Working Paper No. 6/2014. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

Card, David, and Alan B. Krueger. 1995. "Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis". American

Economic Review 85 (2): 238–243.

Checchi, Daniele, and Cecilia García-Peñalosa. 2008. “Labour Market Institutions and Income Inequality”. Economic Policy 23 (56): 602–649.

Cheng, Michelle. 2020. “Will Covid-19 Finally Take the Idea of Work-Sharing Mainstream?”. Quartz, 20 April 2020.

Chile, National Statistics Institute. 2020. “Boletín complementario de la Escuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra”.

Cornia, Giovanni Andrea. 2012. “Inequality Trends and Their Determinants: Latin America over 1990– 2010”, WIDER Working Paper No. 2012/09. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

Costa Rica, Ministry of Finance. 2020. “Hacienda solicita a Procuraduría reconsiderar criterio sobre aumento salarial del sector público”. 10 June 2020.

Crust, Erin E., Mary C. Daly, and Bart Hobijn. 2020. “The Illusion of Wage Growth”. FRBSF Economic Letter 2020(26): 01-05.

Deaton, Angus, and Salman Zaidi. 2002. “Guidelines for Constructing Consumption Aggregates for Welfare Analysis”, Living Standards Measurement Study Working Paper No. 135. Washington, DC: World Bank.

De Soto, Hernando. 2002. “Law and Property outside the West: A Few New Ideas about Fighting Poverty”. Forum for Development Studies 29 (2): 349–361.

Dieppe, Alistair (ed.). 2020. Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies. Washington, DC: World Bank.

Dinkelman, Taryn, and Vimal Ranchhod. 2012. “Evidence on the Impact of Minimum Wage Laws in an Informal Sector: Domestic Workers in South Africa”. Journal of Development Economics 99 (1): 27–45.

Dube, Arindrajit. 2019. “Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes”. American Economic Journal: Applied Economics 11 (4): 268–304.

Dubois, Hans, and Anna Ludwinek. 2015. Access to Social Benefits: Reducing Non-Take-Up. Dublin: Eurofound.

Engbom, Niklas, and Christian Moser. 2018. “Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil”, Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Paper No. 7. Federal Reserve Bank of Minneapolis.

Engelhardt, Gary V., and Patrick J. Purcell. 2018. “The Minimum Wage and Annual Earnings Inequality”, CRR Working Paper No. 2018-7. Boston: Boston College, Center for Retirement Research.

Ernst and Young Global. 2018. Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2018–19.

———. 2019. Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2019–20.

Estupiñan, Xavier, Anoop Satpathy, and Bikash K. Malick. 2020. “Discussion Paper: Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-Paid Workers in India?”, 18 August 2020. New Delhi: ILO Decent Work Technical Support Team for South Asia and Country Office for India.

———, and Mohit Sharma, M. 2020. “Job and wage losses in informal sector due to the COVID-19 lockdown measures in India”, August 2020. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3680379 [15 Oct. 2020].

Euronews. 2020. “Pandemia dita suspensão das negociações para subir salário mínimo”, 16 April 2020.

European Commission. 2020. “Fair Minimum Wages: Commission Launches Second-Stage Consultation of Social Partners”. European Commission Representation in Cyprus [website], 10 June 2020.

Fang, Tony, and Carl Lin. 2015. “Minimum Wages and Employment in China”. IZA Journal of Labor Policy 4 (1): 1–30. Fasih, Tazeen, Harry A. Patrinos, and M. Najeeb Shafiq. 2020. “The Impact of COVID-19 on Labor Market Outcomes: Lessons from Past Economic Crises”. World Bank Blogs, 20 May 2020.

France, Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion. 2020a. “Situation sur le marché du travail au 7 juillet 2020”. 8 July 2020. ———. 2020b. “L’emploi salarié”. 11 June 2020.

France, Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion. 2020b. «L’emploi salarié», 11 juin 2020. Available at: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-salarie

Gamba, Laura. 2020. “Paraguay to Cut Public Sector Wages over COVID-19”. Anadolu Agency, 31 March 2020.

García-Escribano, Mercedes, and Chadi Abdallah. 2020. “Issues When Cutting Government Pay to Help Reshuffle Spending in a Crisis, Fiscal Affairs”, IMF Special Series on Fiscal Policies to Respond to COVID-19.

Gestión. 2020. “Ministra de Economía: ‘No estamos en condiciones de comprometernos a un aumento del sueldo mínimo’”. 16 April 2020.

Gindling, T.H. 2018. “Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?”. IZA World of Labor.

Grimshaw, Damian. 2011. “What Do We Know about Low-Wage Work and Low-Wage Workers? Analysing the Definitions, Patterns, Causes and Consequences in International Perspective”, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28.

Hallward-Driemeier, Mary, Bob Rijkers, and Andrew Waxman. 2017. “Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap?”. Review of Income and Wealth 63 (2): 310–334.

ILO (International Labour Office/Organization). 1944. Declaration of Philadelphia. International Labour Conference. 26th Session.

———. 2002. Decent Work and the Informal Economy, Report VI, International Labour Conference. 90th Session.

———. 2003. Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November–3 December 2003. ICLS/17/2003/4.

———. 2009. Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact. International Labour Conference. 98th Session.

———. 2013. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva.

———. 2014a. Minimum Wage Systems: General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). ILC.103/III/1B.

———. 2014b. Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality. Geneva.

———. 2014c. Transitioning from the Informal to the Formal Economy. ILC.103/V/2.

———. 2015. Indonesia: Trends in Wages and Productivity. January 2015.

———. 2016. Minimum Wage Policy Guide. Geneva.

———. 2018a. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 3rd ed. Geneva.

———. 2018b. Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps. Geneva.

———. 2018c. India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth.

———. 2019. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. International Labour Conference. 108th Session.

———. 2020a. ILO Monitor: COVI D-19 and the world of work. Sixth edition, briefing note, 23 Sep. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--de/index.htm [15 Oct. 2020].

———. 2020b. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition, briefing note, 29 Apr. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf [24 Aug. 2020].

———. 2020c. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition, briefing note, 30 June (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].

———. 2020d. Impact of lockdown measures on the informal economy, brief, April (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743523.pdf. [3 Oct. 2020].

———. 2020e. Working from home: Estimating the worldwide potential, briefing note, 7 May (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].

———. 2020f. Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic: Recommendations for policymakers and constituents, policy brief, 30 Apr. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labourmigration/publications/WCMS_743268/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].

———. 2020g. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition, briefing note, 27 May (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf [24 Aug. 2020].

———. 2020h. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737657.pdf [21 Aug. 2020].

———. 2020i. Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers, factsheet, June (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS_747961/lang--en/index.htm [3 Oct. 2020].

———. 2020j. Temporary wage subsidies, factsheet, 22 May (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_745666/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].

———. 2020k. Will COVID-19 impair the availability and quality of labour statistics? (Geneva). Available at: https://ilostat.ilo.org/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/ [18 Sep. 2020].

———. 2020l. COVID-19 impact on the collection of labour market statistics, ILOSTAT, 11 May (Geneva). Available at: https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/ [12 Sep. 2020].

———. 2020m. Dismantling the kafala system and introducing a minimum wage mark: New era for Qatar labour market, press release, 30 Aug. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/beirut/projects/qataroffice/WCMS_754391/lang--en/index.htm#:~:text=Additional%20legislation%2C%20Law%20No.%2017,publication%20in%20the%20Official%20Gazette [17 Sep. 2020].

———. 2020n. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC.109/III(A).

———, JCC, and Ethiopoll. 2020. Rapid labour force survey of COVID-19 impact in Ethiopia, August.

IMF (International Monetary Fund). 2020a. World Economic Outlook Update, October 2020: A Long and Difficult Ascent. Washington, DC.

———. 2020b. "Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic". Available at: https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Responseto-COVID-19.

Immervoll, Herwig. 2007. "Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment", IZA Discussion Paper No. 2555. Bonn: Institute of Labor Economics.

India, Ministry of Finance. 2020. Economic Survey 2019–20.

Ioakimoglou, Elias, and Eva Soumeli. "Low-Wage Workers and the 'Working Poor'". Eurofound. 16 September 2002.

ISSA (International Social Security Association). n.d. "Country Profiles". Available at: https://ww1.issa.int/country-profiles.

ITUC (International Trade Union Confederation). 2020. ITUC global COVID-19 survey (Brussels). Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf [15 Oct. 2020].

Jaumotte, Florence, and Carolina Osorio Buitron. 2015. "Inequality and Labor Market Institutions", IMF Staff Discussion Note No. SDN/15/14.

Jha, Somesh. 2020. "Punjab Drops Hike in Minimum Wage, Says Situation 'Not Appropriate'". Business Standard, 12 May 2020.

Karakitsios, Alexandrios, and Manos Matsaganis. 2018. "Minimum Wage Effects on Poverty and Inequality", Department of International and European Economic Studies Working Paper No. 18-01. Athens: Athens University of Economics and Business.

Kristensen, Nicolai, and Wendy Cunningham. 2006. "Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries", World Bank Policy Research Working Paper No. 3870.

Lee, David S. 1999. “Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?”. The Quarterly Journal of Economics 114 (3): 977–1023.

Levin-Waldman, Oren M., and Paul Lerman. 2017. “Is the Minimum Wage an Effective Response to Income Inequality?”. Challenge 60 (6): 574–595.

Li, Shi, and Xinxin Ma. 2015. “Impact of Minimum Wage on Gender Wage Gaps in Urban China”. IZA Journal of Labor and Development 4.

Lin, Carl, and Myeong-Su Yun. 2016. “The Effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China”, IZA Discussion Paper No. 9715. Bonn: Institute of Labor Economics.

Litwin, Benjamin S. 2015. “Determining the Effect of the Minimum Wage on Income Inequality”. Gettysburg: Gettysburg College.

Majchrowska, Aleksandra, and Paweł Strawiński. 2018. “Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland”. Economic Modelling 70 (C): 174–185.

Maloney, William, and Jairo Mendez. 2004. “Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America”. In Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean, edited by James J. Heckman and Carmen Pagés, 109–130. Chicago: University of Chicago Press.

Marinakis, Andrés, and Carmen Bueno. 2014. “Incumplimiento con el salario mínimo: ¿culpa del nivel o debilidad institucional?”. In Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales, edited by Andrés Marinakis, 13–59. ILO.

Marx, Ive, Sarah Marchal, and Brian Nolan. 2012. “Mind the Gap: Net Incomes of Minimum Wage Workers in the EU and the US”, IZA Discussion Paper No. 6510. Bonn: Institute of Labor Economics.

Miadhu. 2020. “This Is Not the Time for Minimum Wage: Qasim”. 18 March 2020.

Militaru, Eva, Madalina Ecaterina Popescu, Amalia Cristescu, and Maria Denisa Vasilescu. 2019. “Assessing Minimum Wage Policy Implications upon Income Inequalities: The Case of Romania”. Sustainability 11 (9).

Montes, Lorena Amurrio. 2020. “Incremento salarial se tratará luego de la pandemia”. Los Tiempos, 1 May 2020.

Neumark, David, and William L. Wascher. 2008. Minimum wages. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

New Zealand, Inland Revenue. n.d. “Independent Earner Tax Credit (IETC)”. Available at https://www.ird.govt.nz/income-tax/income-tax-for-individuals/individual-tax-credits/independent-earner-tax-credit-ietc.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2007. Taxing Wages 2005/2006. Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages. Paris.

———. 2019a. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. Paris.

———. 2019b. Taxing Wages 2017–2018. Special Feature: The Taxation of Median Wage Earners. Paris.

———. 2020a. “Further empirical evidence on COVID-19 SME impact”. In Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses, 8–11. Updated on 15 July 2020.

———. 2020b. Tax and Fiscal Policy in Response to the Coronavirus Crisis: Strengthening Confidence and Resilience. Version: 19 May 2020.

———. 2020c. OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. Paris.

———, and ILO. 2019. Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies. Paris: OECD Publishing.

PwC (PricewaterhouseCoopers). 2019. “Individual Income Tax Parameters 2019”, Tax Bulletin No. 2019/3.

———. n.d. “Worldwide Tax Summaries Online”. https://taxsummaries.pwc.com/.

Rama, Martin. 2001. “The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia”. Industrial and Labor Relations Review 54 (4): 864–881.

Santiago, Silas, Mauro Oddo Nogueira, Sandro Sacchet de Carvalho, and Judith van Doorn. 2019. Simples National: Monotax Regime for Own-Account Workers, Micro and Small Entrepreneurs – Experiences from Brazil. ILO.

Segal, Stephanie, and Dylan Gerstel. 2020. “Breaking Down the G20 Covid-19 Fiscal Response: June 2020 Update”. Center for Strategic and International Studies [website], 2 July 2020.

Sindicato Empleados de Comercio de Junín. 2020. “Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva”. Sindicato Empleados de Comercio de Junín [website], 6 May 2020.

Small, Zane. 2020. “Jacinda Ardern Rules Out Delaying Minimum Wage Increase amid COVID-19 Economic Pressure”. Newshub, 9 March 2020.

South Asia Monitor. 2020. “Minimum Wage to Come into Effect by End of 2021 in the Maldives”. 26 August 2020.

Souza, Paulo Renato, and Paulo Eduardo Baltar. 1980. “Salário mínimo e taxa de salários no Brasil – réplica.” Pesquisa e Planejamento Econômico 10 (3): 1045–1058.

Stewart, Frances. 2005. “Horizontal Inequalities: A Neglected Dimension of Development”. In Wider Perspectives on Global development, edited by United Nations University World Institute for Development Economics Research, 101–135. London: Palgrave Macmillan.

Switzerland, Federal Council. 2020. “Coronavirus: Federal Council to Ease Further Measures from 11 May”. 29 April 2020.

UN (United Nations). 2015. General Assembly resolution 70/1, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1.

United Kingdom, Office for National Statistics. 2020. “Business Impacts of COVID-19 Survey (BICS) Results”. https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/datasets/businessimpactofcovid19surveybicsresults.

United States, US Bureau of Labor Statistics. 2020. “How Many Workers Are Employed in Sectors Directly Affected by COVID-19 Shutdowns, Where Do They Work, and How Much Do They Earn?”, Monthly Labor Review, April 2020.

United States, US Department of Agriculture, National Finance Center. 2019. “Taxes 19-13, California State Income Tax Withholding”. Available at: https://www.nfc.usda.gov/Publications/HR_Payroll/Taxes/Bulletins/2019/TAXES-19-13.htm?taxmap=true.

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2020. Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers, guidance note.

Wathan, Min. 2020. “Myanmar Minimum Wage Decision Faces Three-Month Delay”. Myanmar Times, 20 May 2020.

World Bank. 2020a. Commodity Markets Outlook: Implications of COVID-19 for Commodities. April 2020.

———. 2020b. Projected Poverty Impacts of COVID-19 (Coronavirus), brief. 8 June 2020.

———. 2020c. Debt Service Suspension and COVID-19, factsheet. 11 May 2020.

———. 2020d. “Productivity Growth, Key Driver of Poverty Reduction, Threatened by COVID-19 Disruptions”, press release. 14 July 2020.

Просувати соціальну справедливість, сприяти гідній праці

Міжнародна організація праці є агенцією Організації Об'єднаних Націй у сфері праці. Ми об'єднуємо уряди, роботодавців і працівників у заохоченні орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці шляхом створення робочих місць, забезпечення трудових прав, соціального захисту і соціального діалогу.

У цій доповіді вивчається динаміка реальної заробітної плати у різних країнах світу, результатом чого є унікальна картина тенденцій в галузі заробітної плати в глобальних масштабах і за регіонами. Ураховуючи цьогорічні бурхливі події, у доповіді представлено попередні дані про те, як заробітна плата змінювалася в першій половині 2020 року під час кризи, спричиненої COVID-19.

У виданні доповіді за 2020-2021 роки також наведено огляд систем мінімальної заробітної плати у різних країнах світу та визначено умови, за яких мінімальна заробітна плата може зменшити нерівність. У доповіді представлено вичерпні дані про рівні мінімальної заробітної плати, її ефективність, чисельність і характеристики працівників, яким платять на рівні мінімальної заробітної плати або менше. Крім того, висвітлено питання про те, як адекватна мінімальна заробітна плата, встановлена законом або шляхом переговорів, може грати ключову роль в орієнтованому на людину відновленні після кризи.

«Доповідь *«Заробітна плата у світі»* має центральне значення для аналізу тенденцій заробітної плати та розвитку подій на ринку праці, а також для теоретичних дебатів щодо ролі праці в економіці. Ця публікація є незамінною для економістів, профспілкових діячів, роботодавців і заінтересованої громадськості». - Ганс-Йорг Герр, Берлінська школа економіки та права

ISBN 978-92-2-034632-7

ilo.org

Міжнародна організація праці
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland