



Международная
организация
труда

► Флагманский доклад МОТ

► **Доклад
о заработной
плате
в мире
в 2020-2021 гг.**

Заработная плата
и ее минимальный
размер в период
пандемии COVID-19

► Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.

Заработная плата
и ее минимальный
размер в период
пандемии COVID-19

© Международная организация труда 2021 г.
Первое издание 2021 г.

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

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

Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг. Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19.
Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2021.

9789220348697 (web PDF)

Также опубликовано на английском языке: *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19* (ISBN 978-92-2-031948-2 (print), ISBN 978-92-2-031945-1 (web pdf)) International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.

Библиографическое описание книги

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

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

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

Информацию об изданиях Международного бюро труда и их электронных версиях см. на нашем вебсайте: www.ilo.org/publns.

Фото на обложке: © Люк Джонс (Luke Jones) с вебсайта Unsplash

Иллюстрации: © Жозе Кардозу (José Cardoso)

Подготовлено Отделом публикаций МОТ.

Графический дизайн и типографская подготовка, подготовка рукописи, техническое редактирование, верстка и оформление, корректура, печать, электронная публикация и распространение.

МОТ стремится использовать бумагу, изготовленную из сырья из лесов, которые эксплуатируются экологически устойчивым и социально ответственным образом.

Код: DTP/WEI/ICA

Предисловие

Пандемия COVID-19 глубоко затронула весь мир. Более миллиона человек ушли из жизни, нарушилась социальная и экономическая деятельность, источники существования и благополучие миллионов людей во всем мире оказались под угрозой. По оценкам МОТ, в третьем квартале 2020 года постоянного места работы лишились 345 млн человек¹. И, несмотря на перспективу разработки вакцины, кризис еще далек от завершения.

В этом году в своем «Докладе о заработной плате в мире» – седьмом по счету – МОТ представляет новые эмпирические данные о воздействии кризиса на заработную плату. В Части I доклада подробно рассказывается о тенденции к понижению размера и (или) темпов роста средней заработной платы в двух третях стран, по которым имеются данные за 2020 год. Десять лет назад во втором докладе этой серии рассматривалась политика в области заработной платы в период глобального финансового и экономического кризиса². В настоящее время – в гораздо большей степени, чем в 2008-2010 годах – правительства принимают беспрецедентные меры для противодействия негативным последствиям в экономике и на рынке труда, в том числе путем предоставления временных субсидий на выплату заработной платы, расширения социальной защиты и поддержки предприятий, чтобы помочь им удержаться на плаву. Аналогичным образом и центральные банки во всем мире проводят политику денежно-кредитной экспансии для стимулирования экономического роста. Эти меры позволили миллионам наемных работников сохранить полностью или частично свой доход.

Однако, несмотря на все эти меры, последствия кризиса COVID-19 в экономике и сфере занятости в ближайшем будущем, вероятно, будут продолжать негативно сказываться на заработной плате. Поэтому для того, чтобы экономика вернулась на путь устойчивого и сбалансированного роста, все изменения в уровне заработной платы следует осуществлять с учетом как необходимости в поддержке доходов и совокупного спроса, так и необходимости в сохранении успешности и жизнеспособности предприятий. Ключевую роль в достижении этой цели должен будет сыграть конструктивный социальный диалог.

В марте 2020 года Генеральный секретарь ООН призвал принять меры для смягчения последствий пандемии для источников существования и благополучия людей. Он также подчеркнул необходимость более качественного восстановления нормальной жизни. Если мы хотим заложить основы «лучшего нормального состояния», от нас потребуются комплексные меры в сфере политики, сосредоточенные на людях и на том, что им необходимо для создания или восстановления источников средств к существованию и построения достойной жизни. Об этом прямо говорится в принятой МОТ в 2019 году Декларации столетия о будущем сферы труда.

Часть II доклада посвящена сформулированному в Декларации столетия МОТ требованию об «адекватном минимуме заработной платы, установленном законодательно или в результате переговоров». В ней приводится эмпирически обоснованное описание политических мер в области минимальной заработной платы, принимаемых в разных странах мира, и рассказывается, каким образом минимальная заработная плата – при ее надлежащем расчете и применении – может стать эффективным средством защиты работников от несправедливого занижения оплаты труда и при этом способствовать сокращению неравенства.

В настоящее время такая мера, как минимальная заработная плата, устанавливаемая в законодательном порядке или в процессе коллективных переговоров, существует в 90 процентах всех государств – членов МОТ. Тем не менее 266 млн работников получают за свой труд менее установленного минимума либо из-за того, что законодательство на них не распространяется,

¹ ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition*, 2020.

² ILO, *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, 2010.

либо из-за несоблюдения правовых норм. Авторы доклада анализируют характеристики тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, и делают вывод о том, что среди них преобладают женщины, молодежь, лица с низким уровнем образования, сельские работники и работники с детьми. Эти группы – одни из наименее защищенных от нынешнего кризиса на рынке труда, и меры в области минимальной заработной платы должны сыграть важную роль, чтобы помочь им пережить столь трудные времена. К сожалению, минимальная заработная плата не всегда устанавливается на соответствующем уровне и в процессе консультаций с социальными партнерами, и не всегда она подвергается регулярному пересмотру³. Большинство работников, получающих за свой труд менее установленного минимума, трудятся в неформальной экономике, где обеспечивающие защиту нормативно-правовые акты на них не распространяются или распространяются лишь частично.

Все это говорит о том, что меры в области установления минимальной заработной платы – если мы хотим, чтобы они как инструмент политики в полном объеме реализовали свой потенциал, – должны сопровождаться усилиями, направленными на формализацию неформальной экономики.

Часть III доклада содержит рекомендации о ряде политических мер, способных содействовать эффективному внедрению минимальной заработной платы. Вместе с эмпирическими данными, представленными в предыдущих разделах доклада, эти рекомендации призваны послужить для лиц, ответственных за формирование политики, социальных партнеров, академических кругов и других заинтересованных сторон источником полезной информации и способствовать столь необходимому, ориентированному на человека восстановлению от последствий COVID-19 в сфере труда. Надлежащим образом разработанные и ограниченные по срокам политические меры в области заработной платы будут играть важную роль в достижении данной цели, и МОТ готова оказать в этом плане поддержку своим государствам-членам.



Гай Райдер,
Генеральный директор МОТ

³ Как предусмотрено Конвенцией МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131).

► От авторов

Доклад подготовлен сотрудниками отдела MOT по вопросам инклюзивного рынка труда, трудовых отношений и условий труда (INWORK) при участии других сотрудников MOT из штаб-квартиры в Женеве и из подразделений на местах под общим руководством Филиппа Маркадена (Philippe Marcadent), руководителя INWORK. Основными авторами доклада являются Патрик Бельзер (Patrick Belser), Николя Мэтр (Nicolas Maitre), Розалия Васкес-Альварес (Rosalía Vazquez-Alvarez), Халид Маман Вазири (Khalid Maman Waziri), Дин Сюй (Ding Xu) и Атанасия Заркоу (Athanasia Zarkou). Патрик Бельзер отвечал за общую координацию работы. Розалия Васкес-Альварес при содействии Атанасии Заркоу координировала исследования по вопросу потенциала минимальной заработной платы в плане сокращения неравенства. В работе над разными разделами доклада принимал участие ряд специалистов MOT, в том числе Севан Ананян (Sevane Ananian) (Каир), Флоренс Бонне (Florence Bonnet) (Женева), Хавьер Эступиньян (Xavier Estupiñan) (Дели), Клэр Хобден (Claire Hobden) (Женева), Даниэль Косцер (Daniel Kostzer) (Бангкок), Андрес Маринакис (Andres Marinakis) (Сантьяго), Адриана Мата-Гринвуд (Adriana Mata-Greenwood) (Женева), Давид Мослер (David Mosler) (Женева) и Марио Оучи (Mariko Ouchi) (Будапешт). Работу по редактированию, публикации и анонимному независимому рецензированию доклада координировал Крис Эдгар (Chris Edgar). За руководство рабочим проектом, графическое оформление, в том числе оформление обложки, набор текста, техническое редактирование и корректуру отвечала техническая группа подготовки публикаций (PRODOC). Техническое редактирование первоначального варианта текста выполнила Джиллиан Сомерскейлс (Gillian Somerscales). Инфографику для доклада подготовили Крис Эдгар (Chris Edgar), Инес Гомес (Inês Gomes) и Ян Хакам (Yann Hakam). Секретарские функции выполняла Клэр Пайпер (Claire Piper). Особую благодарность выражаем Мануэле Томеи (Manuela Tomei), директору Департамента условий труда и равенства MOT.

Особый вклад

Часть II доклада основана на данных, которые вывели и подготовили Майте Мартинес Гранадос (Maite Martinez Granados), Раша Рамадан (Rasha Ramadan), Анна Лукьянова, Роксана Маурицио (Roxana Maurizio) и Ханан Назир (Hanan Nazier). Глава в Части I, где приводятся оценки воздействия кризиса COVID-19 на рынок труда в Европе, основана на данных предварительного анализа, проведенного Институтом исследований занятости (IES). Обзор литературы для Части II помогли составить Адам Эльшейхи (Adam Elsheikhi) и Эрика Чапарро Перес (Erika Chaparro Perez).

Мы выражаем благодарность профессорам Диего Санчес-Анкочеа (Diego Sanchez Ancochea) (Оксфордский университет), Джону Бакия (Jon Bakija) (Колледж Уильямс), Чарльзу М. Бичу (Charles M. Beach) (Колледж Куинз), Эвелин З. Бродкин (Evelyn Z. Brodtkin) (Чикагский университет), Мэттью Димику (Matthew Dimick) (Университет штата Нью-Йорк, Буффало), Деннису Гилберту (Dennis Gilbert) (Колледж Гамильтон), Джэнет Горник (Janet Gornick) (Институт последипломного образования Университета города Нью-Йорк), Лоуренсу Кану (Lawrence Kahn) (Корнельский университет), Фрэнку Леви (Frank Levy) (Массачусетский технологический институт), Маргарет Дентон (Margaret Denton) (Университет Мак-Мастер), Дагу Мейо (Doug May) (Мемориальный университет Ньюфаундленда), Ушнику Мукерджи (Ushnik Mukherjee) (Университет Ватерлоо), Ричарду Мюрнейну (Richard J. Murnane) (Гарвардский университет), Дэвиду Ротуэллу (David Rothwell) (Университет штата Орегон), Кристиану Уэллеру (Christian Weller) (Массачусетский университет) и Полу Уолсону (Paul Wolfson) (Школа бизнеса Така) за их конкретную техническую помощь в оценке неравенства.

Особая благодарность

Авторы выражают особую благодарность всем национальным агентствам статистики, оказавшим помощь в сборе данных. Мы также выражаем признательность всей группе MOT/SIALC

(Информационно-аналитическая система по вопросам труда для стран Латинской Америки и Карибского бассейна) в Панаме, в частности Боливару Пино (Bolívar Pino), за предоставленные данные по заработной плате в странах Латинской Америки и Карибского бассейна.

Кроме того, авторы выражают признательность за помощь в подготовке настоящего доклада сотрудникам государственных учреждений и представителям работодателей и профсоюзов в государствах – членах МОТ, а также следующим лицам, предоставившим ценные материалы и комментарии: Самюэлю Асфаха (Samuel Asfaha), Кристине Берендт (Christina Behrendt), Марве Корли-Кулибали (Marva Corley-Coulibaly), Марсело Куаутле Сеговия (Marcelo Cuautle Segovia), Ангеле Доку (Angela Doku), Розине Гаммарано (Rosina Gammarano), Саджиду Гани (Sajid Ghani), Роджеру Гомису (Roger Gomis), Тарику Хаку (Tariq Haq), Ясухико Камакуре (Yasuhiko Kamakura), Стивену Капсосу (Steven Kapsos), Штефану Кюну (Stefan Kühn), Тону Ын Ли (Dong Eung Lee), Ханне Липман (Hannah Liepmann), Баше Марафи (Basha Marafie), Россане Мерола (Rossana Merola), Ниаллу О'Хиггинсу (Niall O'Higgins), Рафаэлю Пилзу (Rafael Peels), Иву Перарделю (Yves Perardel), Ире Постолачи (Ira Postolachi), Шахрашуб Разави (Shahrashoub Razavi), Диего Рею (Diego Rei), Катрин Саже (Catherine Saget), Джералдин Скотт-Скрайвенс (Geraldine Scott-Scrivens), Пелин Секерлер Рикарди (Pelín Sekerler Richiardi), Роберто Вилламилю (Roberto Villamil).

Отдельную благодарность авторы выражают двум анонимным экспертам, которые занимались рецензированием доклада, а также всем коллегам-рецензентам из различных подразделений МОТ.

Настоящий доклад частично основан на данных Евростата (статистические данные Европейского союза по доходам и условиям жизни (EU-SILC) за 2018 год). Авторы выражают признательность Евростату за эти данные, предоставленные по договору номер RPP_28_2020_EUSILC_SES_HBS_ILO_ID_2013.2018. Авторы берут на себя всю полноту ответственности за выводы, сделанные на основе этих данных.

► Содержание

► Предисловие	3
От авторов	5
Список сокращений	15
► Основные выводы и положения	17
► Часть I. Последние тенденции в области заработной платы	20
1. Введение	26
2. Глобальная экономика и рынок труда	28
2.1 Экономический контекст	28
2.2 Рынки труда в мире	30
2.3 Политические меры	32
3. Тенденции в области оплаты труда до и во время кризиса, связанного с COVID-19	33
3.1 Средний размер оплаты труда в мире и по регионам в докризисный период	33
3.2 Докризисные показатели заработной платы и производительности	37
3.3 Как кризис, связанный с COVID-19, повлиял на оплату труда в 2020 году	39
4. Последствия кризиса в Европе	50
5. Пересмотр минимальной заработной платы в 2020 году	57
► Часть II. Минимальная заработная плата и неравенство	62
6. Введение	64
7. Минимальная заработная плата и ее потенциал в плане сокращения неравенства	66
7.1 Страны, где имеются системы минимальной заработной платы	66
7.2 Сколько работников получают заработную плату на уровне или ниже установленного минимума?	72
7.3 Какие различия имеются между установленными законодательно системами минимальной заработной платы разных стран?	77
7.4 Три условия, которые должны быть выполнены, чтобы минимальная заработная плата обеспечила сокращение неравенства	92
8. Эффективность минимальной заработной платы: правовое обеспечение и соблюдение норм	98
8.1 Численность наемных работников, получающих заработную плату менее установленного минимума	98

8.2	Правовое обеспечение систем минимальной заработной платы	100
8.3	Несоблюдение законодательства и неформальная экономика	104
9.	Размер минимальной заработной платы	106
9.1	Какой размер минимальной заработной платы считается адекватным?	106
9.2	В каком размере устанавливается минимальная заработная плата?	111
9.3	Периодичность пересмотра	121
9.4	Как менялась минимальная заработная плата с течением времени?	124
10.	Получатели минимальной заработной платы	133
10.1	Минимальную заработную плату получают те, кто живет в бедных семьях?	133
10.2	Демографические характеристики работников, получающих минимальную заработную плату	138
10.3	Статус на рынке труда у работников, получающих минимальную заработную плату	140
11.	Результаты моделирования	145
11.1	Данные и методика	145
11.2	Результаты моделирования неравенства доходов и относительной бедности	146
11.3	Примеры из разных стран	151
11.4	Важное значение формализации неформальной экономики	160
11.5	Выводы по моделированию	166
►	Часть III. Восстановление в интересах человека: политика в сфере оплаты труда	168
12.	COVID-19: в области оплаты труда необходимы адекватные краткосрочные меры	170
13.	После кризиса: адекватный минимум заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров	173
14.	Всеобъемлющий комплекс мер, направленных на сокращение неравенства и смягчение последствий кризиса	178
15.	Адекватная политика в области оплаты труда – катализатор реализации Целей в области устойчивого развития	180
►	Приложения	
I.	Рост номинальной и реальной заработной платы по конкретным странам в 2015-2019 годах	185
II.	Информация о минимальном размере оплаты труда в отдельных странах	193
III.	Применение минимальных уровней заработной платы: понятия и определения	199
IV.	Допущения и определения, используемые при анализе влияния минимальной заработной платы на уровень неравенства доходов домашних хозяйств	203
V.	Источники данных по странам	211
►	Справочные материалы	215

Перечень вставок

3.1 Снижение и замораживание заработной платы в Соединенных Штатах	44
7.1 Что считается минимальной заработной платой?	67
7.2 Методика оценки численности наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума во всем мире и по регионам	74
7.3 Эмпирическая связь между минимальной заработной платой и неравенством доходов	92
8.1 Домашние работники	100
9.1 Подходящий налог и взносы в фонд социального обеспечения у лиц, получающих минимальную заработную плату	108
11.1 Минимальная заработная плата – «эффект маяка» для работников неформальной экономики	163
13.1 Соответствует ли минимальная заработная плата потребностям работников и их семей?	176
15.1 Оплата труда и Цели в области устойчивого развития	182

Перечень иллюстраций

2.1. Среднегодовой экономический рост, 2006-2020 гг. (ВВП в постоянных ценах)	29	3.7. Тенденция к понижению заработной платы в отдельных странах Европы	45
2.2. Инфляция, 2006–2020 гг. (средние потребительские цены)	29	3.8. Тенденция к понижению заработной платы в отдельных странах Северной и Южной Америки и Азиатско-Тихоокеанского региона	47
3.1. Глобальный среднегодовой рост реальной заработной платы, 2006-2019 гг.	35	3.9. Страны, где кризис, связанный с COVID-19, явного влияния на заработную плату не оказал	48
3.2. Среднегодовой рост реальной заработной платы в странах Группы двадцати, 2006–2019 гг.	35	3.10. Сравнение роста номинальной и реальной средней заработной платы в 2020 и 2019 гг. в развитых странах Группы двадцати	48
3.3. Среднегодовой рост реальной заработной платы по регионам, 2006-2019 гг.	36	4.1. Совокупное сокращение фонда заработной платы и сокращение в результате снижения продолжительности рабочего времени и потери рабочих мест в отдельных европейских странах в первом-втором кварталах 2020 г.	51
3.4. Индекс средней реальной заработной платы в странах Группы двадцати, 2008-2019 гг.	38	4.2. Совокупное сокращение фонда заработной платы в разбивке по странам и полу в отдельных европейских странах в первом-втором кварталах 2020 г.	52
3.5. Средняя реальная заработная плата и производительность труда: тенденции в 52 странах с высоким уровнем доходов, 1999-2019 гг.	38	4.3. Процент совокупного фонда заработной платы, приходившийся на лиц из нижней половины шкалы распределения заработной платы по четырем группам европейских стран в первом и втором кварталах 2020 г.	53
3.6. «Структурный эффект» в отдельных странах на примере индекса средней заработной платы и уровня безработицы, 2019 и 2020 гг.	43	4.4. Отношение 90-го процентиля шкалы распределения заработной платы к 10-му в отдельных европейских странах в первом и втором кварталах 2020 г.	55
B3.1.1. Базовая заработная плата в США с учетом выборки, февраль-июнь 2020 г.	44		
B3.1.2. Вероятность снижения (а) и замораживания (б) базовой заработной платы в 2019 и 2020 гг. по квинтилям базовой заработной платы среди работников фирм, которые обычно корректируют заработную плату в марте-июне	44		

4.5. (а) Сокращение фонда заработной платы вследствие сокращения рабочего времени (без учета и с учетом субсидирования заработной платы); (б) доля совокупного фонда заработной платы, получаемая теми, кто находится в нижней половине шкалы распределения заработной платы (без учета и с учетом субсидирования заработной платы) (в процентах)	56	7.15. Система минимальной заработной платы в Индии (МРОТ по штатам, 2008-2019 гг.)	88
5.1. Пересмотр минимальной заработной платы в 2020 г. (первый и второй кварталы 2020 г.)	58	7.16. Система минимальной заработной платы в Индонезии (МРОТ по провинциям, 2010-2019 гг.)	89
5.2. Процентный рост номинальной минимальной заработной платы, сравнение повышения в 2020 г. с предыдущим повышением	60	7.17. Система минимальной заработной платы в Российской Федерации (МРОТ по профессиям, 2008-2020 гг.)	90
7.1. Системы минимальной заработной платы в мире	68	7.18. Система минимальной заработной платы в ЮАР (ставки МРОТ в отдельных секторах, по регионам, до и после 2019 г.)	91
7.2. Минимальная заработная плата – отсутствующая, установленная законодательно или в результате переговоров, во всем мире и по регионам, 2020 г.	70	7.19. При каких условиях меры в области минимальной заработной платы могут привести к значительному сокращению неравенства доходов?	96
7.3. Доля наемных работников, проживающих в странах, где минимальная заработная плата отсутствует, во всем мире и по регионам, 2020 г.	70	8.1. Численность наемных работников, получающих заработную плату менее установленного почасового минимума, во всем мире и по регионам, 2019 г.	99
7.4. Минимальная заработная плата, установленная законодательно или в результате переговоров, во всем мире и по группам стран в зависимости от уровня доходов, 2020 г. (в процентах)	70	8.2. Карта, показывающая, где положения о МРОТ не распространяются на домашних и (или) сельскохозяйственных работников, 2020 г.	102
7.5. Численность наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже почасового минимума, во всем мире и по регионам, 2019 г.	73	8.3. Отношение среднемесячной заработной платы формально и неформально занятых женщин и неформально занятых мужчин к среднемесячной заработной плате формально занятых мужчин	105
7.6. Доля женщин среди работников, получающих заработную плату на уровне и менее, а также более установленного минимума, во всем мире и по регионам, 2019 г. (в процентах)	75	B9.1.1. Составные части валовой минимальной заработной платы в 42 странах выборки, с разбивкой по (а) регионам и (б) уровню доходов в стране, 2019 г.	108
7.7. Количество ставок минимальной заработной платы в странах мира, 2020 г.	78	B9.1.2. Подоходный налог и взносы на социальное обеспечение у одинокого работника без детей, получающего минимальную заработную плату (в % от валовой минимальной заработной платы), данные по 42 странам, 2019 г.	109
7.8. Доля стран с одной и несколькими ставками МРОТ во всем мире и по регионам, 2020 г.	79	9.1. Валовая месячная минимальная заработная плата в Африке, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)	112
7.9. Карта, показывающая глобальное распространение систем с одной и несколькими ставками МРОТ, 2020 г.	80	9.2. Валовая месячная минимальная заработная плата в Северной и Южной Америке, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)	113
7.10. Распространение систем с одной и несколькими ставками МРОТ во всем мире и по регионам, 2020 г.	80	9.3. Валовая месячная минимальная заработная плата в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)	114
7.11. Система минимальной заработной платы в Соединенных Штатах (МРОТ по штатам, 2005–2020 гг.)	84	9.4. Валовая месячная минимальная заработная плата в Европе и Центральной Азии, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)	115
7.12. Система минимальной заработной платы в Китае (МРОТ по провинциям, 2010-2019 гг.)	85	9.5. Валовая месячная минимальная заработная плата в арабских государствах, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)	116
7.13. Система минимальной заработной платы в Коста-Рике (МРОТ по профессиям, 2010-2020 гг.)	86		
7.14. Система минимальной заработной платы в Бразилии (МРОТ по штатам, 2008-2019 гг.)	87		

9.6. Самые высокие и самые низкие ставки МРОТ в отдельных странах, где действуют системы с несколькими ставками минимальной оплаты труда, 2019 г. (долл. США в реальном выражении)	117	10.3. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Латинская Америка (средневзвешенные показатели)	136
9.7. Самые высокие и самые низкие ставки МРОТ в отдельных странах, где действуют системы с несколькими ставками минимальной оплаты труда, 2019 г. (долл. США по ППС)	117	10.4. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Азия (средневзвешенные показатели)	137
9.8. Минимальная заработная плата относительно медианной и средней в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком (в процентах)	119	10.5. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Африка (средневзвешенные показатели)	137
9.9. Минимальная заработная плата относительно медианной и средней в отдельных развитых странах, 2017 г.	119	10.6. Сравнительные демографические характеристики работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, и тех, чья заработная плата превышает минимальную, глобальные и региональные оценки	139
9.10. Карта, показывающая периодичность пересмотра МРОТ, 2010-2019 гг.	122	10.7. Статус на рынке труда работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в сравнении со статусом тех, кто получает более МРОТ, глобальные и региональные оценки	141
9.11. Средняя периодичность пересмотра МРОТ во всем мире и по регионам, 2010-2019 гг. (в годах)	122	10.8. Классификация занятий (ISCO-08) работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в сравнении с теми, кто получает более МРОТ, глобальные и региональные оценки	142
9.12. Средняя периодичность пересмотра МРОТ во всем мире и по группам стран в зависимости от уровня доходов, 2010-2019 гг. (в годах)	123	10.9. Отраслевое распределение работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в сравнении с теми, кто получает более МРОТ, глобальные и региональные оценки	143
9.13. Эволюция номинальной и реальной минимальной заработной платы, отдельные страны по регионам, 2001-2019 гг. (индекс, 2001 г. = 100)	125	11.1. Потенциальное воздействие двух смоделированных ситуаций с МРОТ на неравенство доходов в отдельных странах: (а) процентное изменение коэффициента Пальма; (б) процентное изменение коэффициента Джини; (в) процентное изменение соотношения D9/D1; (г) процентное изменение соотношения D8/D2	147
9.14. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы во всем мире и по регионам, 2010-2019 гг.	127	11.2. Потенциальное воздействие двух смоделированных ситуаций с МРОТ на уровень бедности в отдельных странах: (а) процентное изменение относительной бедности домохозяйств; (б) процентная доля людей, живущих в домохозяйствах с увеличившимся доходом	149
9.15. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Африке, 2010-2019 гг.	128	11.3. Гватемала (индекс Кейтца = 105%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	152
9.16. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Северной и Южной Америке, 2010-2019 гг.	129	11.4. Эквадор (индекс Кейтца = 88%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	152
9.17. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2010-2019 гг.	130		
9.18. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в арабских государствах, 2010-2019 гг.	131		
9.19. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Европе и Центральной Азии, 2010-2019 гг.	132		
10.1. Распределение наемных работников по доходным децилям, по регионам	135		
10.2. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Европа (средневзвешенные показатели)	136		

11.5. Венгрия (индекс Кейтца = 71%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	153	11.13. Чили (индекс Кейтца = 66%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)	158
11.6. Эстония (индекс Кейтца = 43%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	153	11.14. Португалия (индекс Кейтца = 70%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	158
11.7. Вьетнам (индекс Кейтца = 28%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	154	11.15. Распределение работников (по статусу занятости и принадлежности к формальной/неформальной экономике) внутри децилей распределения семейных доходов, по регионам	162
11.8. Уругвай (индекс Кейтца = 44%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)	154	11.16. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде процентного изменения коэффициента Пальма: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики	164
11.9. Нигер (индекс Кейтца = 37%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	156	11.17. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде процентного изменения коэффициента Джини: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики	164
11.10. Объединенная Республика Танзания (индекс Кейтца = 47%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	156	11.18. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде доли людей, живущих в домохозяйствах с увеличившимся доходом: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики	165
11.11. Многонациональное Государство Боливия (индекс Кейтца = 66%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	157	11.19. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде процентного изменения относительной бедности домохозяйств: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики (в процентах)	165
11.12. Польша (индекс Кейтца = 63%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям	157	13.1. Хронология ратификации Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)	177
		15.1. Оплата труда как катализатор реализации Целей в области устойчивого развития	181

Таблица

B7.2.1 Наличие микроданных, использовавшихся для получения глобальных оценок	74
---	----

► Список сокращений

ВВП	Валовой внутренний продукт
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ЕС	Европейский союз
МВФ	Международный валютный фонд
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
НСС	Национальная статистическая служба
ООН	Организация Объединенных Наций
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ППС	Паритет покупательной способности
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
EU-SILC	Статистические данные Европейского союза по доходам и условиям жизни (обзор)
SIALC	Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (Информационно-аналитическая система по вопросам труда для стран Латинской Америки и Карибского бассейна) [MOT]
SMAG	<i>salaire minimum agricole garanti</i> (гарантированный МРОТ для сельскохозяйственных работников)
SMIG	<i>salaire minimum interprofessionnel garanti</i> (гарантированный межпрофессиональный МРОТ)

Основные выводы и положения

► Часть I. Последние тенденции в области заработной платы

В течение четырех лет, предшествовавших пандемии COVID-19 (2016–2019 гг.), рост заработной платы во всем мире колебался в пределах от 1,6 до 2,2 процента, а если не учитывать Китай, то этот показатель оказывается еще меньше – от 0,9 до 1,6 процента. Во входящих в Группу двадцати развитых странах рост реальной заработной платы составлял от 0,4 до 0,9 процента, в то время как в странах с формирующимся рынком его темпы были выше – от 3,5 до 4,5 процента в год. С 2008 по 2019 год в Китае реальная заработная плата выросла более чем вдвое. Среди развитых стран, входящих в Группу двадцати, наибольшие темпы роста заработной платы наблюдались в Южной Корее (22 процента), за которой следует Германия (15 процентов). В Италии, Соединенном Королевстве и Японии, наоборот, темпы ее роста снижались.

В результате кризиса, вызванного пандемией COVID-19, в первой половине 2020 года в двух третях всех стран, по которым имеются соответствующие данные, наблюдалась тенденция к понижению уровня или темпов роста средней заработной платы. В остальных же странах происходил ее рост, в основном искусственный, отражавший массовую потерю рабочих мест низкооплачиваемыми работниками. В период кризиса данные о средней заработной плате могут сильно искажаться из-за резких изменений в составе занятого населения, т.е. из-за так называемого «фактора состава»¹. В Бразилии, Италии, Канаде, Соединенных Штатах и Франции средняя заработная плата заметно возрастает вследствие сокращения занятости преимущественно среди тех, кто находится в нижней части тарифной сетки. В Соединенном Королевстве, Южной Корее и Японии, наоборот, наблюдается тенденция к понижению средней заработной платы. В странах, где для поддержания занятости принимались серьезные меры по сохранению рабочих мест, удалось сдержать резкие скачки безработицы, поэтому последствия кризиса проявляются там более явно не в массовых увольнениях, а в замедлении роста заработной платы.

Кризис отразился по-разному на совокупной заработной плате мужчин и женщин, при этом последние пострадали несоразмерно сильнее. Если судить по некоторым европейским странам, то, по оценкам авторов доклада, без соответствующих субсидий работники потеряли бы за первый и второй квартал 2020 года 6,5 процента от своего совокупного фонда заработной платы. У женщин этот фонд уменьшился бы на 8,1 процента, тогда как у мужчин – на 5,4 процента. Такое расхождение обусловлено главным образом сокращением продолжительности рабочего времени и в меньшей степени разницей в количестве уволенных. Потери фонда заработной платы из-за сокращения рабочего времени у женщин составили 6,9 процента, а у мужчин – 4,7 процента.

¹ Когда работу теряют в основном низкооплачиваемые лица, средняя заработная плата у остальной части работников автоматически возрастает.

Кризис ударил непропорционально сильно по низкооплачиваемым работникам, тем самым увеличив неравенство в заработной плате. Как показывают исследования, во многих странах сокращение рабочего времени у работников низкой квалификации, в особенности у тех, кто выполняет самую простую работу, происходит в большей степени, чем у управленческого и квалифицированного персонала. По оценкам авторов доклада, в отдельных европейских странах без соответствующих субсидий наименее оплачиваемые 50 процентов работников потеряли бы 17,3 процента заработной платы. Это гораздо больше, чем средний показатель по всем работникам, составляющий 6,5 процента. Таким образом, у 50 процентов наименее оплачиваемых работников их доля в совокупном фонде заработной платы (показатель неравенства) упала бы примерно на 3 процентных пункта, с 27 до 24 процентов, в то время как доля наиболее оплачиваемой половины работников возросла бы с 73 до 76 процентов.

Временные субсидии, тем не менее, позволили многим странам возместить часть фонда заработной платы, которая в противном случае оказалась бы потерянной, и уменьшить воздействие кризиса, усиливающее неравенство в заработной плате. Многие страны вводят или увеличивают уже существующие субсидии на выплату заработной платы, чтобы в период кризиса сохранить рабочие места. По оценкам авторов доклада, в десяти европейских странах, по которым имеются соответствующие данные, эти субсидии позволили возместить 40 процентов от потерь совокупного фонда заработной платы, в том числе 51 процент от потерь по причине сокращения рабочего времени. Субсидии позволили также смягчить последствия кризиса в плане возрастания неравенства в доходах, поскольку помощь получали в основном наиболее пострадавшие, в частности самые низкооплачиваемые работники.

Для поддержки низкооплачиваемых работников многие страны, где размер минимальной заработной платы регулярно корректируется, начали осуществлять его плановое повышение в первой половине 2020 года. Как показывает анализ, в 60 странах, пересматривающих размер минимальной заработной платы на регулярной основе, все подобные изменения, запланированные на первый квартал 2020 года, были осуществлены, как и предполагалось, тогда как из 9 стран, которые обычно корректируют размер минимальной заработной платы во втором квартале, запланированные сроки соблюли в разгар кризиса только 6. Из 87 стран, пересматривающих размер минимальной заработной платы на нерегулярной основе, увеличили его в первой половине 2020 года только 12 – это меньше, чем в предшествовавшем году. Данный факт говорит о том, что вызванный пандемией COVID-19 кризис побудил правительства некоторых государств в этом году отложить потенциальное повышение минимальной заработной платы.

► Часть II. Минимальная заработная плата и неравенство

Обращая основное внимание на вопрос о минимальной заработной плате, авторы доклада показывают, что она установлена законодательством или в порядке договоренности в 90 процентах всех государств – членов МОТ, число которых достигло 187. Системы определения размера минимальной заработной платы в разных странах сильно различаются и варьируют от совсем простых до весьма сложных. В целом, примерно в половине государств, где минимальная заработная плата установлена в законодательном порядке, ее размер является единым для всей страны. В другой половине действуют более сложные системы, предусматривающие разный минимальный размер оплаты труда в зависимости от сферы деятельности, рода занятий, возраста работника или географического положения. Существование различных систем не противоречит Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131), которая предполагает широкую сферу применения, исчерпывающие консультации с социальными партнерами, определение размера минимальной заработной платы с учетом потребностей работников и их семей, а также экономических факторов, периодический пересмотр этого размера и принятие мер для обеспечения эффективного применения всех соответствующих положений.

327 млн наемных работников во всем мире получают заработную плату на уровне или ниже существующего почасового минимума. В это число, соответствующее 19 процентам всех наемных работников, входят 152 млн женщин. Хотя в абсолютном выражении среди тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, преобладают мужчины, доля женщин в данной категории работников непропорционально велика. В то время как среди всех работников в мире, получающих заработную плату более установленного минимума, женщины составляют 39 процентов, среди тех, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, их доля составляет 47 процентов.

Та степень, в которой минимальная заработная плата способна сократить неравенство в доходах, зависит по крайней мере от трех ключевых факторов – «эффективности» минимальной заработной платы, ее размера и характерных особенностей тех, кто ее получает. Хотя основное назначение минимальной заработной платы – защищать работников от несправедливого занижения оплаты труда, при определенных условиях она может также способствовать сокращению неравенства. Под первым фактором понимаются *степень правового обеспечения и степень соблюдения норм* – все вместе это можно назвать «эффективностью» минимальной заработной платы. Второй фактор, т.е. устанавливаемый размер минимальной заработной платы, играет определяющую роль. Наконец, потенциальные возможности систем минимальной заработной платы в плане сокращения неравенства зависят от *структуры рабочей силы в стране*, в частности от того, являются ли лица с низкими трудовыми доходами наемными работниками или самозанятыми, и от *характерных особенностей получателей минимальной заработной платы*, в частности от того, являются ли они членами малоимущих семей.

Эффективность минимальной заработной платы

Во всем мире из 327 млн наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума, 266 млн получают менее существующего почасового минимума либо из-за того, что законодательство на них не распространяется, либо из-за несоблюдения правовых норм. Чаще всего под действие законодательства о минимальной заработной плате не попадают сельскохозяйственные и домашние работники. Как показано в докладе, в 2020 году нормы, касающиеся минимального размера оплаты труда, не действовали в отношении сельскохозяйственных или домашних работников или и тех, и других одновременно примерно в 18 процентах стран с законодательно установленной минимальной заработной платой. Одним из наиболее значимых признаков несоблюдения норм является широкое распространение неформальных трудовых отношений, что создает серьезные препятствия для осуществления прав всех работников в целом, в том числе для применения законодательства о минимальной заработной плате. В странах, где широко распространена неформальная экономика, для того, чтобы положения о минимальной заработной плате были эффективными, их необходимо дополнять мерами, поощряющими формализацию занятости. К прочим мерам могут относиться, к примеру, проводимые инспекциями труда целенаправленные проверки, соответствующие информационно-разъяснительные кампании, а также усилия, направленные на повышение производительности. Ведь в действительности низкая производительность является одним из факторов, способствующих распространению неформальной экономики и сказывающихся на соблюдении законодательства о минимальной заработной плате.

Достаточный размер минимальной заработной платы

Как предусмотрено в Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131), для определения соответствующего размера минимальной заработной платы необходим социальный диалог и учет потребностей работников и их семей, а также экономических факторов. Результаты исследований показывают, что в среднем минимальный размер оплаты труда устанавливается на уровне 55 процентов от медианной заработной платы в развитых странах и на уровне 67 процентов от медианной заработной платы в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. В подавляющем большинстве развитых стран минимальный размер оплаты труда составляет от половины до двух третей медианной

заработной платы. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком соотношение между минимальной и медианной заработной платой варьирует от 16 процентов в Бангладеш до 147 процентов в Гондурасе. В 2019 году во всем мире в целом медианная величина минимальной заработной платы до налогообложения составляла (по паритету покупательной способности) 486 долл. США в месяц. Это значит, что одна половина всех стран установила размер минимальной заработной платы менее, а другая половина – более этой величины. В некоторых странах минимальная заработная плата оказывается меньше прожиточного минимума.

Для сохранения минимальной заработной платы на надлежащем уровне необходимо достаточно часто пересматривать ее размер, а если этот размер крайне мал, это нередко свидетельствует о том, что его долго не пересматривали. На практике, в период с 2010 по 2019 год, ставки минимальной заработной платы пересматривали не реже одного раза в два года лишь 54 процента стран с законодательно установленным минимальным размером оплаты труда. На глобальном уровне за период с 2010 по 2019 год минимальная заработная плата в реальном исчислении возросла в 114 из 153 стран, по которым имеются данные (примерно 75 процентов стран). Реальный годовой рост минимальной заработной платы составил в среднем 1,1 процента в Африке, 1,8 процента в Северной и Южной Америке, 2,5 процента в Азии и 3,5 процента в Европе и Центральной Азии.

Характерные особенности получателей минимальной заработной платы

Во всем мире большинство наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже почасового минимума, находится в нижнем хвосте распределения доходов домохозяйств, однако конкретные характеристики тех, кто получает минимальную заработную плату, могут быть разными в зависимости от страны и региона. К примеру, в Европе в среднем 69 процентов всех наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, находятся в нижней части кривой распределения доходов. Кроме того, среди тех, кто получает не более минимальной заработной платы и живет в бедных семьях, пожилые и одинокие родители с детьми встречаются чаще, чем среди живущих в более обеспеченных семьях. Тем не менее в Африке в нижней части кривой распределения доходов находятся лишь 52 процента всех наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума. В развивающихся странах многие малоимущие работники относятся к категории самозанятых, а не работающих по найму. Это указывает на то, что работа по найму способствует повышению средних доходов домохозяйств и что в развивающихся странах установление минимального размера заработной платы должно сопровождаться мерами по стимулированию оплачиваемой занятости среди лиц из бедных семей.

Доля женщин среди низкооплачиваемых работников обычно непропорционально велика, и, как показывают публикации, во многих случаях установление минимальной заработной платы способно уменьшить неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами. Во всех регионах мира доля женщин среди тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже ее минимума, больше, чем их доля среди тех, чья заработная плата превышает минимальную. Аналогичным образом непропорционально велика доля молодых работников (в возрасте до 25 лет), работников с низким уровнем образования и сельских работников, и это указывает на то, что установление минимальной заработной платы может также сократить разницу в оплате труда между этими и другими категориями лиц. Что касается особенностей, связанных с трудовыми отношениями, то в докладе показано, что по сравнению с более высокооплачиваемыми работниками те, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, чаще имеют временные трудовые договоры и трудятся на условиях неполного рабочего времени, а также в среднем у них бывает более продолжительный рабочий день.

Результаты моделирования

Результаты моделирования с использованием микроданных по охватывающей Азию, Африку, Европу и Латинскую Америку подборке из 41 страны с доступной информацией

о МРОТ и доходах говорят о том, что, по какому бы критерию ни оценивалось неравенство в доходах, практически во всех обследованных странах его можно сократить за счет расширения правового обеспечения, соблюдения законодательства о минимальной заработной плате и повышения ее размера, например, до двух третей медианного значения. Если судить по коэффициенту Пальма (отношение доходов 10 процентов самого богатого к доходам 40 процентов самого бедного населения) и предположить, что обеспечено полное соблюдение законодательства и повышение размера минимальной заработной платы, то в большинстве стран неравенство должно уменьшиться на величину от 3 до 10 процентов. Однако в странах с низким и средним уровнем доходов, где широко распространены неформальные формы занятости, при несоблюдении положений о минимальной заработной плате в полной мере в отношении наемных работников неформальной экономики возможностей в плане сокращения неравенства оказывается гораздо меньше.

Хотя в одних странах возможности систем минимальной заработной платы в плане сокращения неравенства, вероятно, уже полностью реализовались, в других странах еще остается простор для движения вперед. Например, в таких странах, как Венгрия и Эквадор сравнительно велики возможности для сокращения неравенства в доходах за счет улучшения ситуации с соблюдением законодательства. В ряде других стран, включая Вьетнам, Уругвай и Эстонию, имеются большие возможности для уменьшения неравенства в доходах путем повышения размера минимальной заработной платы с учетом потребностей работников и членов их семей, а также экономических факторов. Политические меры могут заметно способствовать тому, чтобы системы минимальной заработной платы в полной мере раскрывали свой потенциал как за счет повышения эффективности с помощью усилий, направленных на совершенствование правоприменительной практики, формализацию занятости и расширение правового обеспечения, так и за счет установления соответствующего размера минимальной заработной платы благодаря применению сбалансированного и фактологически обоснованного подхода.

► Часть III. Восстановление в интересах человека: политика в сфере оплаты труда

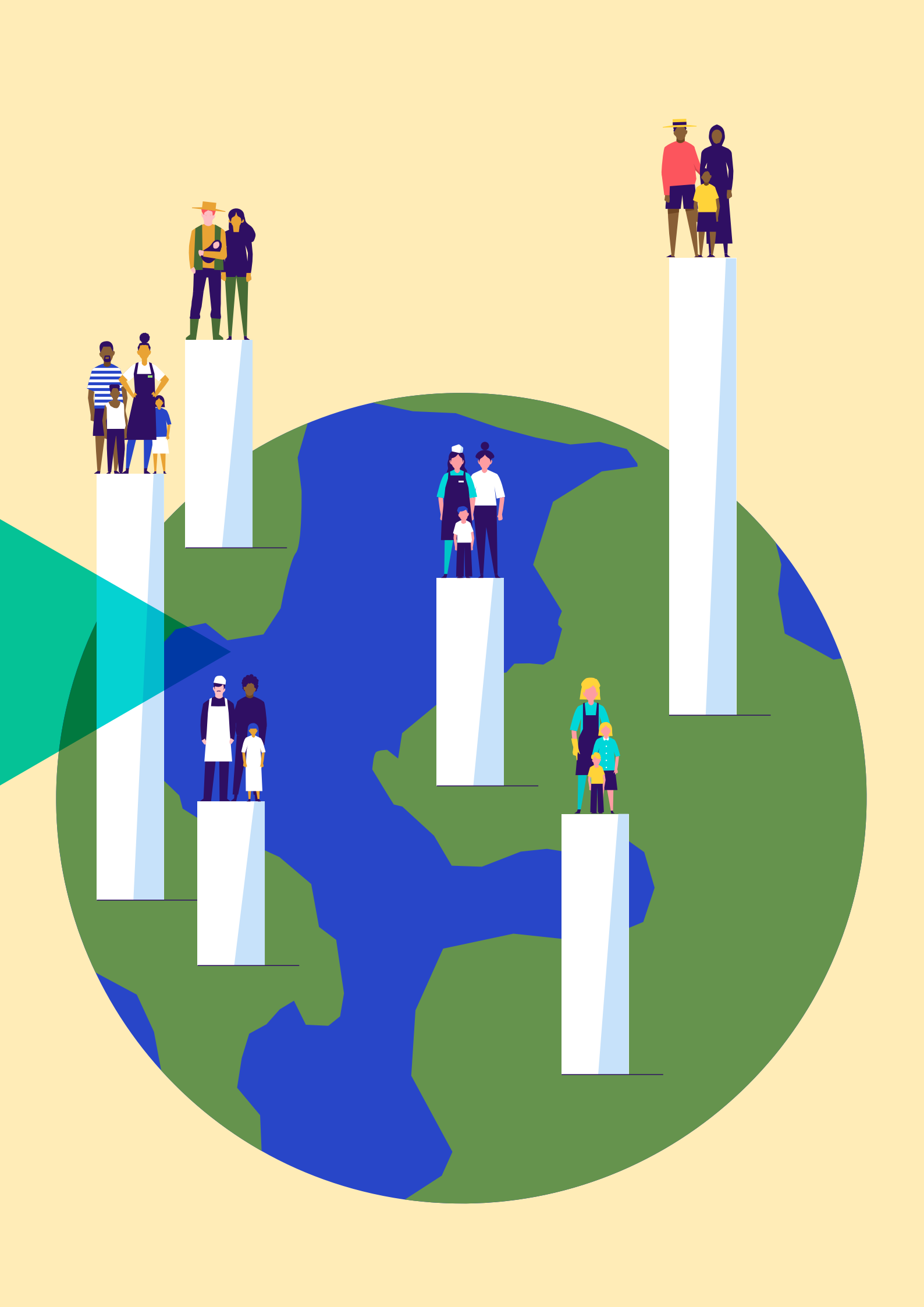
Для того чтобы смягчить последствия кризиса и помочь восстановлению экономики, необходимо в процессе результативного и инклюзивного социального диалога выработать грамотную и сбалансированную политику в области заработной платы. В ближайшее время вызванные кризисом COVID-19 последствия для экономики и занятости, вероятно, будут способствовать масштабному сокращению заработной платы. В таких условиях, чтобы сохранить рабочие места и обеспечить жизнеспособность предприятий и в то же время защитить доходы работников и членов их семей, поддержать спрос и избежать дефляционных процессов, потребуется сбалансированная корректировка заработной платы с учетом соответствующих социальных и экономических факторов. Изменения, вносимые в размер минимальной заработной платы, должны быть тщательно выверенными и сбалансированными. И хотя корректировка этого размера в целях компенсации роста цен может быть необходимой для сохранения уровня жизни низкооплачиваемых работников и их семей, в некоторых странах при определенных обстоятельствах значительное повышение может оказаться затруднительным или рискованным. Для поиска оптимальных вариантов и пересмотра размера заработной платы в некоторых секторах с преобладанием женщин и низким уровнем оплаты труда, оказавшихся в нынешний кризис весьма важными и социально значимыми, лучше всего подходят коллективные переговоры, учитывающие особенности конкретных предприятий и отраслей. Возможно, во вторую волну ограничительных мер потребуется продолжить с учетом финансовых последствий предоставление субсидий на выплату заработной платы, которые, обеспечивая поддержку предприятий и работников, сыграли значительную роль в снижении негативного воздействия кризиса.

При планировании новой и лучшей «нормальной жизни» после кризиса достаточная минимальная заработная плата, установленная законодательно или в порядке

договоренности, может способствовать социальной справедливости и сокращению неравенства. В принятой МОТ в 2019 году Декларации столетия о будущем сферы труда, в которой предусматривается ориентированный на человека подход, подчеркивается важное значение достаточного минимума заработной платы, установленного законодательно или в порядке договоренности. Как показывают результаты эмпирического анализа, представленные в Части II данного доклада, когда установленный размер минимальной заработной платы является достаточным, законодательные положения о ней распространяются на тех, кто чаще всего выполняет низкооплачиваемую работу, и надлежащим образом соблюдаются, все это не только помогает защищать работников от несправедливого занижения оплаты труда, но и способствует сокращению неравенства. Все детали относительно того, какую минимальную заработную плату и в том числе какой ее размер следует считать достаточными, должны согласовываться на национальном уровне в процессе конструктивного социального диалога в соответствии с Конвенцией 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131). Кроме того, чтобы положения, касающиеся минимальной заработной платы, были максимально эффективными, они должны сопровождаться другими политическими мерами, способствующими формализации неформальной экономики, созданию оплачиваемых рабочих мест и росту производительности жизнеспособных предприятий. Установление минимальной заработной платы – это только одна из набора политических мер (куда относятся социальная защита и налогово-бюджетная политика), которые могут применяться для стимулирования экономического роста и продвижения принципов социальной справедливости.

Часть I

**Последние
тенденции
в области
заработной платы**





1

Введение

2020 год был отмечен началом пандемии COVID-19, которая быстро привела к беспрецедентному глобальному кризису в экономике и на рынке труда с большими потерями рабочих мест и рабочего времени. По состоянию на ноябрь 2020 года в мире было зафиксировано более 45 млн подтвержденных случаев заболевания COVID-19 и более чем 1,1 млн человек от болезни скончались¹. Пандемия оказала колоссальную нагрузку на государственные системы здравоохранения и их работников, большинство из которых являются женщинами и многие из которых оказались инфицированными вирусом. По мере распространения вируса по планете то же самое происходило и с его экономическими последствиями. Сокращались рабочие места, закрывались предприятия, и миллионы работников на недели и месяцы полностью или частично теряли свой доход. О масштабах этих последствий свидетельствуют глобальные потери рабочего времени на 12,1 процента (что равноценно 345 млн рабочих мест с полной занятостью) в третьем квартале 2020 года по сравнению с четвертым кварталом 2019 года (ILO 2020a). За период, охватывающий первые три квартала 2020 года, по сравнению с аналогичным периодом 2019 года было отмечено снижение мирового трудового дохода на 10,7 процента (что равноценно 3,5 трлн долл. США). Особенно сильно пострадали работники неформальной экономики: по оценкам, значительные воздействия кризиса испытали 1,6 млрд таких работников – 76 процентов от всех занятых в неформальной экономике в мире (ILO 2020b)².

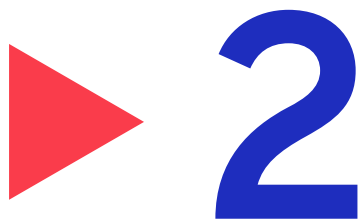
Многие страны приняли беспрецедентный комплекс политических мер, без которых последствия кризиса в экономике и на рынке труда оказались бы гораздо серьезнее. Субсидии на выплату заработной платы и другие меры по поддержанию доходов были дополнены мерами более общего характера, направленными на стимулирование экономики и предотвращение масштабных банкротств. Сюда относятся меры в области налогово-бюджетной и денежно-кредитной политики, а также такие целенаправленные действия, как предоставление кредитных льгот, отсрочка налоговых платежей и платежей в фонды социального обеспечения, а также арендных и коммунальных платежей предприятий. Были предприняты инициативы по распространению защиты на большое число уязвимых работников и предприятий. Однако, несмотря на ряд инициатив, предпринятых в поддержку работников и предприятий неформальной экономики, в большинстве стран кредиты и субсидии на выплату заработной платы направлялись в формальную экономику (Fasih, Patrinos and Shafiq 2020).

В этих исключительных обстоятельствах каким образом кризис COVID-19 повлиял на заработную плату и в какой степени субсидии на ее выплату и другие политические меры помогли сохранить доходы работников? Для анализа последних тенденций в области заработной платы авторы настоящего доклада воспользовались, насколько это было возможно, данными, собранными и опубликованными национальными статистическими органами. В некоторых странах эти органы для оценки воздействия кризиса на рынок труда применяли новые методы обследования. Однако в каких-то странах данные публикуются лишь по прошествии относительно длительного периода времени, поэтому конкретное воздействие COVID-19 на заработную плату в таких обстоятельствах остается неизвестным. Из-за нехватки национальной статистики во всем мире трудно также точно оценить, какое воздействие на динамику заработной платы оказывают субсидии на ее выплату и другие политические меры. Ввиду этого при подготовке настоящего доклада использовались разнообразные источники информации и сочетались разные методики, в том числе моделирование на основе моделей и допущений, описанных в докладе и приложениях к нему.

¹ Информационная «доска» Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) для мониторинга показателей по коронавирусному заболеванию (COVID-19), <https://covid19.who.int/>.

² В настоящем докладе термины «наемные работники» и «работающие по найму» являются взаимозаменяемыми и обозначают всех лиц, трудящихся на платной основе – независимо от вида договорных отношений – как в формальной, так и в неформальной экономике.





Глобальная экономика и рынок труда

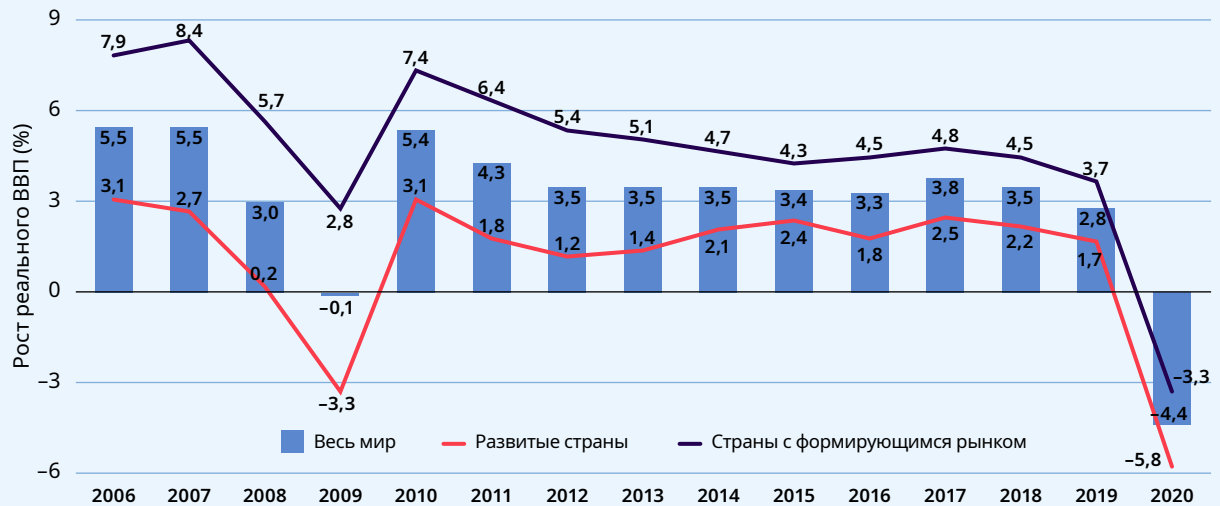
► 2.1 Экономический контекст

После замедления в период с 2017 по 2019 год темпы глобального экономического роста из-за воздействия пандемии COVID-19 в 2020 году резко упали. При этом в развитых странах темпы роста валового внутреннего продукта (ВВП) снижались более резко, чем в странах с формирующимся рынком (рис. 2.1). Меры изоляции, локдауны и повсеместное закрытие предприятий, применявшиеся для того, чтобы системы здравоохранения могли справиться с ситуацией и замедлить распространение вируса, повлекли за собой огромные экономические издержки. Разные страны столкнулись в разных сочетаниях с такими факторами, как внутренняя дестабилизация, падение спроса на внешнем рынке, отток капитала и падение цен на товары и сырье (World Bank 2020a). В октябре 2020 года Международный валютный фонд (МВФ) прогнозировал, что мировая экономика, выросшая в 2019 году на 2,8 процента, в 2020 году сократится на 4,4 процента. В развитых странах МВФ ожидал гораздо более резкого спада на 5,8 процента в отличие от меньшего, но все же значительного сокращения на 3,3% в странах с формирующимся рынком. И хотя некоторые эксперты ожидают в 2021 году уверенного восстановления, в отношении такого прогноза остаются сильные сомнения. МВФ предостерегает, что разнообразные последствия кризиса особенно остро отразятся на домохозяйствах с низким уровнем доходов, что поставит под угрозу существенные достижения, достигнутые в мире в сокращении крайней нищеты с 1990-х годов (IMF 2020a).

Не все отрасли оказались затронутыми локдаунами в равной степени. Сильнее всего пострадали оптовая и розничная торговля, гостинично-ресторанный бизнес и другие сектора, в которых обычно преобладают женщины. По оценкам, на наиболее пострадавшие сектора приходится 40 процентов всех занятых женщин в отличие от 36,6 процента мужчин (ILO 2020c). Более того, в странах с низким уровнем доходов до 80 процентов всех работников в этих наиболее пострадавших секторах относятся к неформально занятым (ILO 2020d). Другие отрасли, такие как банковский сектор и электронная коммерция, либо оказались затронуты менее серьезно, либо продемонстрировали рост активности. Было также отмечено, что в среднем кризис отразился на малых и средних предприятиях в большей степени, чем на крупных компаниях (OECD 2020a). Особенно разрушительными оказались последствия для микро- и малых предприятий, где трудится свыше 95 процентов от 1,6 млрд работников неформальной экономики, пострадавших сильнее других (ILO 2020b).

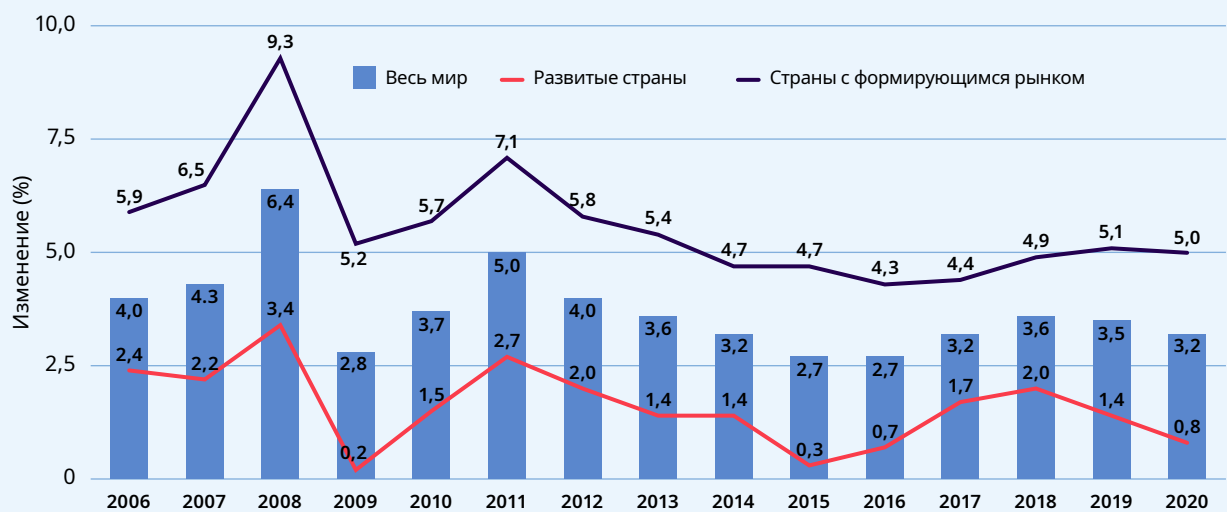
Общая инфляция цен демонстрирует тенденцию к снижению, особенно в развитых странах (рис. 2.2). В странах с формирующимся рынком эта инфляция практически не изменилась, однако в развитых странах в 2019 году и особенно в 2020 году она заметно снизилась. Это означает, что в развитых странах у тех работников, заработная плата которых сохранила свою номинальную величину, реальная заработная плата уменьшилась лишь незначительно. Однако в странах с формирующимся рынком сохранение номинальной величины заработной платы подразумевает существенное снижение ее реальной величины.

► Рис. 2.1. Среднегодовой экономический рост, 2006-2020 гг. (ВВП в постоянных ценах) (в процентах)



Источник: IMF (2020a).

► Рис. 2.2. Инфляция, 2006–2020 гг. (средние потребительские цены) (в процентах)



Источник: IMF (2020a).

► 2.2 Рынки труда в мире

Экономические локдауны и временное закрытие миллионов предприятий оказали колоссальное воздействие на рынки труда во всем мире, в несоразмерной степени затронув низкооплачиваемых работников. По мере того, как страны одна за другой сворачивали второстепенные виды экономической деятельности, последствия ощущало на себе огромное количество работников. В Соединенных Штатах Бюро статистики труда подсчитало, что до локдауна в шести секторах, наиболее затронутых этими мерами, было занято около 20 процентов работников³. Ко всему прочему, остановка предприятий в несоразмерной степени отразилась на низкооплачиваемых работниках⁴. По оценкам Бюро статистики труда, почти 54 процента рабочих мест в закрывшихся секторах приходились на нижние 20 процентов шкалы распределения заработной платы в стране. Хотя работники в закрывшихся секторах составляли 20 процентов от общей численности занятых в стране, на их долю приходилось лишь 12 процентов от совокупной заработной платы, и это свидетельствует о том, что их заработная плата была значительно ниже средней по стране.

Остановка предприятий в несоразмерной степени отразилась на низкооплачиваемых работниках.

В некоторых странах пагубные последствия локдаунов для занятости проявлялись достаточно быстро, как правило, в виде значительного сокращения рабочего времени или потери рабочих мест. По оценкам МОТ, во втором квартале 2020 года потери рабочего времени составили 15,2 процента в странах Азии и Тихого океана, 15,6 процента в Африке, 16,9 процента в арабских государствах, 17,5 процента в странах Европы и Центральной Азии и 28 процентов в Северной и Южной Америке при среднем мировом уровне 17,3 процента (ILO 2020a). Международная конфедерация профсоюзов сообщила в своем четвертом глобальном исследовании COVID-19, что компании увольняют сотрудников из-за кризиса в 87 из 100 обследованных стран (ITUC 2020). Хотя в нынешних конкретных обстоятельствах поиском другой работы занимаются, возможно, не все уволенные работники, всплески безработицы происходят во многих странах с высоким уровнем доходов, тогда как в иных странах дела обстоят лучше (ILO 2020c). Значительные потери рабочих мест наблюдаются также в странах с формирующимся рынком, где пособия по безработице обычно выплачиваются ограниченному кругу лиц.

В некоторых странах пагубные последствия локдаунов для занятости проявлялись достаточно быстро, как правило, в виде значительного сокращения рабочего времени или потери рабочих мест. По оценкам МОТ, во втором квартале 2020 года потери рабочего времени составили 15,2 процента в странах Азии и Тихого океана, 15,6 процента в Африке, 16,9 процента в арабских государствах, 17,5 процента в странах Европы и Центральной Азии и 28 процентов в Северной и Южной Америке при среднем мировом уровне 17,3 процента (ILO 2020a). Международная конфедерация профсоюзов сообщила в своем четвертом глобальном исследовании COVID-19, что компании увольняют сотрудников из-за кризиса в 87 из 100 обследованных стран (ITUC 2020). Хотя в нынешних конкретных обстоятельствах поиском другой работы занимаются, возможно, не все уволенные работники, всплески безработицы происходят во многих странах с высоким уровнем доходов, тогда как в иных странах дела обстоят лучше (ILO 2020c). Значительные потери рабочих мест наблюдаются также в странах с формирующимся рынком, где пособия по безработице обычно выплачиваются ограниченному кругу лиц.

Многие работники из тех, кто продолжал трудиться (как в основных, так и во второстепенных направлениях деятельности), перешли на удаленный режим работы. Одна из важных мер, принимавшихся правительствами многих стран для сдерживания распространения COVID-19, заключалась в поощрении работы из дома для тех, у кого имелась такая возможность. В результате к середине апреля 2020 года 59 стран перевели на удаленный режим работы государственных служащих, выполнявших второстепенные функции, и их примеру последовали многие компании и работники частного сектора (ILO 2020e). Однако для значительной части других работников, в том числе в таких секторах, как производство, здравоохранение, торговля в супермаркетах и упаковка товаров, работа в дистанционном режиме оказалась невозможна. Данные МВФ говорят о том, что наименее приспособленными для такого режима работы являются молодые люди, работники без высшего образования, лица с нестандартными формами занятости и те, кто работает в небольших фирмах или находится в нижней части шкалы распределения доходов (Brussevich, Dabla-Norris and Khalid 2020). Для подавляющего большинства работников неформальной экономики в развивающихся странах, например для уличных торговцев и сборщиков мусора, удаленная работа вообще никогда не была возможным вариантом.

Многие работники из тех, кто продолжал трудиться (как в основных, так и во второстепенных направлениях деятельности), перешли на удаленный режим работы. Одна из важных мер, принимавшихся правительствами многих стран для сдерживания распространения COVID-19, заключалась в поощрении работы из дома для тех, у кого имелась такая возможность. В результате к середине апреля 2020 года 59 стран перевели на удаленный режим работы государственных служащих, выполнявших второстепенные функции, и их примеру последовали многие компании и работники частного сектора (ILO 2020e). Однако для значительной части других работников, в том числе в таких секторах, как производство, здравоохранение, торговля в супермаркетах и упаковка товаров, работа в дистанционном режиме оказалась невозможна. Данные МВФ говорят о том, что наименее приспособленными для такого режима работы являются молодые люди, работники без высшего образования, лица с нестандартными формами занятости и те, кто работает в небольших фирмах или находится в нижней части шкалы распределения доходов (Brussevich, Dabla-Norris and Khalid 2020). Для подавляющего большинства работников неформальной экономики в развивающихся странах, например для уличных торговцев и сборщиков мусора, удаленная работа вообще никогда не была возможным вариантом.

³ Сюда относится следующее: рестораны и бары, путешествия и транспорт, индустрия развлечений, бытовые услуги, часть розничной торговли (например, универсальные магазины и автосалоны), а также часть производства (например, самолето- и автомобилестроение). См. United States, US Bureau of Labor Statistics (2020).

⁴ Как показывают данные из США, увольнения и сокращение рабочего времени в период с середины марта по середину апреля 2020 года привели к предполагаемому снижению заработной платы на 26 процентов у работников в нижней половине шкалы распределения доходов, в то время как у более высокооплачиваемых работников соответствующее снижение составляет 1 процент. См. Bergman (2020).

Негативное воздействие на доходы работников и уровень бедности оказалось огромным, и в целом кризис в несоразмерной степени затронул группы населения, находящиеся в уязвимом положении. По оценкам МОТ, в первый месяц кризиса общие доходы работников неформальной экономики во всем мире могли снизиться на величину до 60 процентов. Это падение, в свою очередь, привело к значительному увеличению численности работающих бедных. В частности, по оценкам, за первый месяц локдауна уровень относительной бедности среди работников неформальной экономики во всем мире мог возрасти с 26 до 59 процентов (ILO 2020b). По прогнозам Всемирного банка, кризис COVID-19 может поставить под угрозу прогресс, достигнутый в области сокращения бедности, ввергнув в крайнюю нищету в 2020 году от 71 до 100 миллионов человек и тем самым впервые с 1998 года повысив глобальный уровень крайней нищеты (World Bank 2020b). Среди наиболее пострадавших оказались группы, находящиеся в уязвимом положении, такие как трудовые мигранты, численность которых во всем мире достигает 164 млн человек (ILO 2020f; UN Women 2020). В несоразмерной степени пострадала и молодежь, поскольку 40 процентов ее представителей трудились в наиболее затронуты секторах, а 77 процентов – в неформальной экономике (ILO 2020g). Поскольку безработица среди молодых людей во всем мире уже в три раза выше, чем среди взрослых, нынешний кризис в сфере экономики и занятости серьезно осложняет перспективы будущего трудоустройства молодежи во всех странах (ILO 2020h).

Кризис отразился по-разному на мужчинах и женщинах, причем во многих отношениях последние пострадали несоразмерно больше, что может привести к усилению гендерного неравенства на рынке труда и, возможно, свести на нет прогресс, достигнутый за последние несколько лет. Во-первых, женщины составляют значительную часть работников первой линии и сферы базовых услуг, на их долю приходится более 70 процентов медицинских и социальных работников. Во-вторых, доля женщин превышает долю мужчин в наиболее пострадавших секторах, поэтому и сокращение числа рабочих мест затрагивает их в большей степени, о чем свидетельствуют последние статистические данные о занятости в Австралии, Канаде, Колумбии, Соединенных Штатах, Южной Корее и Японии. Оценки МОТ показывают также, что от потери рабочих мест и сокращения рабочего времени и доходов серьезно пострадали 55 миллионов домашних работников, около двух третей из которых составляют женщины (ILO 2020i). В-третьих,

Кризис отразился по-разному на мужчинах и женщинах, причем во многих отношениях последние пострадали несоразмерно больше, что может привести к усилению гендерного неравенства на рынке труда.



женщины в большей степени, чем мужчины зависят от неформальной занятости в более чем 90 процентах стран Африки южнее Сахары, в 89 процентах стран Южной Азии и почти в 75 процентах стран Латинской Америки. Кроме того, женщины страдают от неравного распределения домашней работы, и эта ситуация усугубляется возросшими потребностями в уходе за детьми в период пандемии (ILO 2018a; ILO 2020c).

► 2.3 Политические меры

В период локдаунов правительства многих стран приняли беспрецедентные меры для противодействия последствиям кризиса в экономике и на рынке труда⁵, хотя масштабы этих мер сильно различались (IMF 2020b). Согласно одной из оценок страны Группы двадцати совместно потратили на бюджетно-налоговые меры для противодействия социальным, экономическим и финансовым последствиям кризиса более 7600 млрд долларов США – примерно 11,2 процента своего ВВП (Segal and Gerstel 2020). Самым крупным элементом бюджетно-налоговой поддержки было предоставление финансовой помощи для сохранения предприятий (OECD 2020b). Это принимало различные формы, такие как прямые государственные расходы и недо-

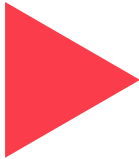
■ Что особенно важно с точки зрения динамики заработной платы, многие страны стали предоставлять временные субсидии на ее выплату.

полученные поступления, займы и кредиты, а также налоговые льготы для предприятий, в том числе в отношении их взносов в фонды социального обеспечения. Бюджетно-налоговые меры оказались необходимыми во многих странах также для реализации жестких мер по сохранению рабочих мест, начиная с запрета увольнений и заканчивая крупномасштабными программами распределения работы, расширением выплат пособий по безработице и субсидий на заработную плату (см., например, Cheng 2020). Серьезные антикризисные меры были приняты и международными организациями. Кроме того, признавая рекордные уровни государственной задолженности, достигнутые многими развивающимися странами и странами с формирующимся рынком, что оставляет лишь ограниченные возможности для применения бюджетно-налоговых мер, страны Группы

двадцати объявили о приостановке обслуживания долга с 1 мая 2020 года (World Bank 2020c). Широкомасштабные меры принимали также Центральные банки.

Что особенно важно с точки зрения динамики заработной платы, многие страны стали предоставлять временные субсидии на ее выплату, чтобы в период кризиса сохранить рабочие места (ILO 2020j). К таким субсидиям относятся все виды денежных трансфертов работодателям или работникам, предназначенные для полного или частичного покрытия затрат на содержание персонала, связанных или не связанных с заработной платой. В некоторых странах, например в Новой Зеландии, субсидии на заработную плату предусматривались в виде единовременной выплаты, во многих других случаях (в том числе, к примеру, в Германии, Дании и Швейцарии) они покрывали какую-то часть заработной платы работников до определенного верхнего предела. Там, где такие субсидии предоставлялись, ими воспользовалось огромное число предприятий с миллионами работников. К началу июля во Франции более 1 миллиона предприятий подали заявки на «chômage partiel» (частичная занятость), чтобы им помогли выплатить заработную плату более чем 14 миллионам работников, составляющим 56 процентов всех занятых в стране (Франция, министерство труда, занятости и экономической интеграции 2020a; для данных о наемных работниках см.: Франция, министерство труда, занятости и экономической интеграции 2020b). В Швейцарии в конце апреля 2020 года аналогичная программа охватывала 1,9 миллиона работников, или 37 процентов всей наемной рабочей силы (правительство Швейцарии, Федеральный совет, 2020). В Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии в неделю, закончившуюся 28 июня, доля работников, отправленных в отпуск без содержания, на предприятиях, не прекративших полностью свою деятельность, оценивалась в 29,2 процента (United Kingdom, Office for National Statistics 2020).

⁵ Исчерпывающий обзор этих политических мер представлен на веб-сайте MOT в разделе под названием “COVID-19 and the World of Work: Country Policy Responses” («COVID-19 и сфера труда: ответные меры стран»), <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm>.



3

Тенденции в области оплаты труда до и во время кризиса, связанного с COVID-19

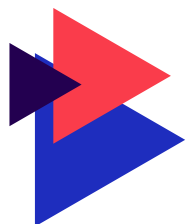
► 3.1 Средний размер оплаты труда в мире и по регионам в докризисный период

Как менялся размер оплаты труда в разных странах мира в докризисный период? Как показано на рисунке 3.1, на протяжении четырех лет, предшествовавших пандемии, рост реальной заработной платы в мире колебался в промежутке от 1,6 до 2,2 процента; если из этой выборки исключить Китай, рост реальной заработной платы в предкризисные годы будет колебаться на более низком уровне – от 0,9 до 1,6 процента. Как и в предыдущих выпусках *Доклада о заработной плате в мире*, эти данные относятся к среднемесячной реальной заработной плате. Рост среднемесячной заработной платы рассчитывается на основе изменений в номинальной оплате труда за вычетом изменений стоимости жизни, оцениваемых на основе соответствующего национального индекса цен – как правило, потребительских. Ввиду того что в докладе рассматриваются данные о месячной оплате труда, а не менее доступные данные о почасовой оплате, колебания отражают изменения как в размере почасовой оплаты, так и в среднем количестве часов рабочего времени. Глобальные и региональные оценки представляют собой средневзвешенные показатели, учитывающие общее число наемных работников в разных странах. Оценки, приведенные на рисунке 3.1, основаны на данных по 136 странам, в большинстве случаев – на период до 2019 года⁶.

На рисунке 3.2 представлены оценочные данные о ежегодном росте реальной заработной платы в странах Группы двадцати, из которых явствует, что на протяжении четырех лет, предшествовавших кризису, во входящих в нее развитых странах рост реальной заработной платы колебался в пределах от 0,4 до 0,9 процента, а в странах с формирующимся рынком – на более высоком уровне, от 3,5 до 4,5 процента⁷. В целом оценки роста размера оплаты труда в странах Группы двадцати во многом совпадают с глобальными оценками, приведенными на рисунке 3.1 – что не удивительно, учитывая, что на страны Группы двадцати приходится порядка 60 процентов всех наемных работников в мире и они производят около трех четвертей мирового ВВП.

⁶ Данные на период до 2019 года публиковались не во всех странах. Полный набор данных и методика расчета глобальных и региональных оценок приведены на сайте Доклада о заработной плате в мире МОТ (www.ilo.org). См. также ILO (2018b, Приложение I).

⁷ На «развитые страны» и «страны с формирующимся рынком» государства Группы двадцати делятся в соответствии с классификацией МВФ. Группа двадцати включает 19 стран, не считая коллективного участника в лице ЕС.

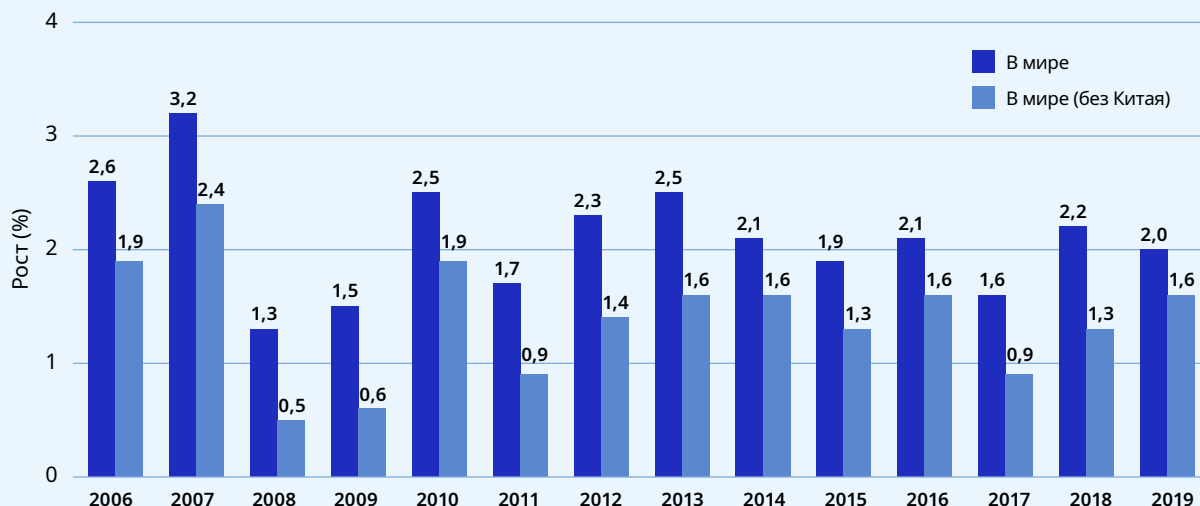


На протяжении четырех лет,
предшествовавших пандемии,
рост реальной заработной платы
в мире колебался в пределах

от **1,6** до **2,2** процента.



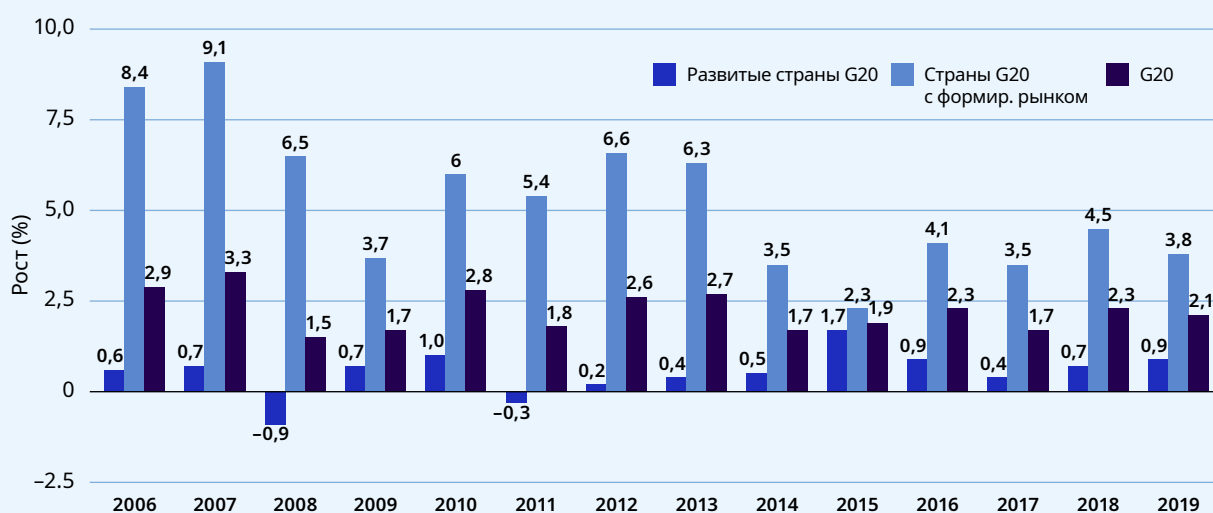
► **Рис. 3.1. Глобальный среднегодовой рост реальной заработной платы, 2006-2019 гг. (в процентах)**



Примечание: данные за 2019 год носят предварительный характер, поскольку национальные оценки имеются еще не по всем странам.

Источник: оценки MOT, основанные на данных из официальных национальных источников и внесенные в базу данных ILOSTAT и базу данных MOT о заработной плате в мире. Полные данные можно найти и бесплатно скачать в базе данных MOT о заработной плате в мире (см. www.ilo.org/ilostat).

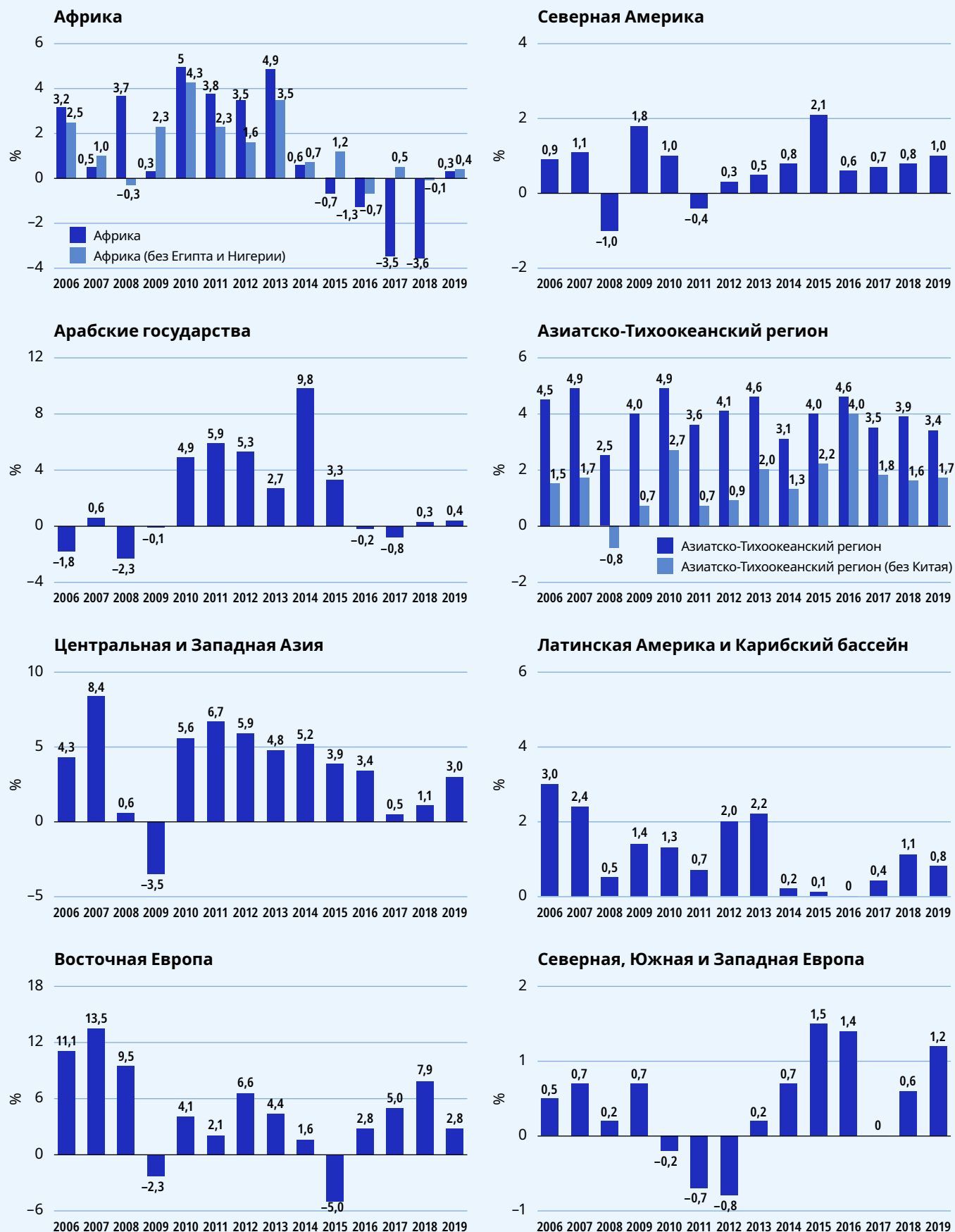
► **Рис. 3.2. Среднегодовой рост реальной заработной платы в странах Группы двадцати, 2006-2019 гг. (в процентах)**



Примечание: данные за 2019 год носят предварительный характер, поскольку национальные оценки имеются еще не по всем странам.

Источник: оценки MOT, основанные на данных из официальных национальных источников и внесенные в базу данных ILOSTAT и базу данных MOT о заработной плате в мире. Полные данные можно найти и бесплатно скачать в базе данных MOT о заработной плате в мире (см. www.ilo.org/ilostat).

► Рис. 3.3. Среднегодовой рост реальной заработной платы по регионам, 2006-2019 гг. (в процентах)



Источник: оценки МОТ на основе официальных данных.

Как показано на рисунке 3.3, где представлена ситуация по регионам, в годы, предвоявшие кризис, наиболее быстрый рост реальной заработной платы наблюдался в Азиатско-Тихоокеанском регионе и Восточной Европе, в то время как в Северной Америке, а также Северной, Южной и Западной Европе она росла значительно медленнее. Больше всего в 2006-2019 годах реальная заработная плата выросла у работников Азиатско-Тихоокеанского региона, а лидерами в этом плане стали Китай, Индия, Республика Корея, Таиланд и Вьетнам. Напротив, в Северной Америке (Канада и Соединенные Штаты) и Западной Европе рост реальной заработной платы колебался в промежутке от нуля до примерно 1 процента, хотя в последние два года она неуклонно повышалась в пределах указанных значений. В Латинской Америке и Карибском бассейне с 2016 года рост реальной заработной платы начал восстанавливаться и в 2018 году превысил 1 процент, хотя в 2019-м вновь слегка замедлился. В Африке после резкого торможения в 2017 и 2018 годах, вызванного постоянным инфляционным давлением, в 2019-м темпы роста реальной заработной платы начали восстанавливаться. По арабским государствам оценки, приведенные на рисунке 3.3, носят ориентировочный характер из-за крайней ограниченности данных по этому региону.

Различия между регионами в темпах роста заработной платы во многом отражают различия в экономических показателях, которые заметно варьируются от региона к региону. В годы, предшествовавшие 2019-му, азиатские страны с формирующимся рынком опережали по темпам экономического роста остальные регионы, даже несмотря на замедленный, хотя и устойчивый рост ВВП в Китае. Инфляция также существенно различалась от региона к региону. В 2019 году наиболее высокий ее уровень был отмечен в Африке к югу от Сахары, на Ближнем Востоке и в Северной Африке, а в течение предыдущих трех лет она выросла во всех странах с формирующимся рынком за исключением африканских государств к югу от Сахары.

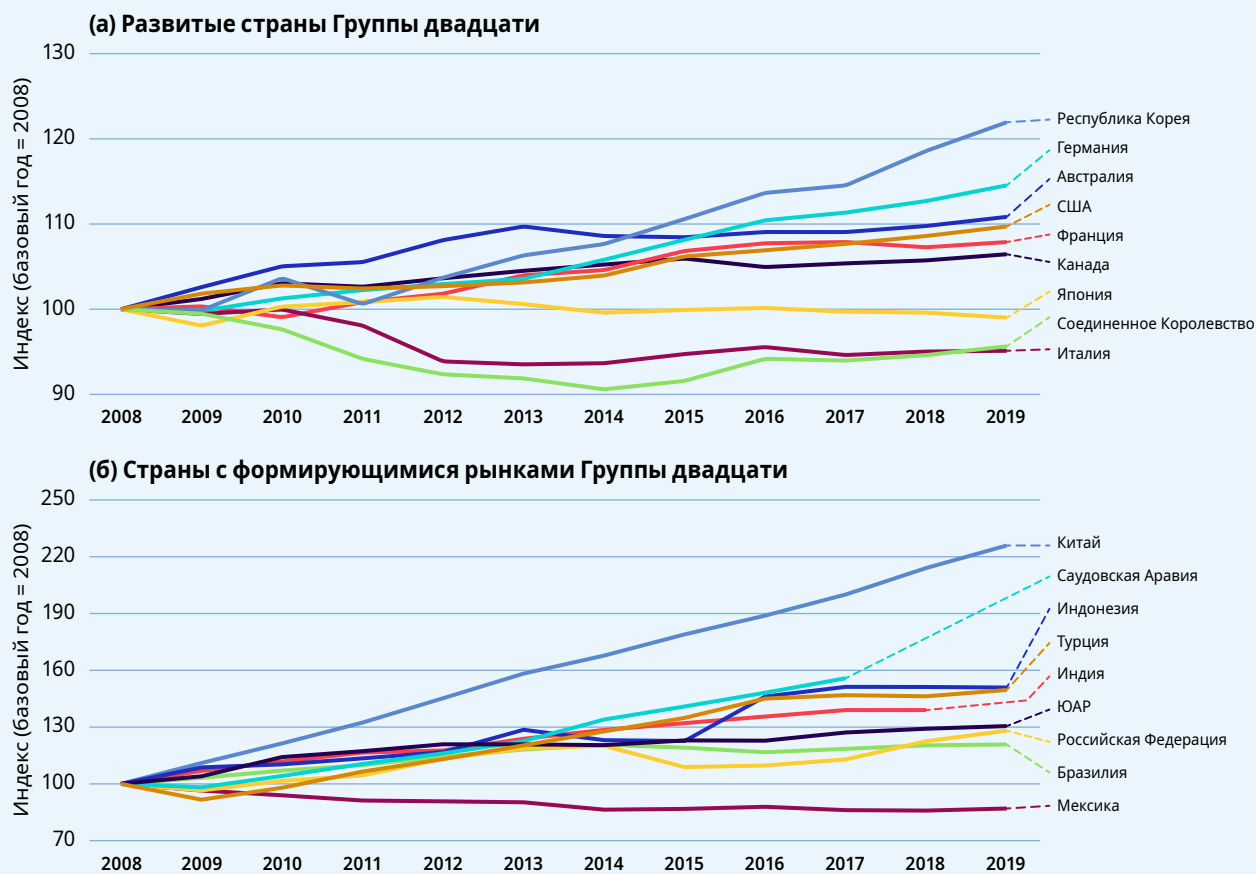
► 3.2 Докризисные показатели заработной платы и производительности

Как показано на рисунке 3.4, где представлены изменения показателей реальной заработной платы с 2008 года во входящих в Группу двадцати развитых странах и странах с формирующимся рынком, в годы, предшествовавшие кризису, связанному с пандемией COVID-19, рост заработной платы отличался большим разнообразием тенденций. Если брать развитые страны, то наиболее быстрый рост заработной платы (22 процента) наблюдался в Республике Корея. Следом шла Германия, где в 2008 и 2009 годах рост заработной платы практически отсутствовал, в период с 2010 по 2013 годы был весьма умеренным, зато в дальнейшем резко ускорился, и в результате за весь период с 2008 по 2019 годы общий прирост реальной заработной платы составил 15 процентов. Напротив, в Италии, Японии

В годы, предвоявшие кризис, наиболее быстрый рост реальной заработной платы наблюдался в Азиатско-Тихоокеанском регионе и Восточной Европе, в то время как в Северной Америке, а также Северной, Южной и Западной Европе она росла значительно медленнее.

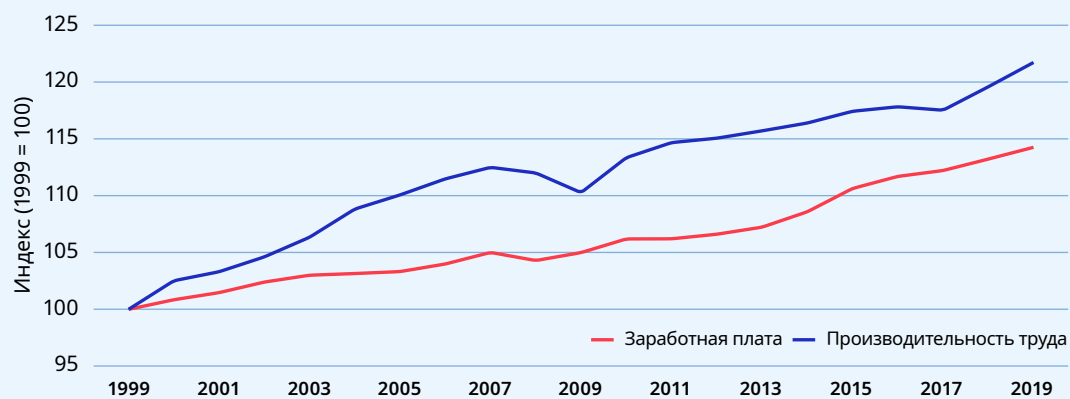
В Китае за период с 2008 по 2019 годы реальная заработная плата выросла более чем вдвое.

► **Рис. 3.4. Индекс средней реальной заработной платы в странах Группы двадцати, 2008-2019 гг.**



Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 3.5. Средняя реальная заработная плата и производительность труда: тенденции в 52 странах с высоким уровнем доходов, 1999-2019 гг.**



Источник: оценки МОТ.

и Соединенном Королевстве реальная заработная плата снизилась. Среди входящих в Группу двадцати стран с формирующимся рынком выделяется Китай, где заработная плата непрерывно растёт и за указанный период увеличилась более чем вдвое; однако и во всех остальных странах этой категории, за исключением Мексики, за тот же период был отмечен существенный положительный рост средней реальной заработной платы. Тем не менее, несмотря на упомянутое ускорение роста заработной платы, по уровню средней заработной платы страны с формирующимся рынком по-прежнему существенно уступают развитым странам Группы двадцати. Если пересчитать среднюю заработную плату всех стран Группы двадцати в доллары США по курсу, рассчитанному на базе паритета покупательной способности, то в развитых странах средняя заработная плата составит порядка 3780 долл. США в месяц, а в странах с формирующимся рынком – около 1850 долл. США.

До сих пор выпуски Доклада о заработной плате в мире были в основном посвящены не столько сравнению уровней заработной платы в разных странах, сколько изменениям в оплате труда, происходившим с течением времени внутри стран. Причина – различие статистической методики. Так, в одних странах при подсчете заработков учитываются и премии, в других – нет. Соответственно, ввиду различий в определениях и отсутствия единообразия данных об оплате труда в разных странах вывести полностью сопоставимые статистические данные невозможно. Данные о средней заработной плате по странам вы, тем не менее, можете найти в Приложении I.

За последние 20 лет, особенно в некоторых странах с высоким уровнем доходов, наблюдался разрыв в росте заработной платы и производительности. Устойчивый и долгосрочный рост заработной платы возможен только при условии существенного роста производительности. На рисунке 3.5 приведены показатели средней заработной платы и производительности труда в 52 странах с высоким уровнем доходов за период с 1999 по 2019 годы. Производительность труда исчисляется как ВВП в пересчете на одного работника; индексы как реальной заработной платы, так и реальной производительности рассчитываются как средневзвешенные показатели (большие страны влияют на показатель больше, чем малые) и приводятся в сравнении с базовым 1999 годом. В целом видно, что в 1999-2019 годах производительность труда (+21,8%) росла быстрее реальной заработной платы (+14,3%). В 2016-2017 годах производительность несколько снизилась, а заработная плата – несколько выросла. За эти два года разрыв сократился примерно на 2 процента; затем производительность вновь стала расти быстрее, чем заработная плата, и в 2018-2019 годах разрыв вновь увеличился на 2 процента. В целом разрыв между оплатой труда и его производительностью объясняет, почему во многих странах доля трудового дохода (доля оплаты труда в ВВП) ныне существенно ниже, чем в 1990-е годы.

▶▶ За последние 20 лет, особенно в некоторых странах с высоким уровнем доходов, наблюдался разрыв в росте заработной платы и производительности.

▶ 3.3 Как кризис, связанный с COVID-19, повлиял на оплату труда в 2020 году

Чтобы разобраться в том, как связанный с COVID-19 кризис сказывается на оплате труда, требовалось все больше данных – но вести их сбор национальным органам власти мешало само развитие пандемии (ILO 2020k; ILO 2020l). В разных странах степень этих затруднений варьировалась в зависимости от местных условий, инфраструктуры и возможностей. Ограничения, наложенные на передвижения граждан в рамках локдаунов, вынуждали власти многих стран запрещать очные собеседования – а именно они остаются основным способом сбора данных при проведении обследований трудовых ресурсов. Из этой ситуации в разных

По предварительным данным национальных статистических служб, в двух третях стран, по которым имеется краткосрочная статистика, наблюдалось снижение или замедление роста заработной платы; в остальных странах размер среднестатистической заработной платы неожиданно подскочил – в основном это связано с так называемым «структурным эффектом», вызванным сокращением низкооплачиваемых рабочих мест.

странах выходили по-разному: например, переходили на собеседования по телефону, проводили блиц-опросы, прибегали к нестандартным источникам данных и экспериментальной методике их сбора. И тем не менее последствия кризиса во многих случаях остаются неясными. Во многих странах даже обычные статистические данные о заработной плате публикуются лишь месяцы, а то и годы спустя после того, как были собраны. Иными словами, полную картину того, как кризис повлиял на оплату труда и состояние рынков труда, мы сможем получить лишь в предстоящие месяцы и годы.

Имеются многочисленные примеры того, как работникам приходится соглашаться, по крайней мере временно, на сокращение рабочего времени и (или) снижение заработной платы. Так, в ходе одного из исследований (Adams-Prassl et al., 2020), среди респондентов, сохранявших оплачиваемую работу на начало апреля, 35 процентов в Соединенных Штатах, 30 процентов в Соединенном Королевстве и 20 процентов в Германии сообщили, что в марте заработали меньше, чем в январе и феврале. В Аргентине, где правительство на период кризиса запретило всем работодателям увольнять работников без достаточных оснований, было заключено коллективное соглашение, содержащее пакет чрезвычайных мер, включая 25-процентное сокращение заработной платы работников отраслей, чья работа была приостановлена, на 60 дней начиная с 1 апреля 2020 года. Этот шаг был продиктован желанием сохранить рабочие места (Sindicato Empleados de Comercio de Junín 2020). Аналогичным образом в Чили доля предприятий, договорившихся с работниками о временном сокращении заработной платы ради сохранения рабочих мест, выросла с 6,6 процента (апрель 2020) до 8,4 процента (июль 2020), а в некоторых отраслях превысила 15 процентов⁸. В городских районах Эфиопии номинальная средняя заработная плата в частном секторе за период с февраля по август 2020 года снизилась примерно на 6 процентов (ILO, JCC and Ethiopoll 2020). Последние данные по Индии говорят о том, что заработная плата официально оформленных работников снизилась на 3,6 процента, в то время как неформальные работники столкнулись с гораздо более резким сокращением заработной платы – на 22,6 процента (Estupiñan and Sharma 2020). В Парагвае, как и в других странах, заработная плата в государственном секторе была временно сокращена с тем, чтобы ассигновать больше средств на борьбу с пандемией государственной системе здравоохранения (Gamba 2020). В Уругвае государственным служащим, чей заработок превышает определенную сумму, он был временно снижен на 20 процентов, а освободившиеся средства направлены на борьбу с COVID-19. О плане перебросить часть жалования некоторых госслужащих

⁸ Instituto Nacional de Estadística, Chile: https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espa%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_amjj.pdf?sfvrsn=a1a46ea9_12.

на финансирование антикризисных мер объявили власти Буркина-Фасо (García-Escribano and Abdallah 2020).

По предварительным данным национальных статистических служб, в двух третях стран, по которым имеется краткосрочная статистика⁹, наблюдалось снижение или замедление роста заработной платы; в остальных странах размер среднестатистической заработной платы неожиданно подскочил – в основном это связано с так называемым «структурным эффектом», вызванным сокращением низкооплачиваемых рабочих мест. В кризисные периоды данные о средней заработной плате могут в значительной мере искажаться за счет «структурного эффекта», возникающего из-за изменений в структуре занятости. Когда большинство тех, кто теряет работу, составляют низкооплачиваемые работники, это автоматически поднимает среднее значение заработной платы остальных работников. Чтобы разобраться в данных о заработной плате по странам, составители доклада фиксируют, с одной стороны, динамику общего уровня безработицы, а с другой – показатели номинальной и реальной средней заработной платы. Чтобы данные можно было сравнить с докризисным периодом, применяется индекс средней заработной платы, за базовый период которого взят 2019 год (2019 = 100). Оценки уровня безработицы могут быть несколько искажены ввиду того, что в условиях локдауна активный поиск работы затруднен или кажется безработным бесперспективным на фоне беспрецедентного сокращения рабочих мест. Но в целом в условиях сокращения рабочих мест уровень безработицы растет¹⁰.

На рисунке 3.6 показан ряд ярких примеров «структурного эффекта» в Бразилии, Канаде, Франции, Италии, Норвегии и Соединенных Штатах, где при беспрецедентном сокращении рабочих мест средняя заработная плата заметно росла. В США, где к концу марта 2020 года в большинстве штатов был введен строгий

■ Значительный рост заработной платы, отражаемый совокупными показателями, не следует воспринимать как признак восстановления экономики или укрепления рынка труда.

► *The Illusion of Wage Growth*
Crust et al. 2020

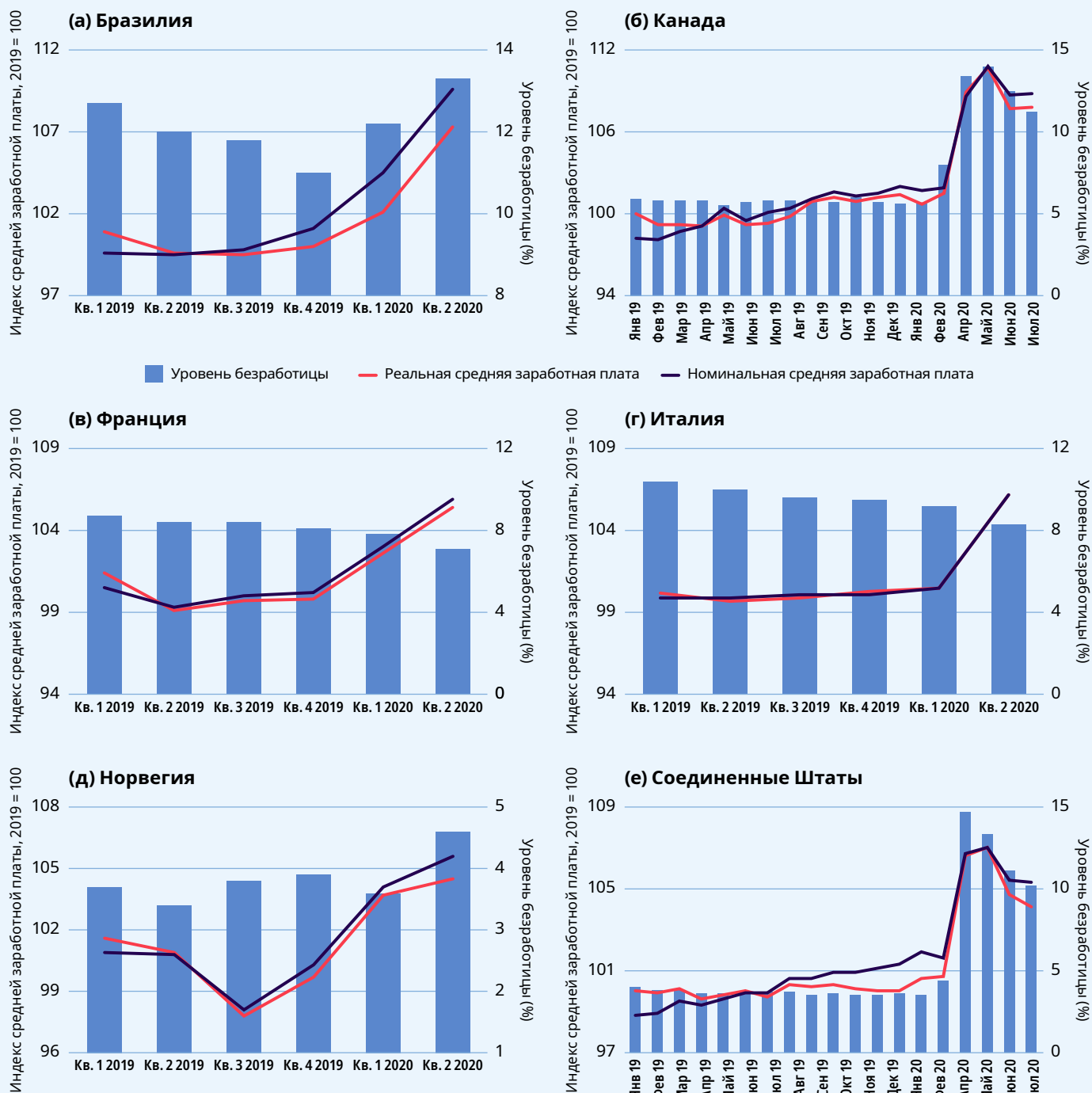
⁹ Выбор стран был в основном обусловлен наличием свежих статистических данных о средней заработной плате, относящихся как минимум к первой половине 2020 года: это позволяло изучить первые последствия кризиса, связанного с пандемией, для рынка труда. На тот момент, когда готовился настоящий раздел, отсутствовали свежие статистические данные о средней заработной плате за второй квартал 2020 года по странам Африки, однако они, как и цифры по другим странам Группы двадцати, представлены в виде инфографики к Докладу о заработной плате в мире 2020/21 (www.ilo.org).

¹⁰ Выбор уровня безработицы как наглядного примера последствий кризиса связан с тем, что этот показатель ситуации на рынке труда гораздо доступнее, чем соотношение занятых к общей численности населения и другие показатели недоиспользования рабочей силы. Во многих странах, где показатели занятости снижались, уровень безработицы вырос. Так, в Чили во втором квартале 2020 года уровень занятости снизился примерно на 20,5 процента, а уровень безработицы вырос на 49 процентов. Аналогичная тенденция очевидна и во многих других странах. Напротив, во Франции и Италии с началом кризиса уровень безработицы снизился, поскольку в период локдауна лишь немногие из тех, кто потерял работу, активно занимались поиском новой (см. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4641598#titre-bloc-1>).

локдаун, существенное воздействие этих мер на рынок труда стало заметно уже в апреле, когда был отмечен беспрецедентный всплеск безработицы, достигший 14,7 процента, при одновременном взлете индекса реальной средней заработной платы до 106,6. По сравнению со средней заработной платой 2019 года, реальная средняя заработная плата в апреле и июле 2020 года выросла соответственно на 7 и 4 процента. Это было связано с тем, что в названные месяцы наибольший рост безработицы был отмечен среди наименее квалифицированных работников. Если брать конкретно апрель 2020 года, то среди тех, кто «не дотягивал до диплома о среднем образовании», безработица выросла на 14,4 процентных пункта, а среди тех, кто имел «степень бакалавра или выше» – на 5,9 процентных пункта¹¹. (Более подробная информация о «структурном эффекте» в Соединенных Штатах – во вставке 3.1.) Схожая тенденция наблюдается в Канаде, где начиная с марта 2020 года был отмечен резкий рост безработицы, достигший к маю 14 процентов, при том что индекс реальной средней заработной платы с марта по май 2020 года вырос со 101,5 до 110,7 – то есть реальная средняя заработная плата в мае оказалась почти на 11 процентов выше, чем в 2019 году. Аналогичным образом в Бразилии индекс реальной средней заработной платы достиг пика (107,3) во втором квартале 2020 года, и этот прирост сопровождался некоторым ростом безработицы на фоне ускоренного распространения вируса и ужесточения санитарных мер. В Норвегии между тем налицо менее явный «структурный эффект» – возможно, это связано с пропорционально меньшим ростом безработицы. Во Франции и Италии уровень безработицы в период кризиса, связанного с COVID-19, снизился, поскольку людям было трудно заниматься активным поиском работы, однако работы при этом лишилось беспрецедентное число работников, а средняя заработная плата соответственно выросла за счет «структурного эффекта».

¹¹ Данные Бюро статистики труда США о средних недельных заработках всех работников частного сектора с учетом сезонных колебаний.

► Рис. 3.6. «Структурный эффект» в отдельных странах на примере индекса средней заработной платы и уровня безработицы, 2019 и 2020 гг.



Примечания: (а) Бразилия: средний заработок на основном месте работы, как правило ежемесячный, для лиц от 14 лет и старше; уровень безработицы среди лиц от 14 лет и старше; (б) Канада: средний недельный заработок, включая сверхурочные, для всех работников, совокупный доход в промышленности за исключением неклассифицированных предприятий; уровень безработицы – общий показатель; (в) Франция: индекс затрат на рабочую силу – только заработная плата (индекс почасовой оплаты) для всех отраслей; уровень безработицы (безработица – согласно определению Международной организации труда) среди лиц от 15 лет и старше, за исключением Майотты, с учетом сезонных колебаний; (г) Италия: валовой заработок из расчета на полное рабочее время, показатели только для промышленности и сферы услуг, за исключением государственных органов и вооруженных сил, при обязательном социальном обеспечении, с учетом сезонных колебаний; уровень безработицы среди лиц от 15 лет и старше, с учетом сезонных колебаний; (д) Норвегия: среднемесячный заработок по стране в целом и для всех отраслей; уровень безработицы среди лиц в возрасте 15-74 лет; (е) Соединенные Штаты: средний недельный заработок всех работников частного сектора, с учетом сезонных колебаний; уровень безработицы в гражданских отраслях среди лиц от 25 лет и старше, с учетом сезонных колебаний.

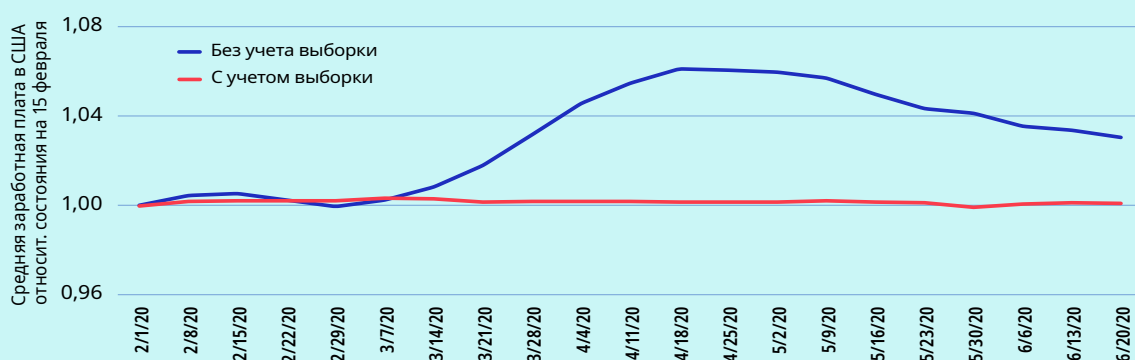
Источники: (а) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; (б) Statistics Canada; (в) Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES); (г) Istituto nazionale di statistica (Istat). (д) Statistics Norway. (е) US Bureau of Labor Statistics.

► Вставка 3.1. Снижение и замораживание заработной платы в Соединенных Штатах

В исследовании, опирающемся на лонгитюдный характер административных данных о заработной плате (Cajner et al. 2020), показано влияние «структурного эффекта» на базовую заработную плату (заработок по договору за оплачиваемый период без учета изменений рабочего времени и специальных выплат) в Соединенных Штатах путем сравнения изменений средней базовой заработной платы всех работников в выборке (отображающей изменения численности и специализации работников) с изменением средней базовой заработной платы конкретного работника в динамике. Результат, показанный на рисунке В3.1.1, говорит о том, что рост средней заработной платы во всей выборке можно полностью отнести на счет «структурного эффекта». Если выборка сводится к конкретному работнику, отработавшему данный период, рост заработной платы практически равен нулю.

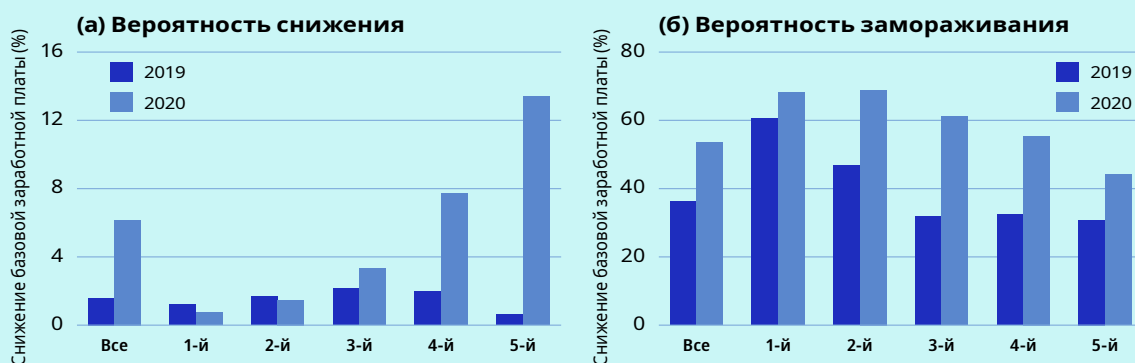
Как выяснили, кроме этого, авторы, в 2020 году снижение и замораживание заработной платы наблюдалось гораздо чаще, чем в 2019-м. Если в 2019 году снижение заработной платы затрагивало лишь 1,6 процента работников, занятых в определенной компании как в марте, так и в июне, то в 2020 году этот показатель вырос более чем втрое и составил 6,2 процента. Если выборку свести только к фирмам, которые обычно корректируют базовую заработную плату в марте, апреле, мае или июне, то выяснится, что в 2020 году (58 процентов работников) замораживание заработной платы имело место гораздо чаще, чем в 2019-м (36 процентов работников). При этом если вероятность замораживания заработной платы была высока для всех категорий работников, то вероятность ее снижения была выше для тех из них, чья заработная плата была выше.

► Рис. В3.1.1. Базовая заработная плата в США с учетом выборки, февраль-июнь 2020 г.



Примечания: на рисунке показаны тенденции изменения недельной заработной платы в начальный период спада, связанного с пандемией. Синей линией показана базовая заработная плата для всех категорий наемных работников; красной – выборочный расчет базовой заработной платы конкретного работника в динамике. Все данные взвешены таким образом, чтобы первичная выборка Automatic Data Processing, Inc. соответствовала совокупной доле занятых по стандартной отраслевой классификации.

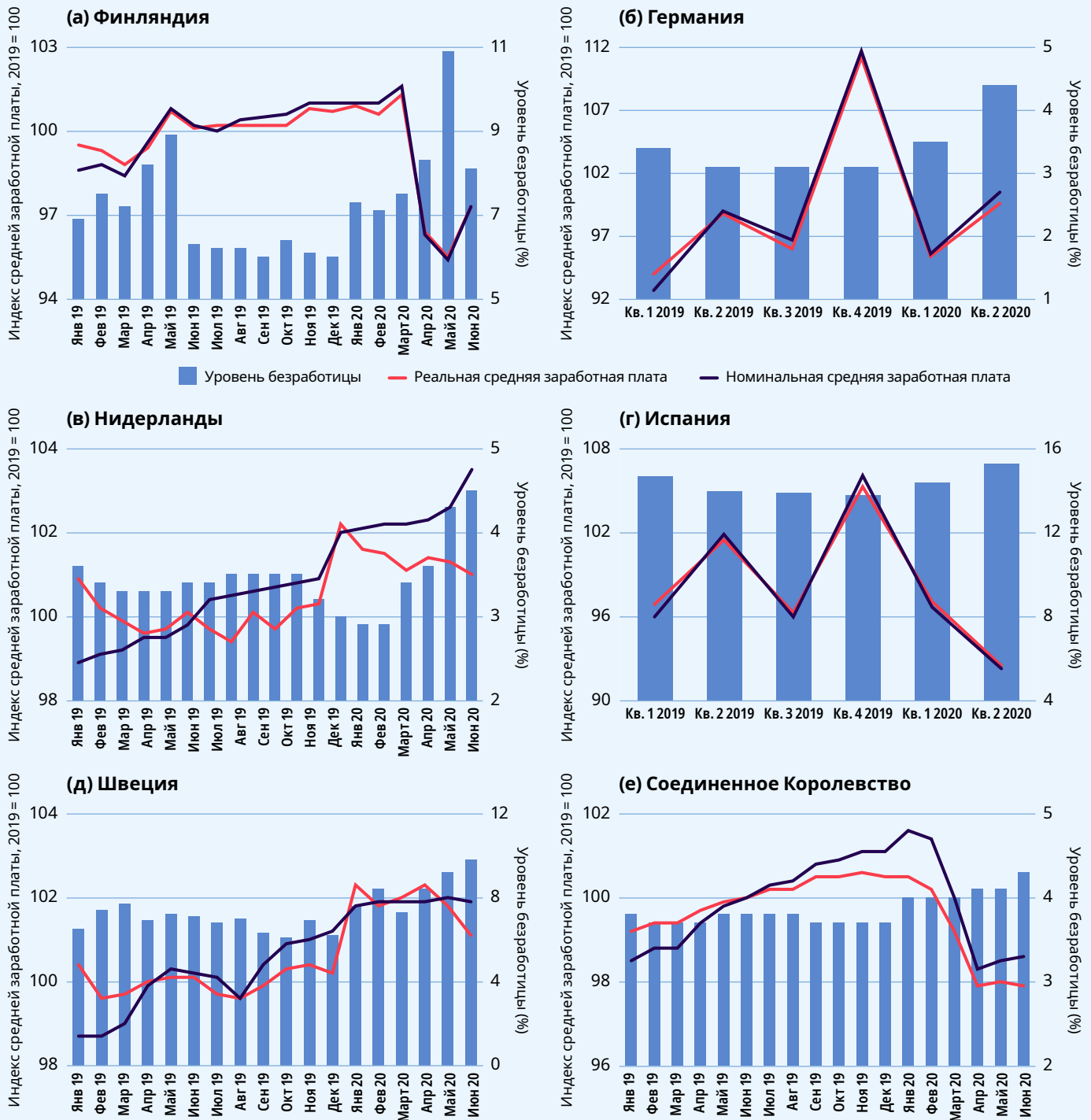
► Рис. В3.1.2. Вероятность снижения (а) и замораживания (б) базовой заработной платы в 2019 и 2020 гг. по квинтилям базовой заработной платы среди работников фирм, которые обычно корректируют заработную плату в марте-июне



Примечания: на рисунке показана вероятность снижения (а) или замораживания (б) заработной платы для разных квинтилей. (а) В выборку включены все работники, занятые на одной и той же фирме и в марте, и в июне. (б) Выборка ограничена фирмами, у которых ежегодная корректировка заработной платы работников в 2019 году на 75% пришлась на март, апрель, май и июнь.

Source: Cajner et al. (2020).

► Рис. 3.7. Тенденция к понижению заработной платы в отдельных странах Европы



Примечания: (а) Финляндия: показатели заработной платы и окладов по отраслям, на ежемесячной основе, с учетом сезонных колебаний, для экономики в целом; уровень безработицы среди лиц в возрасте 15-64 лет; (б) Германия: индекс согласованного месячного заработка, включая дополнительные выплаты, для экономики в целом; уровень безработицы согласно определению МОТ; (в) Нидерланды: месячный индекс заработной платы согласно коллективным трудовым соглашениям, включая специальные выплаты; уровень безработицы среди лиц в возрасте 15-74 лет, с учетом сезонных колебаний; (г) Испания: совокупные расходы на оплату труда на одного работника, для всех отраслей от В до С по классификации КДЕС ред.2 (за исключением деятельности домохозяйств-работодателей и экстерриториальных организаций и учреждений); общий уровень безработицы; (д) Швеция: среднемесячный оклад работников умственного труда в частном секторе, включая различные надбавки; уровень безработицы для лиц в возрасте 15-74 лет; (е) Соединенное Королевство: средний недельный заработок с учетом сезонных колебаний для экономики в целом; уровень безработицы, согласно определению МОТ, для всей Великобритании, с учетом сезонных колебаний.

Источники: (а) Statistics Finland; (б) Germany, Statistisches Bundesamt; (в) Statistics Netherlands; (г) Spain, Instituto Nacional de Estadística; (д) Statistics Sweden; (е) UK Office for National Statistics.

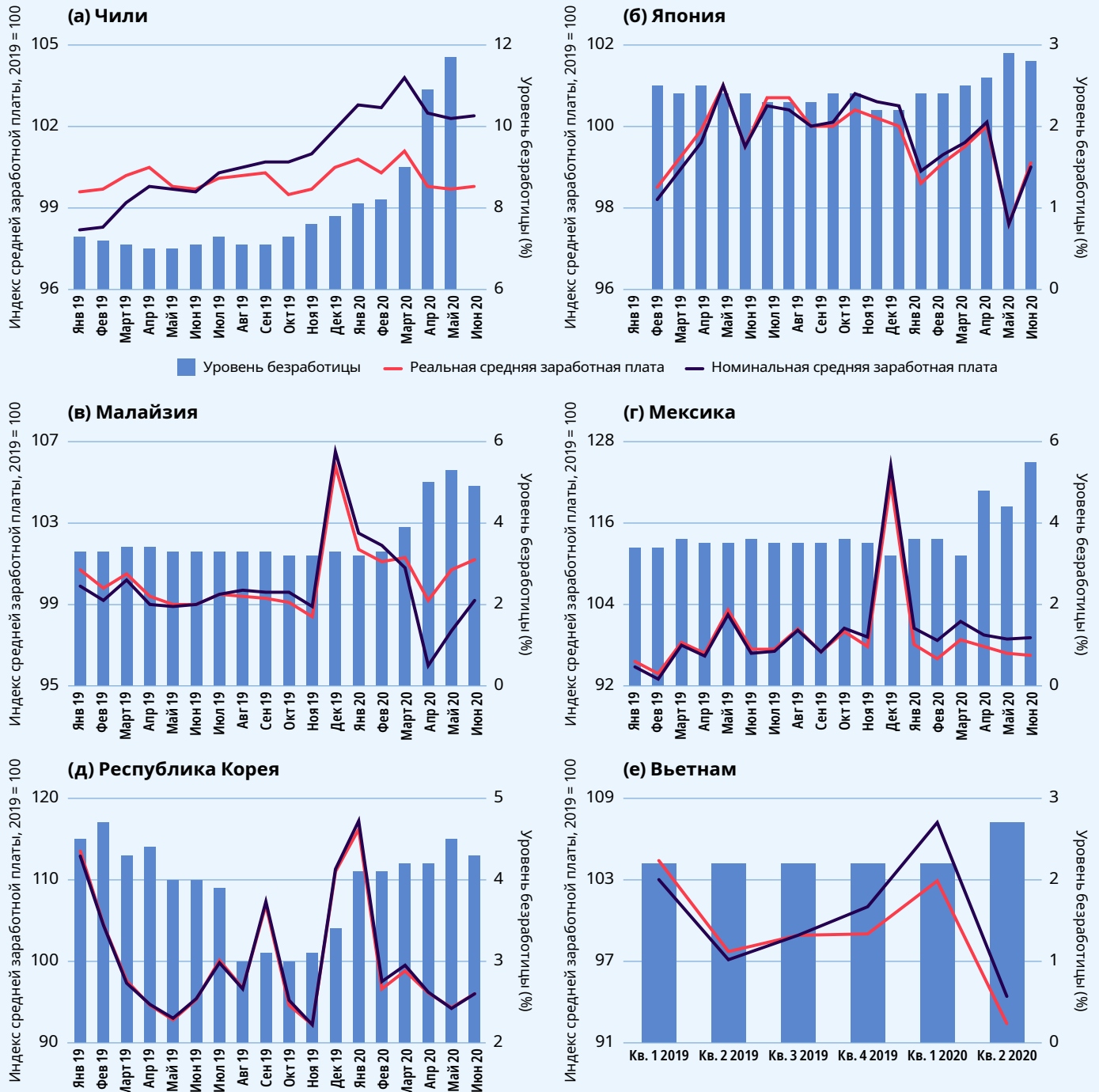
В свою очередь, на рисунке 3.7 показана тенденция к понижению заработной платы в отдельных странах Европы, в которых рост безработицы оказался гораздо менее резким и (или) устойчивым – вероятно, благодаря существованию более надежных программ сохранения рабочих мест. Наиболее наглядный пример такого понижения средней заработной платы – Соединенное Королевство, где оно началось в феврале 2020 года, а в марте-апреле ускорилось, в то время как уровень безработицы, несмотря на кризис, оставался стабильным. Объяснить такую ситуацию можно тем, что работники, охваченные национальной программой сохранения рабочих мест (за счет отправки людей в отпуск), в рамках которой правительство обеспечивало им 80 процентов заработной платы, не считались безработными, хотя их рабочее время сократилось до нуля. Вследствие этого индекс реальной средней заработной платы в апреле 2020 года снизился до 97,9, то есть на 2,1 процента по сравнению с 2019 годом. Схожие ситуации можно было наблюдать и в других европейских странах, в том числе Финляндии, Нидерландах, Испании и Швеции. В Финляндии, например, индекс заработной платы резко снизился в апреле и мае 2020 года при одновременно росте безработицы, но лишь на время. В Германии, если сравнить второй и первый кварталы 2020 года, темпы роста заработной платы оказались ниже, чем в 2019 году. Эти данные говорят о том, что по крайней мере в некоторых из этих стран были приняты меры по регулированию рынка труда в форме искусственного понижения заработной платы.

На рисунке 3.8 показана та же самая тенденция к понижению заработной платы в других регионах, а именно в Северной и Южной Америке и в Азиатско-Тихоокеанском регионе. В противоположность тенденциям, наблюдавшимся в 2019 году, в Чили и Мексике индексы средней заработной платы в апреле и мае 2020 года снизились (в обеих странах примерно на 1,5 процента) при одновременном росте уровня безработицы. Во Вьетнаме, как явствует из ежеквартальных данных о состоянии рынка труда, во втором квартале 2020 года по сравнению с первым реальная средняя заработная плата снизилась на 10,5 процента (индекс упал со 102,9 до 92,4), в то время как обычно стабильный уровень безработицы на удивление вырос на 0,5 процентных пункта; это стало ощутимым последствием связанного с COVID-19 кризиса в стране, где заработная плата служила, возможно, главным параметром регулирования рынка труда. Схожую тенденцию можно наблюдать в Малайзии, где в марте-апреле 2020 года безработица выросла относительно заметнее – на 1,1 процентных пункта – и это сопровождалось резким сокращением средней заработной платы: в апреле оно составило 2,1 процента в реальном выражении и 4,8 процента в номинальном. Благодаря снижению цен в апреле падение покупательной способности номинальной средней заработной платы (которая снизилась на 4 процента по сравнению со средним показателем за 2019 год) носило умеренный характер. Наконец, в Японии и Республике Корея, странах, в числе первых пострадавших от пандемии, уровень безработицы по сравнению с первым кварталом 2020 года вырос крайне незначительно, а понижение заработной платы оказалось менее выраженным. В Японии тенденция к понижению заработной платы наблюдалась с января по март 2020 года – в этот период заработная плата росла гораздо медленнее, чем в аналогичный период 2019 года. Аналогичный сценарий наблюдался в Республике Корея, где в январе-феврале 2020 года заработная плата сократилась резче, чем в тот же период 2019 года.

В других странах, особенно в Дании и Румынии, на заработной плате кризис по большому счету не отразился, что показано на рисунке 3.9. В Румынии, несмотря на выросшую безработицу, явного влияния на заработную плату не наблюдалось. Это относится и к Дании, что, вероятно, объясняется устоявшимися трудовыми отношениями и развитой системой коллективных переговоров: и то, и другое помогло уберечь работников от последствий кризиса.

В развитых странах Группы двадцати реальная средняя заработная плата в целом к концу второго квартала 2020 года выросла на 2,6 процента – это произошло за счет беспрецедентных изменений в структуре занятости, особенно в Соединенных Штатах. На рисунке 3.10, исходя из последних данных национальных статистических служб, сравнивается ежегодный рост заработной платы в 2020 и 2019 годах, оцениваемый на одной и той же основе для каждого года; задача состоит в том, чтобы оставить представление о возможных последствиях кризиса на ежегодный рост заработной платы в развитых странах Группы 20. Согласно прогнозам, в четырех из девяти развитых стран Группы двадцати ежегодный рост реальной заработной платы приобретет негативный характер или по крайней мере замедлится. Однако в целом реальная средняя заработная плата должна вырасти на 2,6 процента за счет беспрецедентной потери рабочих мест, вследствие которой во многих странах, особенно в Соединенных Штатах, средняя заработная плата остающихся работников увеличивается.

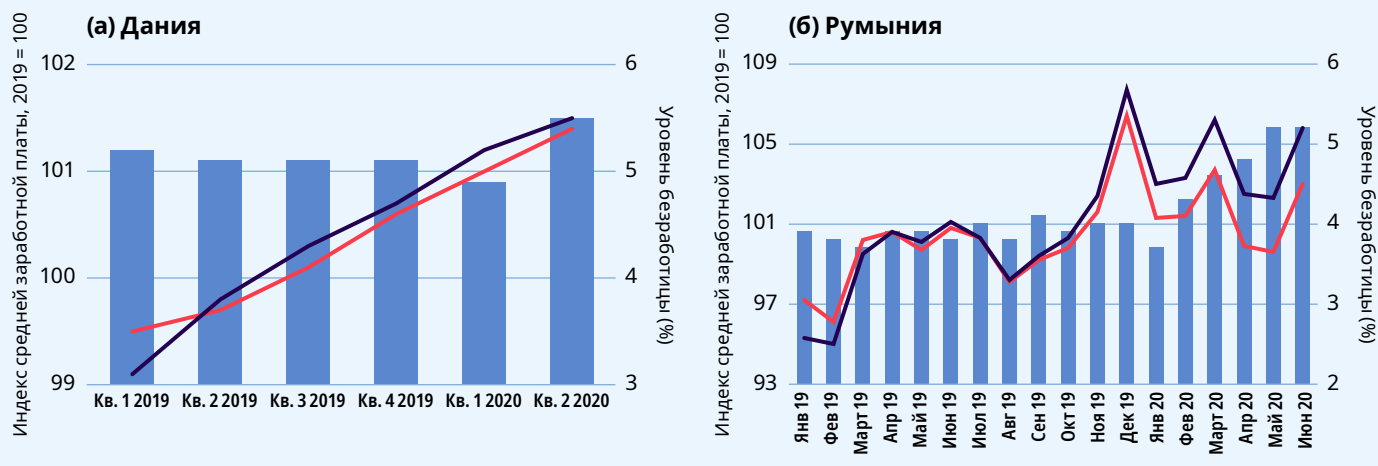
► **Рис. 3.8. Тенденция к понижению заработной платы в отдельных странах Северной и Южной Америки и Азиатско-Тихоокеанского региона**



Примечания: (а) Китай: индекс реальной и номинальной оплаты труда лиц в возрасте от 15 лет и старше; уровень безработицы среди лиц от 15 лет и старше; (б) Япония: договорные доходы в денежной форме на предприятиях с пятью работниками и более; уровень безработицы по данным ОЭСР; (в) Малайзия: средние оклады и заработки работников в промышленном секторе среди лиц в возрасте от 15 лет и старше, уровень безработицы среди лиц в возрасте от 15 лет и старше; (г) Мексика: индекс реальной средней заработной платы в расчете на одного занятого и на один рабочий час в обрабатывающей промышленности, уровень безработицы по данным ОЭСР; (д) Республика Корея: валовая заработная плата на всех предприятиях, имеющих не менее одного наемного работника; общий уровень безработицы; (е) Вьетнам: среднемесячный заработок; общий уровень безработицы среди лиц трудоспособного возраста.

Источники: (а) Chile, Instituto Nacional de Estadísticas; (б) Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan; (в) Department of Statistics Malaysia; (г) Mexico, Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía; (д) Statistics Korea; (е) General Statistical Office of Viet Nam.

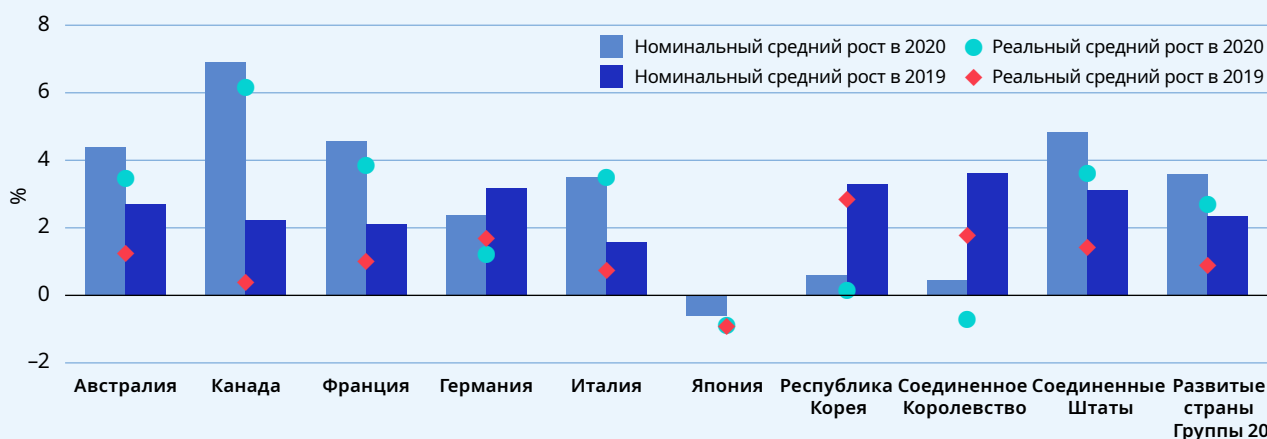
► **Рис. 3.9. Страны, где кризис, связанный с COVID-19, явного влияния на заработную плату не оказал**



Примечания: (а) Дания: имплицитный индекс среднего заработка в корпорациях и организациях с учетом колебаний по отраслям и сезонам; уровень безработицы, по данным МОТ, с учетом сезонных колебаний; (б) Румыния: среднемесячный валовой доход по экономике в целом; общий уровень безработицы.

Источники: (а) Statistics Denmark; (б) Institutul National de Statistica, Romania.

► **Рис. 3.10. Сравнение роста номинальной и реальной средней заработной платы в 2020 и 2019 гг. в развитых странах Группы двадцати (в процентах)**



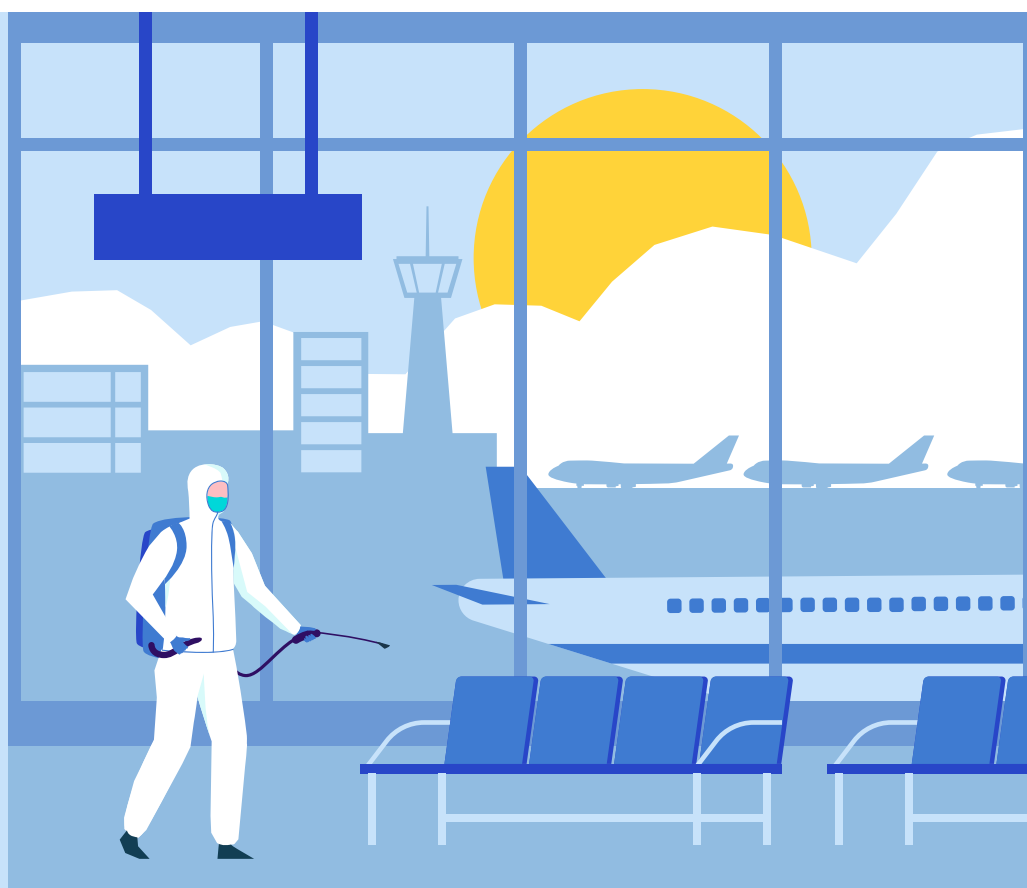
Примечания: краткосрочные статистические показатели, предоставленные национальными статистическими службами, использованы для оценки годового роста заработной платы в 2019-2020 годах на единой основе. Последние статистические данные о заработной плате охватывают как минимум первую половину 2020 года. Австралия: средний недельный заработок взрослых работников, занятых полное рабочее время, совокупный заработок; Канада: средний недельный заработок, считая сверхурочные, для всех работников, совокупные доходы в промышленности за исключением неклассифицированных предприятий; Франция: индекс затрат на рабочую силу – только заработная плата (индекс почасовой оплаты), для всех отраслей; Германия: индекс согласованного месячного заработка, включая дополнительные выплаты, для экономики в целом; Италия: валовый заработок из расчета на полное рабочее время, показатели только для промышленности и сферы услуг, за исключением государственных органов и вооруженных сил, при обязательном социальном обеспечении; Япония: договорные доходы в денежной форме на предприятиях с пятью работниками и более; Республика Корея: валовая заработная плата на всех предприятиях, имеющих не менее одного наемного работника; Соединенное Королевство: средний недельный заработок по экономике в целом; Соединенные Штаты: средний недельный заработок всех работников частного сектора.

Источники: ILO and national statistical offices of the respective countries.

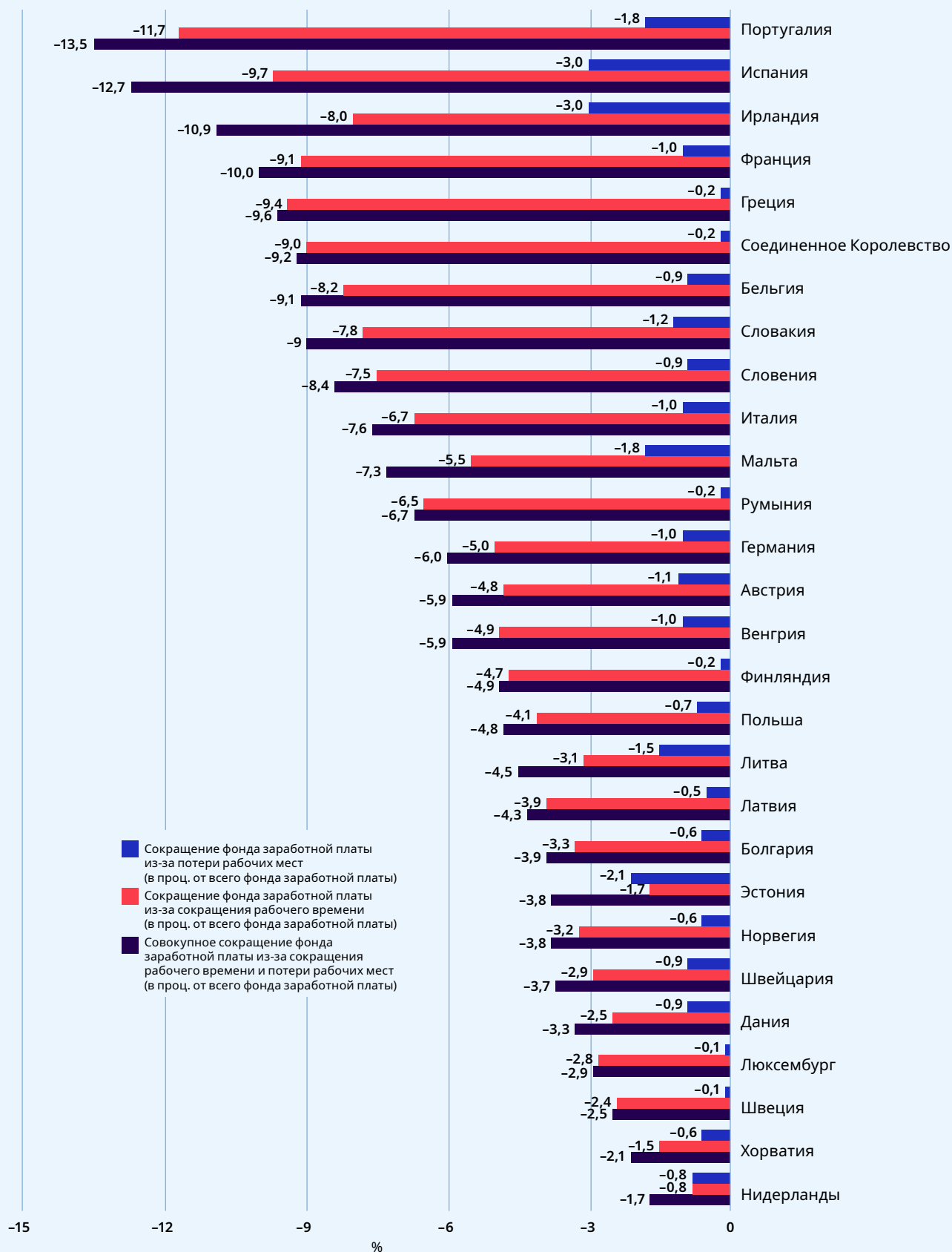
▶ 4

Последствия кризиса в Европе

Если говорить о последствиях кризиса, связанного с COVID-19, для европейских стран, то беспрецедентная потеря рабочих мест и сокращение рабочего времени могли, по оценкам, привести к сокращению совокупного фонда заработной платы в среднем на 6,5 процента (без учета субсидирования заработной платы), и это сокращение в основном происходит из сокращения рабочего времени (рисунок 4.1). Совокупный фонд заработной платы сократился меньше, чем реальное совокупное рабочее время в этих странах (минус 11,4 процента), поскольку сокращение занятости и рабочего времени в наибольшей степени затронуло самые низкооплачиваемые рабочие места. Кроме того, хотя многие работники лишились заработка из-за увольнений, похоже, что во всех странах выборки сокращение рабочего времени стало основным средством, с помощью которого рынок труда сумел пережить кризис. Поэтому вследствие увольнений фонд заработной платы сократился меньше (минус 1 процент), чем вследствие сокращений рабочего времени (минус 5,5 процента), и это говорит о том, что политические шаги, предпринятые для сохранения рабочих мест, помогли смягчить негативные последствия кризиса в сфере занятости. Наибольшее сокращение фонда заработной платы – свыше 10 процентов – отмечено в Ирландии, Португалии и Испании. На противоположной стороне выборки – Хорватия, Люксембург, Нидерланды и Швеция, где фонд заработной платы сократился меньше всего – менее чем на 3 процента.



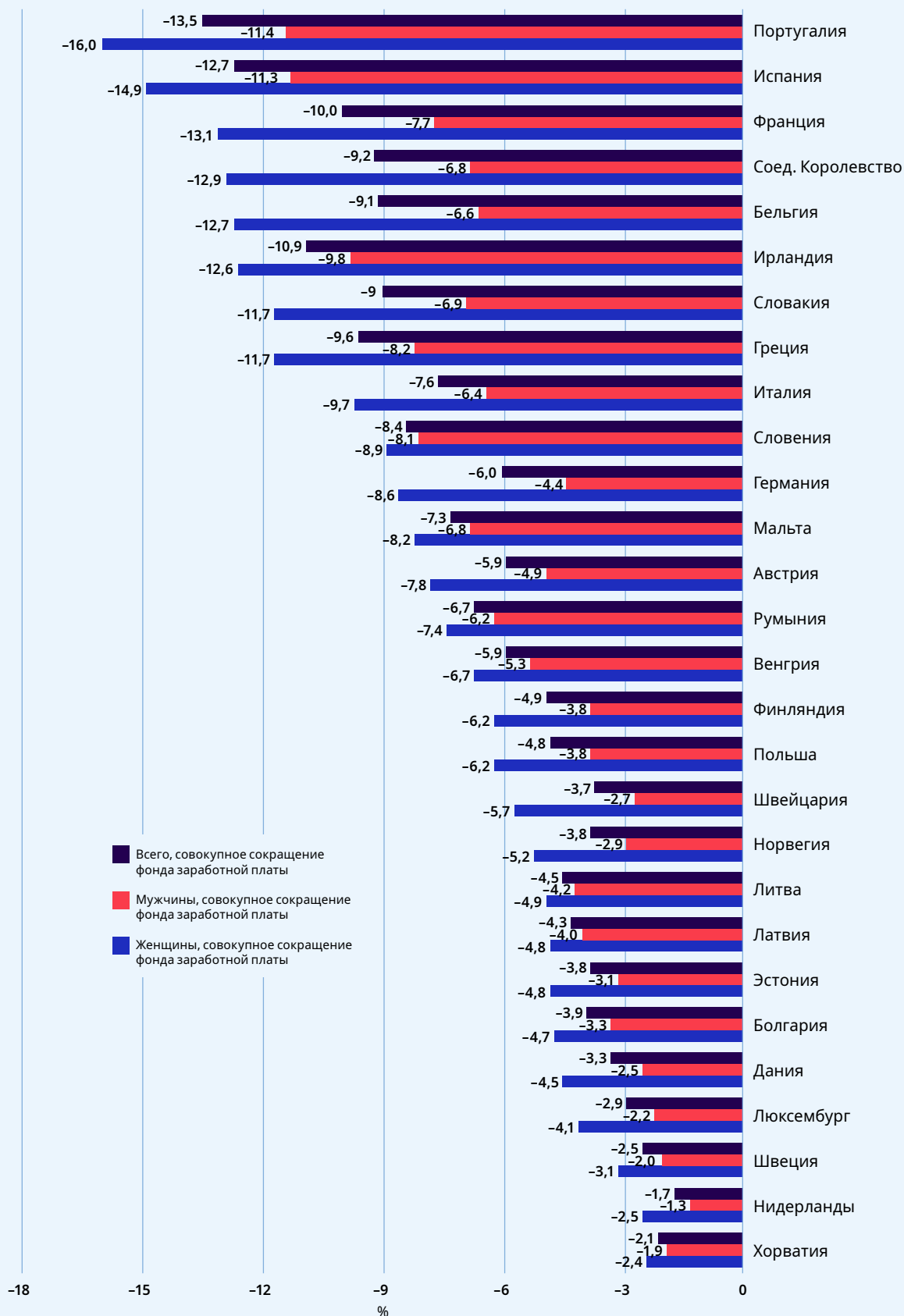
► Рис. 4.1. Совокупное сокращение фонда заработной платы и сокращение в результате снижения продолжительности рабочего времени и потери рабочих мест в отдельных европейских странах в первом-втором кварталах 2020 г. (в процентах)



Примечание: при моделировании сокращения фонда заработной платы были использованы оценки Евростата, касающиеся численности занятых («Занятость в разбивке по полу, возрасту и гражданству») и реального объема рабочего времени («Индекс совокупного количества часов, отработанных на основном месте работы, в разбивке по полу и возрасту»).

Источник: EU-SILC (2018); Eurostat.

► **Рис. 4.2. Совокупное сокращение фонда заработной платы в разбивке по странам и полу в отдельных европейских странах в первом-втором кварталах 2020 г. (в процентах)**



Примечание: при моделировании сокращения фонда заработной платы были использованы оценки Евростата, касающиеся численности занятых («Занятость в разбивке по полу, возрасту и гражданству») и реального объема рабочего времени («Индекс совокупного количества часов, отработанных на основном месте работы, в разбивке по полу и возрасту»).

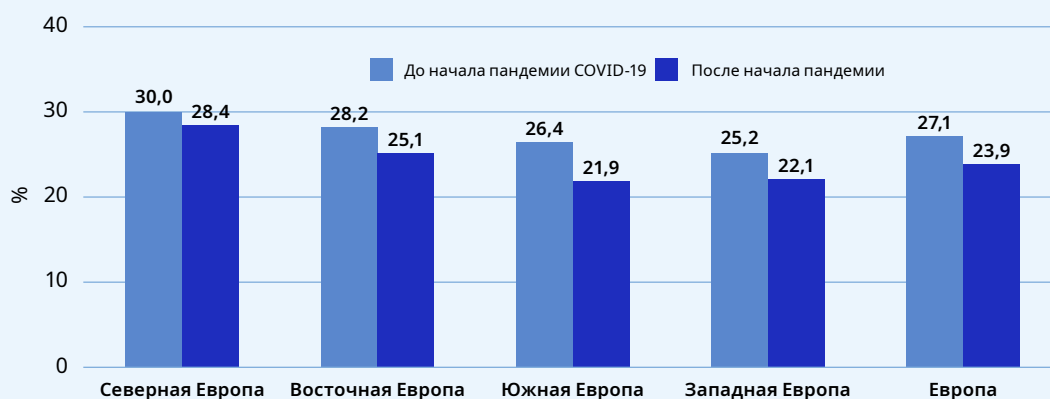
Источник: EU-SILC (2018); Eurostat.

Фонд заработной платы у женщин, по оценкам, подвергся значительно большему сокращению (минус 8,1 процента), чем у мужчин (минус 5,4 процента). Это связано с несоразмерно серьезным воздействием кризиса на занятость женщин, которые широко представлены в сфере основных услуг и среди работников специальностей, непосредственно связанных с борьбой против пандемии, а также преобладают в наиболее пострадавших отраслях. Во всех европейских странах доля фонда заработной платы, приходящаяся на женщин, в результате беспрецедентной потери рабочих мест и сокращения рабочего времени из-за пандемии COVID-19 сократилась более существенно. Основная причина такой диспропорции – в разной степени сокращения фонда заработной платы из-за снижения продолжительности рабочего времени. Если в случае с сокращением фонда заработной платы по причине увольнений разность между женщинами и мужчинами составляет в среднем менее 0,4 процентных пункта, то в случае с сокращением фонда заработной платы из-за сокращения рабочего времени у женщин оно составило 6,9 процента, а у мужчин – 4,7 процента. Наибольшее расхождение между женщинами и мужчинами наблюдается в Бельгии, Франции, Германии, Португалии, Словакии и Соединенном Королевстве. Напротив, в Хорватии, Латвии, Литве и Словении эти расхождения меньше.

Если говорить о том, как кризис сказался на неравенстве в оплате труда в европейских странах, то, по оценкам, доля совокупного фонда заработной платы, приходящаяся на нижнюю половину шкалы распределения заработной платы, сократилась в Европе на 3,3 процентных пункта. Это говорит о том, что вследствие кризиса распределение заработной платы изменилось в пользу наиболее высокооплачиваемых работников, а неравенство доходов таким образом усилилось. На рисунке 4.3 показан процент совокупного фонда заработной платы, приходящийся на лиц из нижней половины шкалы распределения заработной платы, до и после вспышки пандемии внутри каждой из четырех групп европейских стран. Самый высокий процент наблюдается в странах Северной Европы, а самый низкий – в странах Западной Европы. Совершенно очевидно, что с наступлением кризиса доля тех, чья заработная плата ниже средней, в совокупном фонде заработной платы сократилась во всех группах стран. Наименьшее сокращение отмечено Северной Европе, наибольшее – в Южной. Это отражает

Фонд заработной платы у женщин, по оценкам, подвергся значительно большему сокращению (минус 8,1 процента), чем у мужчин (минус 5,4 процента). Это связано с несоразмерно серьезным воздействием кризиса на занятость женщин.

► **Рис. 4.3. Процент совокупного фонда заработной платы, приходящийся на лиц из нижней половины шкалы распределения заработной платы по четырем группам европейских стран в первом и втором кварталах 2020 г. (в процентах)**



Примечания: Северная Европа = Дания, Финляндия, Норвегия, Швеция; Южная Европа = Хорватия, Греция, Италия, Мальта, Португалия, Испания; Западная Европа = Австрия, Бельгия, Франция, Германия, Ирландия, Люксембург, Нидерланды, Швейцария, Соединенное Королевство; Восточная Европа = Болгария, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Польша, Румыния, Сербия, Словакия, Словения.

Источники: EU-SILC (2018); данные национальных статистических служб.

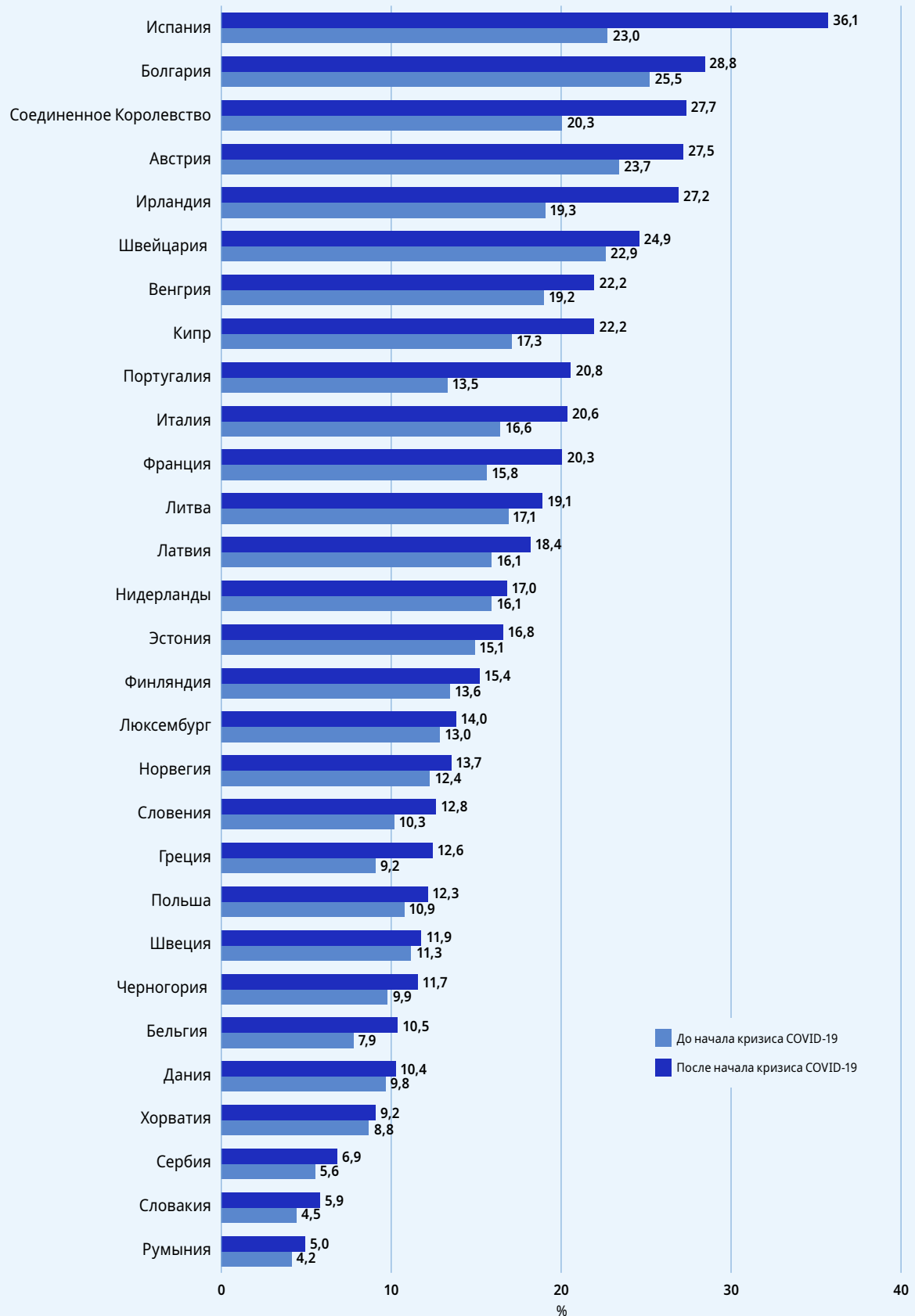
тот факт, что люди, занятые низкоквалифицированной и особенно неквалифицированной работой, в результате пандемии больше рисковали потерять работу или быть переведенными на сокращенное рабочее время, в то время как управленцы и квалифицированные специалисты, чей труд обычно хорошо оплачивается, последствия кризиса ощущали в меньшей степени.

В продолжение анализа последствий кризиса в плане неравенства на рисунке 4.4 показан имевший место в совокупном фонде заработной платы всех европейских стран рост отношения 90-го перцентиля к 10-му, и это говорит о том, что в целом по Европе за время пандемии выросло неравенство в оплате труда. Этот показатель означает соотношение доли совокупного фонда заработной платы, получаемой теми, кто относится к верхнему децилю шкалы распределения заработной платы, к доле, получаемой теми, кто относится к нижнему децилю. Приведены данные за первый квартал 2020 года (до начала пандемии) и второй квартал (после начала пандемии). Чем это соотношение выше, тем более явный характер носит неравенство в оплате труда. Если до кризиса в Румынии соотношение составляло от 4,2 (Румыния) до 25,5 (Болгария), то ко второму кварталу 2020 года диапазон уже был от 5,0 (Румыния) до 36,1 (Испания). В среднем по оценкам отношение 90-го перцентиля к 10-му выросло на 21,1 процента, и это говорит о том, что кризис мог существенно усугубить неравенство в оплате труда в Европе. Измеренное таким способом неравенство за время пандемии увеличилось во всех странах, включенных в выборку. Наибольший рост неравенства, выражаемого в процентном росте отношения 90-го перцентиля к 10-му, отмечен в Ирландии, Португалии и Испании. Напротив, в Хорватии, Дании, Люксембурге, Норвегии, Швеции и Швейцарии отношение 90-го перцентиля к 10-му выросло менее чем на 10 процентов.

▲ Анализ последствий кризиса говорит о том, что в целом по Европе за время пандемии выросло неравенство в оплате труда.



► **Рис. 4.4. Отношение 90-го перцентиля шкалы распределения заработной платы к 10-му в отдельных европейских странах в первом и втором кварталах 2020 г.**

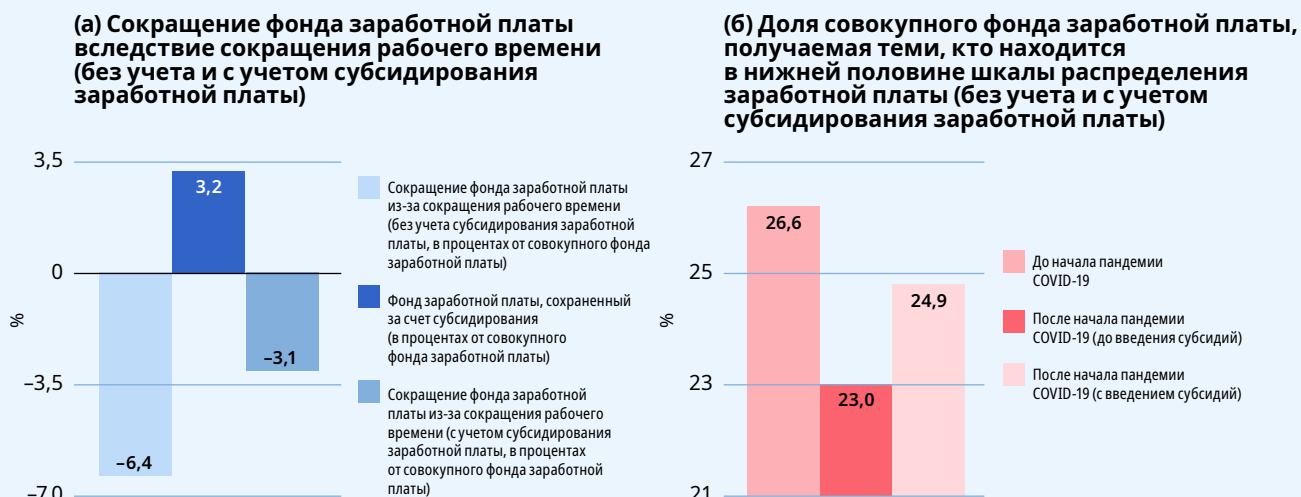


Источник: EU-SILC (2018); данные национальных статистических служб

Повсюду в Европе для предотвращения массовых увольнений широко применялось субсидирование заработной платы, за счет которого стало возможным примерно наполовину компенсировать сокращение фонда заработной платы, вызванное сокращением рабочего времени, и соответственно сдерживать рост неравенства.

Повсюду в Европе для предотвращения массовых увольнений широко применялось субсидирование заработной платы, за счет которого стало возможным примерно наполовину компенсировать сокращение фонда заработной платы, вызванное сокращением рабочего времени, и соответственно сдерживать рост неравенства. В большинстве европейских стран были введены новые субсидии заработной платы или расширены существующие с тем, чтобы воспользоваться ими смогли все работники, лишенные возможности трудиться из-за локдауна. На рисунке 4.5 на примере десяти европейских стран, где имеется подробная информация о программах субсидирования заработной платы, показано, как такие меры по сохранению рабочих мест позволили смягчить последствия кризиса в виде сокращения фонда заработной платы, а также сдерживать рост неравенства. В среднем, хотя сокращение рабочего времени в этих десяти странах должно было привести к сокращению фонда заработной платы на 6,4 процента, в конечном счете, если учитывать субсидирование заработной платы, он сократился только на 3,1 процента. Таким образом, за счет субсидирования заработной платы удалось компенсировать сокращение фонда заработной платы из-за сокращения рабочего времени примерно на 51 процент. Субсидирование заработной платы в этих странах позволило также смягчить последствия кризиса в плане неравенства доходов, поскольку таким путем снижение доли в совокупном фонде заработной платы тех, кто относится к нижней половине шкалы распределения заработной платы, удалось уменьшить с 3,7 до 1,7 процентного пункта. И хотя локдаун привел во многих отраслях к прекращению производства и услуг, относительно незначительному, если учитывать субсидии, сокращение совокупного фонда заработной платы говорит о том, что сочетание мер по сохранению рабочих мест с переходом на удаленную работу позволило продолжить функционировать многим отраслям европейской экономики.

Рис. 4.5. (а) Сокращение фонда заработной платы вследствие сокращения рабочего времени (без учета и с учетом субсидирования заработной платы); (б) доля совокупного фонда заработной платы, получаемая теми, кто находится в нижней половине шкалы распределения заработной платы (без учета и с учетом субсидирования заработной платы) (в процентах)



Примечания: при подготовке оценок использована информация о субсидировании заработной платы в Бельгии, Болгарии, Франции, Венгрии, Латвии, Португалии, Словении, Испании, Швеции и Швейцарии

Источник: EU-SILC (2018); Eurostat.

► 5

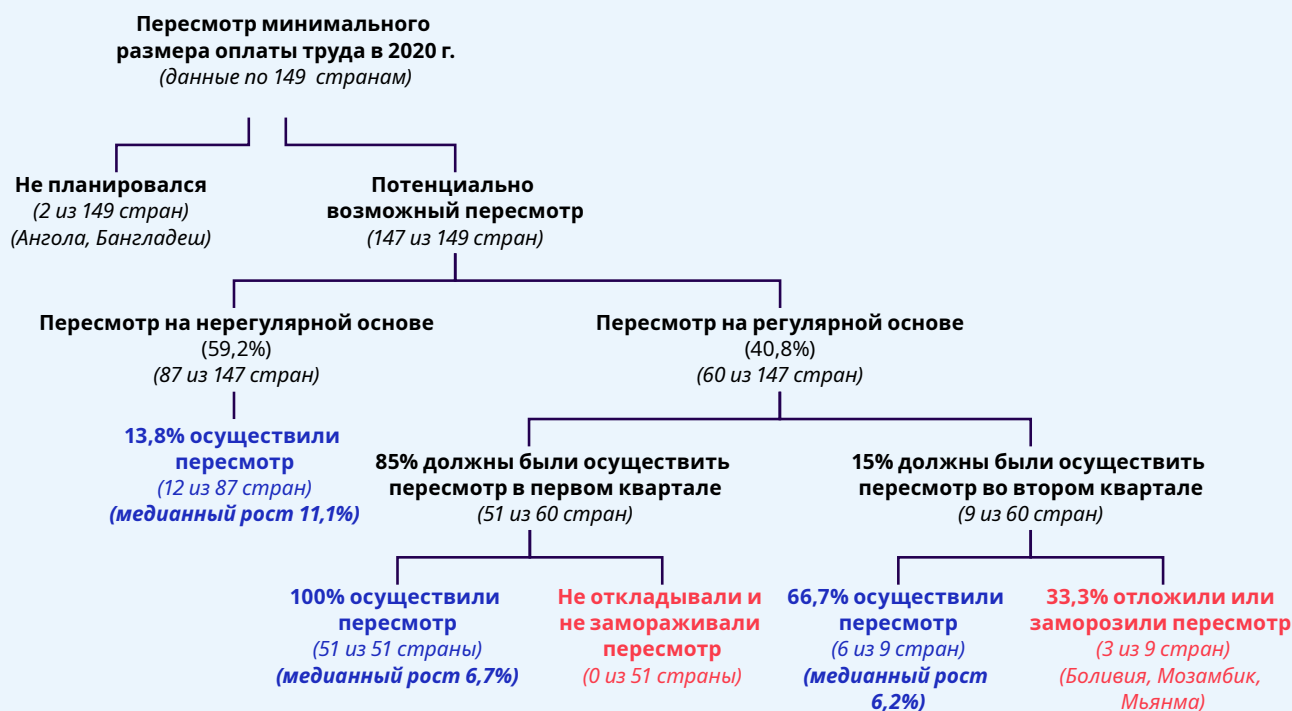
Пересмотр минимальной заработной платы в 2020 году

Каким образом происходил пересмотр минимального размера заработной платы в разных странах в 2020 году? Не решили ли какие-то из стран отложить или отменить его в данном году с учетом текущих экономических трудностей? На основе информации о таком пересмотре, собранной за последние десять лет по 149 странам с законодательно установленным МРОТ, была составлена приведенная на рисунке 5.1 схема, где показано количество стран, пересмотревших минимальную заработную плату в первом и втором кварталах 2020 года. Из всех стран только две заранее не планировали пересматривать МРОТ в 2020 году, а именно Ангола, которая корректирует его каждые два года в марте и в последний раз повышала в 2019 году, и Бангладеш, которая пересматривает его каждые пять лет и в последний раз делала это в декабре 2018 года. Если оставить в стороне два вышеуказанных исключения, то получается, что пересмотреть свой МРОТ в 2020 году могут по крайней мере 147 стран. Большинство из них



Из стран, пересматривающих свой МРОТ на нерегулярной основе, повысили его в 2020 году 13,8 процента (12 из 87 стран) в отличие от 20 процентов в период с 2017 по 2019 год.

Рис. 5.1. Пересмотр минимальной заработной платы в 2020 г. (первый и второй кварталы 2020 г.)



Примечание: для оценки роста минимальной заработной платы (в номинальном выражении) предпочтительнее использовать не средние, а медианные значения ввиду их относительной независимости от экстремальных показателей. В оценках не учтены данные по Боливарианской Республике Венесуэла, Китаю, Индии, Филиппинам и ЮАР.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

(59,2 процента) пересматривают МРОТ на нерегулярной основе, остальные же (40,8 процента) делают это регулярно и запланировали осуществить это в какой-то момент в течение 2020 года.

Из стран, пересматривающих свой МРОТ на нерегулярной основе, повысили его в 2020 году 13,8 процента (12 из 87 стран) в отличие от 20 процентов в период с 2017 по 2019 год. Это говорит о том, что кризис мог побудить некоторые страны отложить потенциальный пересмотр в этом году. Например, в Перу власти отменили повышение минимальной заработной платы, объяснив это ухудшением экономических условий (Gestión 2020). Интересно отметить, что среди стран, пересматривающих МРОТ на нерегулярной основе, только некоторые штаты Индии¹², Алжир и Судан сделали это в первом квартале, когда пандемия COVID-19 уже стала серьезной проблемой.

¹² Штаты Бихар, Гоа, Гуджарат, Карнатака, Мадхья-Прадеш, Тамилнаду, Уттаракханд, Уттар-Прадеш и Чхаттисгарх пересмотрели минимальный размер оплаты труда 1 апреля 2020 года. См. Jha (2020).

Если говорить о странах, которые пересматривают минимальную заработную плату на регулярной основе, то анализ показывает, что все, кто обычно планировал такой пересмотр на первый квартал, осуществили его в 2020 году, как и предполагалось, тогда как из тех, кто обычно корректирует размер минимальной заработной платы во втором квартале (разгар кризиса), запланированные сроки пересмотра соблюли лишь 67 процентов. При исследовании того, как повлияла на пересмотр МРОТ угроза, исходящая от кризиса COVID-19, имеет смысл обратить пристальное внимание на тот период в году, в котором обычно осуществляется этот пересмотр. На рисунке 5.1 выделены две категории стран: во-первых, страны, где пересмотр МРОТ предполагается в первом квартале (то есть, если речь идет о 2020 году, до того, как серьезность кризиса стала полностью очевидной); и во-вторых, страны, где пересмотр обычно происходит во втором квартале (в 2020 году это был самый разгар кризиса). По информации, представленной на рисунке 5.1, видно, что из стран, осуществляющих пересмотр МРОТ на регулярной основе, подавляющее большинство делают это в первом квартале (51 из 60 стран, то есть 85 процентов). И только 9 из 60 стран пересматривают МРОТ на регулярной основе во втором квартале. Таким образом, игнорирование календаря пересмотров этих стран может привести к серьезным ошибочным выводам, недооценке доли стран, отменивших или отложивших пересмотр МРОТ, и тем самым завуалировать негативное воздействие кризиса.

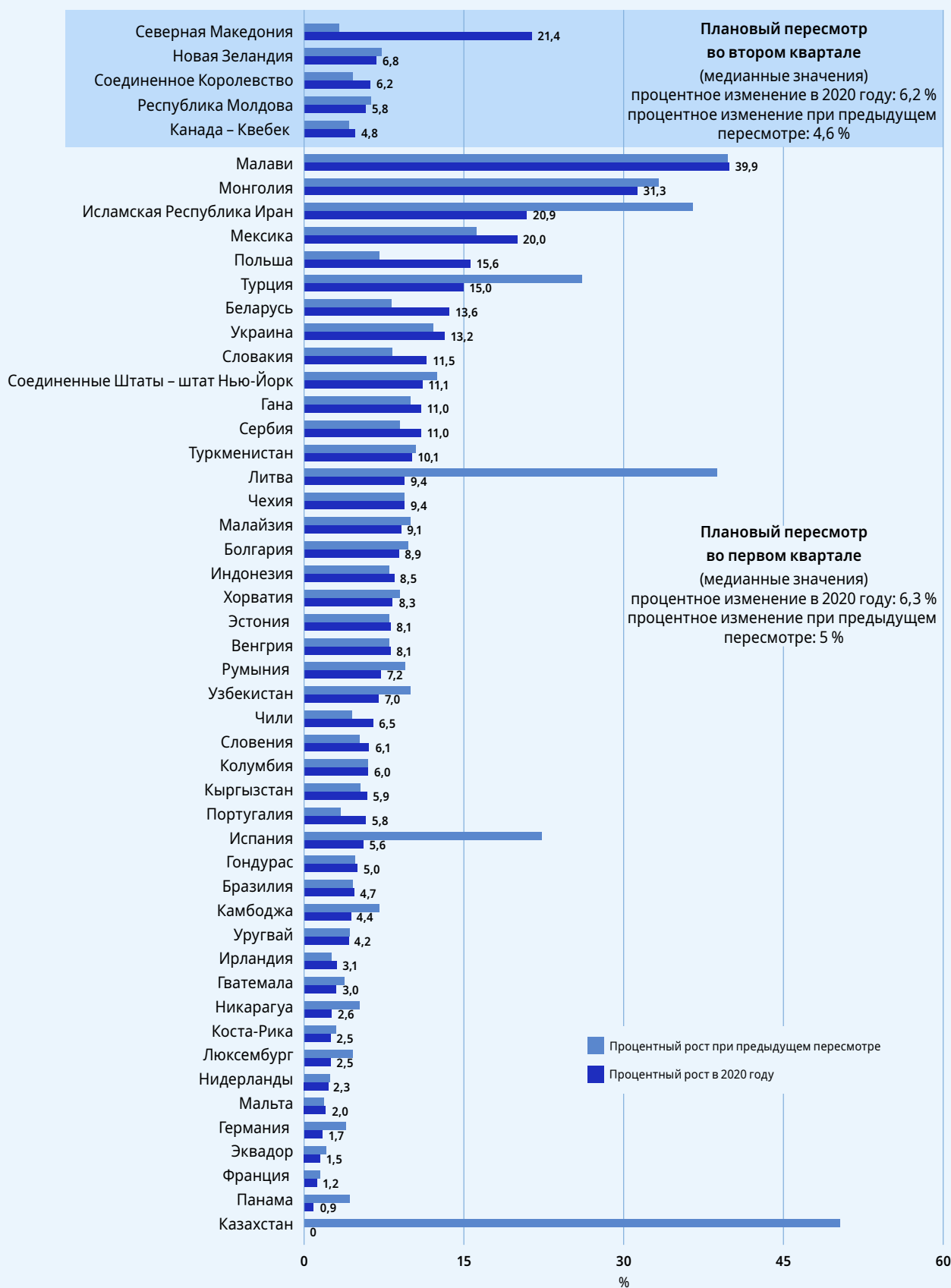
Страны, которые решили придерживаться запланированных сроков пересмотра минимальной заработной платы во втором квартале, включают Новую Зеландию, Северную Македонию, Республику Молдова, Соединенное Королевство и Боливарианскую Республику Венесуэла, а также некоторые части Канады¹³. В некоторых из них звучали требования об отсрочке или отмене запланированного пересмотра. В особенности это относится к Новой Зеландии, где раздавалось множество голосов, категорически утверждавших, что утверждение нового МРОТ следует отложить, и ссылавшихся на огромные проблемы, которые создает для экономики COVID-19. Однако их аргументы не убедили правительство, которое осуществило пересмотр 1 апреля 2020 года, посчитав, что такая мера позволит работникам тратить больше, а это, в свою очередь, поможет экономике (Small 2020). Аналогичным образом – опять же, несмотря на раздававшиеся призывы к отсрочке – была повышена минимальная заработная плата и в Соединенном Королевстве, где это происходит в плановом порядке каждый год 1 апреля (Atkinson 2020).

С другой стороны, как видно на рисунке 5.1, три из девяти стран, которые должны были осуществить пересмотр МРОТ во втором квартале (Многонациональное Государство Боливия, Мозамбик и Мьянма), решили отложить или заморозить его. В Боливии, где работники требовали повышения минимальной заработной платы на 15 процентов, правительство решило, что этим вопросом следует заняться после кризиса COVID-19, настаивая, что самое главное на данный момент – это стабилизация рабочих мест (Montes 2020). Аналогичная ситуация в Мозамбике вызвала те же аргументы, и переговоры о возможном пересмотре МРОТ, который обычно происходит там ежегодно в начале апреля, были приостановлены (Euronews 2020). В Мьянме из-за COVID-19 переговоры о повышении минимальной заработной платы были отложены как минимум на три месяца (Wathan 2020).

Все, кто обычно планировал такой пересмотр на первый квартал, осуществили его в 2020 году, как и предполагалось, тогда как из тех, кто обычно корректирует размер минимальной заработной платы во втором квартале (разгар кризиса), запланированные сроки пересмотра соблюли лишь 67 процентов.

¹³ Пересмотрели МРОТ в 2020 году (после первого квартала) семь из 13 провинций и территорий Канады: см. Government of Canada, 2020.

► **Рис. 5.2. Процентный рост номинальной минимальной заработной платы, сравнение повышения в 2020 г. с предыдущим повышением**



Примечание: в медианных значениях роста минимальной заработной платы не учтены данные по Боливии, Венесуэле, Китаю, Филиппинам и ЮАР. В штате Нью-Йорк ставка действует в городе Нью-Йорк в отношении мелких работодателей (не более 10 работников).

Источник: ILO minimum wage database.

Стоит отметить, что в других странах отсрочка повышения или замораживание минимальной заработной платы из-за кризиса COVID-19 осуществлялись на местном или отраслевом уровне. Например, свое распоряжение о повышении минимальной заработной платы отменило местное правительство в индийском штате Пенджаб (Jha 2020). В Коста-Рике, где минимальная заработная плата была повсеместно повышена в январе 2020 года, правительство тем не менее решило приостановить повышение для государственных служащих, аргументируя это тем, что деньги необходимы для решения более неотложных проблем, возникших в связи с кризисом COVID-19. Однако затем генеральный прокурор страны выступил с возражением против этого решения и предписал правительству осуществить повышение, как планировалось первоначально (Costa Rica, Ministry of Finance 2020). В некоторых других странах, таких как Кипр и Мальдивы, установление нового минимального размера оплаты труда на общенациональном уровне было отложено изначально (Aihm 2020; Miadhu 2020). Из-за пандемии переговоры об очередном пересмотре МРОТ были приостановлены в Сальвадоре.

Как показывают расчеты, медианный рост минимальной заработной платы в период пандемии составляет 11,1 процента в странах, пересматривающих МРОТ на нерегулярной основе, и 6,7 процента в странах, пересматривающих его на регулярной основе. Вполне возможно, что в то время как одни страны решат отменить или отложить пересмотр МРОТ в этом году, другие все же предпочтут повысить его, хотя бы и не на такую величину, какая была бы при отсутствии COVID-19. Наибольший рост минимальной заработной платы в 2020 году отмечается пока в тех странах, которые пересматривают ее на нерегулярной основе. Возможно, это объясняется тем, что в этих странах такие пересмотры обычно происходят с интервалом в несколько лет, поэтому каждое повышение, как правило, бывает весьма существенным.

Сравнение запланированного и фактического роста МРОТ в этом году с его предыдущим изменением показывает, что страны, которые повысили у себя минимальную заработную плату во время кризиса, не поддались искушению уменьшить это повышение. Как показано на рисунке 5.2, повышение минимальной заработной платы в первом квартале 2020 года (медианный рост в 6,3 процента) сопоставимо с ее повышением в том же квартале при предыдущем пересмотре (медианный рост в 5 процентов). Если говорить о пересмотрах, осуществляемых на регулярной основе во втором квартале, то в 2020 году наблюдается несколько больший рост (медианный рост в 6,2 процента в 2020 году в отличие от 4,6 процента при предыдущем пересмотре). Три страны с графиком регулярных пересмотров – Канада (Квебек), Северная Македония и Соединенное Королевство – повысили минимальную заработную плату во втором квартале 2020 года на большую величину, чем в тот же период в предыдущий раз.

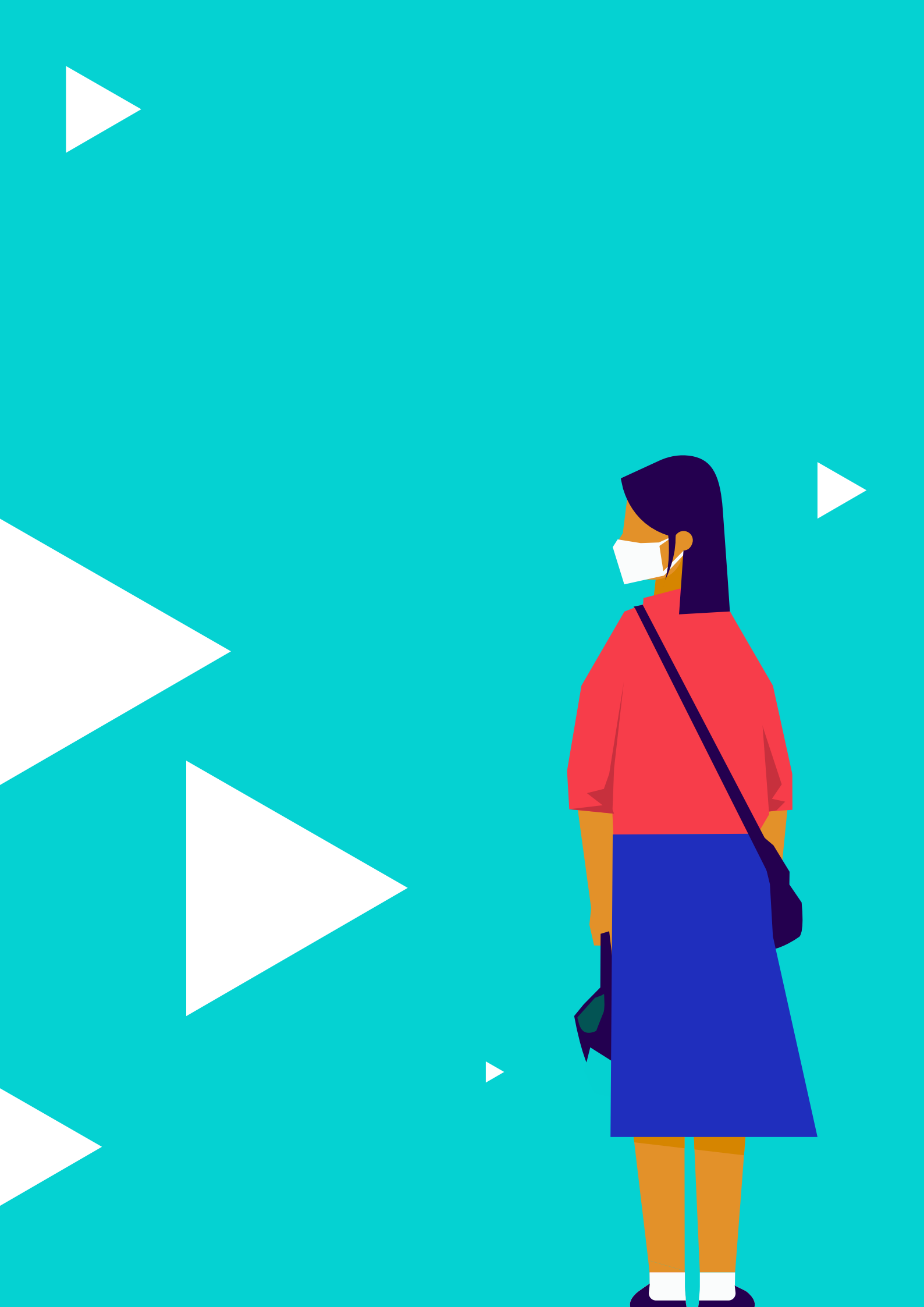
Во многих мерах, применяемых во всем мире для того, чтобы не допустить массовых увольнений и защитить доходы работников, в том числе в такой, как предоставление субсидий на выплату заработной платы, в качестве ориентира используется минимальный размер оплаты труда. Как уже отмечалось выше, компаниям, соответствующим необходимым требованиям, предоставлялись субсидии на выплату заработной платы, чтобы помочь им сохранить рабочие места в течение определенного периода. Во многих случаях государственные органы отчисляли средства для этой цели в размере минимальной заработной платы или какой-то ее части, например, на Островах Кука, в Хорватии и Латвии субсидия составляет 75 процентов от МРОТ, в Польше – 50, 70 или 90 процентов в зависимости от величины потерь товарооборота, а в Восточном Тиморе – 50 процентов. В других странах правительства предоставляли средства в размере до определенного процента от заработной платы работников, установив при этом лимит, который варьируется от двукратного МРОТ в Аргентине и 2,5 МРОТ в Люксембурге до 4,5 МРОТ во Франции (ILO 2020j). Таким образом, для успешной и эффективной реализации подобных мер по сохранению занятости адекватность и актуальность МРОТ имеют решающее значение.

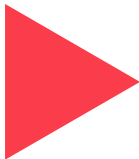
Во многих мерах, применяемых во всем мире для того, чтобы не допустить массовых увольнений и защитить доходы работников, в том числе в такой, как предоставление субсидий на выплату заработной платы, в качестве ориентира используется минимальный размер оплаты труда.

Часть II

Минимальная заработная плата и неравенство







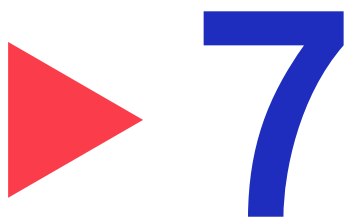
Введение

Беспрецедентный глобальный кризис в экономике и на рынке труда, спровоцированный пандемией COVID 19, вероятно, нанесет ущерб уязвимым группам населения и подвергнет многие семьи риску оказаться за чертой бедности. Следовательно, угроза роста бедности и неравенства как никогда прежде вызывает обеспокоенность с точки зрения социальной справедливости. Поэтому крайне необходимо усилить меры, направленные на защиту подвергающихся риску работников, и разработать политику, предотвращающую дальнейшее повышение уровня бедности и неравенства. И адекватные системы минимальной заработной платы могут послужить в этом отношении особенно ценным инструментом. Основное предназначение минимальной заработной платы – защищать работников от несправедливого занижения оплаты труда. Однако многие страны признали, что у нее имеется и дополнительный потенциал в плане содействия равенству за счет увеличения вознаграждения работников и улучшения условий жизни тех, кто находится в нижней части шкалы распределения заработной платы (ILO 2014a).

Понять и осмыслить потенциал минимальной заработной платы как альтернативной политической меры для преодоления некоторых негативных последствий нынешнего кризиса может помочь опыт прошлого. Еще в июне 2009 года, после того, как разразился международный финансовый и экономический кризис, в Глобальном пакте о рабочих местах, принятом МОТ, был изложен ряд мер по смягчению воздействия этого кризиса на общество и занятость. Среди прочего, в нем говорилось, что «правительства должны рассмотреть такие дополнительные средства, как минимальная заработная плата, которые бы могли способствовать сокращению масштабов бедности и неравенства, вести к росту спроса и содействовать экономической стабильности» (ILO 2009, 11), и отмечалась необходимость регулярного пересмотра и корректировки минимальной заработной платы для предотвращения дефляционных тенденций в оплате труда. Глобальный пакт о рабочих местах также подтвердил актуальное значение международных трудовых норм, касающихся заработной платы, для того чтобы «не допустить ухудшения условий труда по спирали и обеспечить восстановление экономики» (ILO 2009, 7), прямо сославшись на Конвенцию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131). Сравнительно недавно в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда была подчеркнута необходимость укрепления институтов рынка труда и защиты трудящихся путем, среди прочего, введения «адекватного минимума заработной платы, установленного законодательно или в результате переговоров» (ILO 2019, 5).

Принятая МОТ Декларация столетия о будущем сферы труда требует введения «адекватного минимума заработной платы, установленного законодательно или в результате переговоров».

По всей видимости, в нынешних исключительных обстоятельствах правительствам и социальным партнерам настало время проанализировать недавний опыт применения минимальной заработной платы. Подчеркнутая в Конвенции № 131 центральная роль социального диалога в установлении минимальной заработной платы в нынешней ситуации приобрела особую актуальность. Подтверждая значимость такого социального диалога, авторы настоящего доклада определяют условия, при которых минимальная заработная плата может способствовать обеспечению надлежащей защиты работников и сокращению неравенства, и представляют результаты недавно проведенного эмпирического анализа потенциального воздействия минимальной заработной платы на уровни бедности и неравенства. Первая основная глава в Части II доклада (глава 7) начинается с обзора стран, где имеются системы минимальной заработной платы. Затем в ней приводятся глобальные оценочные данные о количестве наемных работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже МРОТ, и рассказывается о различных системах минимальной заработной платы, существующих в разных странах. Наконец, в ней определяются три условия, при которых минимальная заработная плата может в максимальной степени сокращать неравенство и способствовать социальной справедливости: (а) широкая область применения и соблюдение законодательства о минимальной заработной плате (что можно кратко охарактеризовать как «эффективность»); (б) соответствующий размер минимальной заработной платы; (в) получатели, находящиеся в нижней части кривой распределения заработной платы и доходов. В последующих главах по очереди рассказывается о каждом из этих трех условий. Завершается Часть II изложением новых результатов эмпирических исследований потенциального воздействия минимальной заработной платы на уровни бедности и неравенства. О практических выводах для экономической политики более подробно рассказывается в Части III доклада.



Минимальная заработная плата и ее потенциал в плане сокращения неравенства

► 7.1 Страны, где имеются системы минимальной заработной платы

Минимальная заработная плата существует в 90 процентах государств – членов МОТ (рис. 7.1). В 6 процентах стран она определяется в порядке договоренности, то есть устанавливается исключительно или в основном в процессе заключения коллективных трудовых договоров, имеющих обязательную силу. Значительно больше доля стран (84 процента), где минимальная заработная плата существует на основании закона, то есть устанавливается правительствами при участии или без участия социальных партнеров (рис. 7.2). В ряде таких стран наряду с минимальным размером оплаты труда, установленным законом, существует и более высокая минимальная заработная плата, устанавливаемая коллективными договорами в отдельных отраслях или на отдельных предприятиях. Во вставке 7.1 представлены дополнительные пояснения относительно того, что именно считается минимальной заработной платой для целей этих оценок.

Если рассматривать вопрос в региональном аспекте, то наименьшее распространение такого инструмента, как минимальная заработная плата, отмечается в арабских государствах (рис. 7.3). Установленная законодательно или в результате переговоров минимальная заработная плата существует во всех странах Европы и Центральной Азии, а также в большинстве стран Северной и Южной Америки, Африки и Азиатско-Тихоокеанского региона. В девяти странах Европы и Центральной Азии – в Австрии, Дании, Исландии, Италии, Норвегии, Сан-Марино, Финляндии, Швейцарии¹ и Швеции – минимальная заработная плата устанавливается исключительно или преимущественно в результате коллективных переговоров. В Северной и Южной Америке установленная законом минимальная заработная плата существует в 94 процентах

¹ В Швейцарии применяется и МРОТ, устанавливаемый в законодательном порядке, но только в ограниченном числе кантонов; на федеральном уровне законодательство о минимальной заработной плате действует в отношении домашних работников. Однако для большинства работников размер минимальной заработной платы определяется в результате коллективных переговоров.

► Вставка 7.1. Что считается минимальной заработной платой?

Как определяется понятие минимальной заработной платы? МОТ дает этому понятию следующее определение: минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за выполненную работу в течение указанного периода времени и который не может быть сокращен по коллективному или индивидуальному трудовому договору» (ILO 2014a, 33). Это означает, что минимальная заработная плата должна иметь силу закона.

Минимальная заработная плата может устанавливаться законодательно или в результате переговоров. Вышеприведенное определение подразумевает, что минимальная заработная плата может устанавливаться правительством (в законодательном порядке) или коллективным договором между организациями работодателей и работников (в результате переговоров), имеющим обязательную юридическую силу. Согласно этому определению, наличия специального механизма, позволяющего расширять сферу действия коллективного договора и распространять его на весь сектор или страну, не требуется; необходимо лишь, чтобы установленная в результате переговоров минимальная заработная

плата была юридически обязательной для сторон. В Финляндии положения многочисленных коллективных договоров по закону распространяются целиком на все отрасли, однако в других странах, например в Дании, Швеции и Швейцарии, коллективные договоры являются обязательными только для подписавших их сторон.

Страны, где минимум оплаты труда существует только на государственной службе (в государственном секторе), имеющими минимальную заработную плату не считаются. Заработная плата государственных служащих во всем мире регулируется шкалой, устанавливаемой административными правилами, которые в большинстве своем под действие законов о минимальной заработной плате не подпадают. Это означает, что у всех работников государственного сектора, как правило, имеется шкала заработной платы, которая фактически действует как МРОТ. Считать, что страны, где минимум оплаты труда существует только в государственном секторе, имеют минимальную заработную плату, не имеет смысла, поскольку в таком случае в эту категорию надо было бы включать все страны мира.

стран, единственными исключениями здесь являются Куба и Сент-Люсия. На Кубе положения о минимальной заработной плате действуют только на предприятиях, финансируемых государством². В Африке минимальная заработная плата существует в 47 из 54 стран региона, к числу заметных исключений здесь относятся Египет и Эфиопия. Среди этих 47 стран только Зимбабве и Намибия устанавливают минимальную заработную плату исключительно или преимущественно в результате коллективных переговоров. В Азиатско-Тихоокеанском регионе минимальная заработная плата устанавливается в 31 государстве – члене МОТ, причем во всех случаях в законодательном порядке. Из 11 арабских государств минимальная заработная плата существует в семи, в частности в Иордании, Ираке, Катаре (положения о МРОТ появились совсем недавно), Кувейте, Ливане, Омане (положения о МРОТ распространяются только на граждан страны) и Сирийской Арабской Республике. В Бахрейне, Йемене, Объединенных Арабских Эмиратах и Саудовской Аравии понятие минимальной заработной платы отсутствует. Если говорить об арабских государствах, то, как показано на рисунке 7.3, доля наемных работников, проживающих в странах, где минимальная заработная плата отсутствует, составляет около 52 процентов. В отличие от этого в Азиатско-Тихоокеанском регионе, где минимальной заработной платы не имеют 14 процентов стран, доля проживающих в них наемных работников составляет менее 0,5 процента, поскольку эти страны относительно небольшие. На глобальном уровне в странах, где отсутствуют системы минимальной заработной платы, проживает примерно 57 млн наемных работников, т.е. около 3,1 процента от их общей численности.

В странах, где отсутствуют системы минимальной заработной платы, проживает

57 млн

наемных работников.

² На Кубе все предприятия находятся в государственной собственности, но одними – unidades presupuestadas (экономические единицы, финансируемые государством) – управляет правительство, а другими – частные лица.

► **Рис. 7.1. Системы минимальной заработной платы в мире**

Примечание: на рисунке показаны данные только по государствам – членам МОТ. В странах, помеченных маркировкой «коллективные переговоры», минимальная заработная плата устанавливается исключительно или преимущественно путем заключения коллективных договоров. Страны, где понятие минимальной заработной платы существует только для работников государственного сектора, отнесены к категории стран, в которых МРОТ отсутствует (вставка 7.1).

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

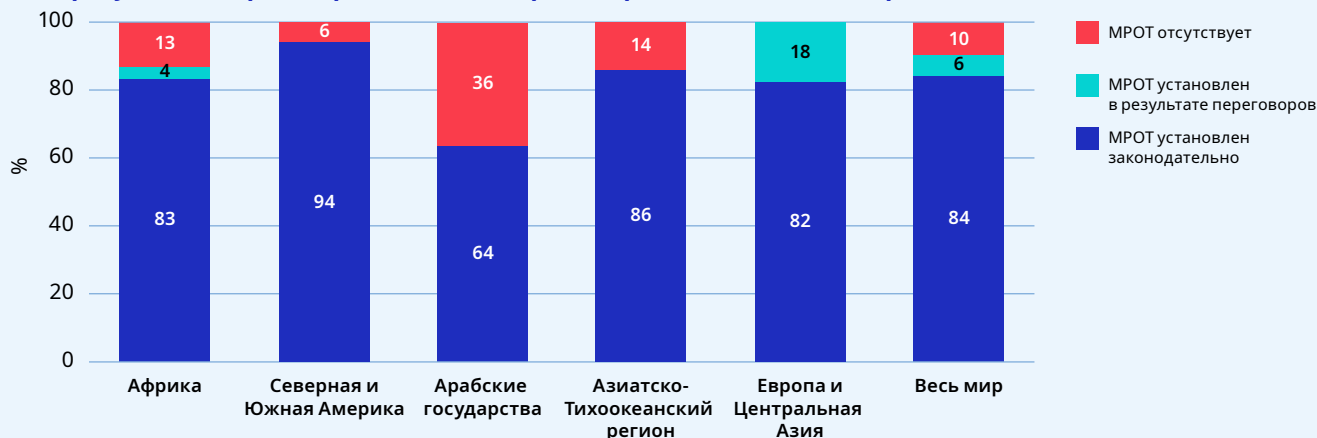


90%

**всех государств – членов МОТ
установили минимальный
размер оплаты труда.**



► **Рис. 7.2. Минимальная заработная плата – отсутствующая, установленная законодательно или в результате переговоров, во всем мире и по регионам, 2020 г. (в процентах)**



Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

► **Рис. 7.3. Доля наемных работников, проживающих в странах, где минимальная заработная плата отсутствует, во всем мире и по регионам, 2020 г. (в процентах)**



Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 7.4. Минимальная заработная плата, установленная законодательно или в результате переговоров, во всем мире и по группам стран в зависимости от уровня доходов, 2020 г. (в процентах)**



Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

Если разделить страны на группы по уровню доходов, то можно заметить, что систему минимальной заработной платы внедрили у себя в подавляющем большинстве даже страны с низким уровнем доходов. Как показано на рисунке 7.4, минимальной заработной платы не имеют только 13 процентов стран с низким уровнем дохода. В остальных группах стран эта доля составляет 9 процентов. Минимальная заработная плата, устанавливаемая в результате переговоров, заметно чаще встречается в странах с высоким уровнем дохода. МРОТ, устанавливаемый юридически обязательными коллективными договорами, существует в 16 процентах таких стран.

В последние годы в области применения минимальной заработной платы наблюдается положительная тенденция, при этом многие страны принимают новые положения о МРОТ или укрепляют уже существующие системы; кроме того, была предпринята инициатива по продвижению адекватной минимальной заработной платы в государствах – членах ЕС. С 2010 года систему минимальной заработной платы внедрили у себя такие страны, как Германия, Кабо-Верде, Малайзия, Мьянма, Суринам и – совсем недавно – Катар. МОТ оказала техническое содействие некоторым из этих стран и продолжает оказывать его другим, таким как Мальдивы³ и Эфиопия, заявившим о намерении внедрить систему МРОТ. Существующие системы минимальной заработной платы с течением времени зачастую развиваются и меняются. К числу стран, укрепивших уже существовавшую систему минимальной заработной платы, относятся Индия, которая расширила круг лиц, подпадающих под действие соответствующих положений, путем установления общенационального МРОТ, предусмотренного недавно вступившим в силу (август 2019 г.) Кодексом заработной платы⁴, и ЮАР, где положения об общенациональном МРОТ вступили в силу с 1 января 2019 года.

В установлении адекватной системы минимальной заработной платы крайне важную роль играет социальный диалог.

³ Положения о минимальной заработной плате могут вступить в силу на Мальдивах уже к концу 2021 года, поскольку комитет по экономике в парламенте страны одобрил необходимые поправки к Закону о занятости в августе 2020 года (South Asia Monitor 2020).

⁴ В Обзоре экономического положения Индии в 2018-2019 гг. (Indian Economic Survey 2018-19), опубликованном в июле 2019 года, признавались сложности, существовавшие в индийской системе МРОТ, и содержался призыв к ее усовершенствованию.



В 2020 году начались двухэтапные консультации Европейской комиссии с социальными партнерами в целях продвижения идеи об обеспечении права каждого работника в ЕС на справедливую минимальную заработную плату (European Commission 2020).

В установлении адекватной системы минимальной заработной платы крайне важную роль играет социальный диалог. Хотя большинство государств – членов МОТ устанавливают минимальную заработную плату только после консультаций с организациями работодателей и работников или при их полномочном участии, на практике такие консультации бывают не всегда эффективны. Для установления и корректировки МРОТ в разных странах используются различные механизмы. Например, в Многонациональном Государстве Боливия и в Кыргызстане МРОТ устанавливается государственными органами, которые при этом не обязаны консультироваться с социальными партнерами, в Люксембурге и Соединенных Штатах МРОТ устанавливается и корректируется национальным парламентом, в Бельгии – национальными коллективными договорами, а в Аргентине, Кении, Франции и во многих других странах – после консультаций с социальными партнерами (проводятся отдельно или в рамках комиссий по минимальной заработной плате) либо непосредственно трехсторонними органами. Тем не менее, хотя законодательство большинства стран предусматривает консультации с социальными партнерами или их участие в той или иной форме, соответствующие положения не всегда эффективны. Для многих стран одной из приоритетных задач в усилиях по установлению адекватной минимальной заработной платы в будущем должно стать совершенствование таких консультативных механизмов.

► 7.2 Сколько работников получают заработную плату на уровне или ниже установленного минимума?

327 млн наемных работников во всем мире получают заработную плату на уровне или ниже существующего почасового минимума (рис. 7.5). В это число, соответствующее 19 процентам всех наемных работников, входят 152 млн женщин. Эти оценки основаны на микроданных по группе из 72 стран, охватывающих примерно 73 процента всех наемных работников в мире⁵. Наемными работниками, получающими заработную плату ниже установленного минимума, в данном случае считаются все те, кто зарабатывает менее 95 процентов МРОТ, а работниками, получающими заработную плату на уровне минимума, – те, кто зарабатывает от 95 до 105 процентов МРОТ. Более подробно соответствующая методика описана во вставке 7.2. Эти глобальные и региональные данные позволяют оценить численность прямых и – в случае с теми, кто зарабатывает менее МРОТ – потенциальных бенефициаров систем минимальной заработной платы.

Если исключить арабские государства, по которым данных для получения надежных оценок недостаточно, то можно увидеть, что доля наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума, является самой высокой в Африке и самой низкой в Европе и Центральной Азии. В Африке их доля составляет 24 процента, что соответствует 32 млн работников, из которых 11 млн – женщины. Однако, если говорить об абсолютных величинах, то наибольшее количество работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума, находится в Азиатско-Тихоокеанском регионе, где их численность достигает 160 млн, включая 72 млн женщин. В Северной и Южной Америке доля таких работников составляет 22 процента, что соответствует 76 млн чел., из которых 38 млн – женщины. В Европе и Центральной Азии заработную плату на уровне или ниже установленного минимума получают 17 процентов, или 58 млн, работников, из которых 30 млн – женщины.

⁵ Более подробную информацию об источниках микроданных см. в Приложении V.

▶ 327 млн

наемных работников получают заработную плату на уровне или ниже существующего почасового минимума.

► Рис. 7.5. Численность наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже почасового минимума, во всем мире и по регионам, 2019 г.



Примечание: цифры в скобках по каждому региону указывают процентную долю наемных работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже. Глобальные оценки включают в себя данные по арабским государствам, в которых заработную плату на уровне МРОТ и ниже получают предположительно около 1 миллиона наемных работников. Однако данные по арабским государствам отдельно не приводятся, поскольку достоверной информации для получения надежных оценок по этому региону недостаточно.

Источник: оценки МОТ.

■ Доля женщин среди наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума, непропорционально велика. Как полагают авторы некоторых публикаций, минимальная заработная плата может в значительной степени способствовать сокращению гендерного неравенства в оплате труда.

► **Вставка 7.2. Методика оценки численности наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже установленного минимума во всем мире и по регионам**

Основываясь на микроданных по группе из 72 стран, а также на информации, полученной из базы данных МОТ по минимальной заработной плате, мы оценили доли следующих категорий наемных работников во всех странах выборки.

► **Доля наемных работников, получающих заработную плату менее установленного минимума.** Наемные работники, получающие заработную плату менее установленного минимума, – это лица, почасовая оплата труда которых составляет менее 95 процентов от МРОТ. Поскольку для оценок используется почасовая оплата труда каждого работника, мы можем рассматривать всех работников, занятых на условиях как полного, так и неполного рабочего времени, как одну группу^а.

► **Доля наемных работников, получающих заработную плату на уровне установленного минимума.** Наемные работники, получающие заработную плату на уровне установленного минимума, – это лица, оплата труда которых составляет от 95 до 105 процентов МРОТ.

► **Доля наемных работников, получающих заработную плату более установленного минимума.** Наемные работники, получающие заработную плату более установленного минимума, – это лица, оплата труда которых превышает 105 процентов от МРОТ.

Используя эту классификацию применительно к данным об общей численности работников в 2019 году, полученным МОТ из всех охваченных исследованием стран, мы определили абсолютную численность наемных работников каждой из вышеперечисленных категорий.

Чтобы получить глобальные оценки, мы условно рассчитали значения для тех стран, в которых минимальная заработная плата существует, но по которым отсутствуют микроданные. С этой целью мы брали за основу среднюю по региону долю каждой из вышеперечисленных категорий наемных работников и использовали ее применительно к имеющимся у МОТ данным об общей численности работников в каждой стране за 2019 год.

В таком же порядке определялась и доля женщин в каждой из категорий.

В таблице В7.2.1 представлена информация о наличии микроданных по регионам, показывающая, в какой степени для оценки доли работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, использовались реальные – в отличие от условно рассчитанных – микроданные. В глобальном масштабе мы смогли оценить численность наемных работников, получающих заработную плату на уровне и ниже минимума, в 72 странах, в которых сосредоточено примерно 73 процента всех наемных работников в мире.

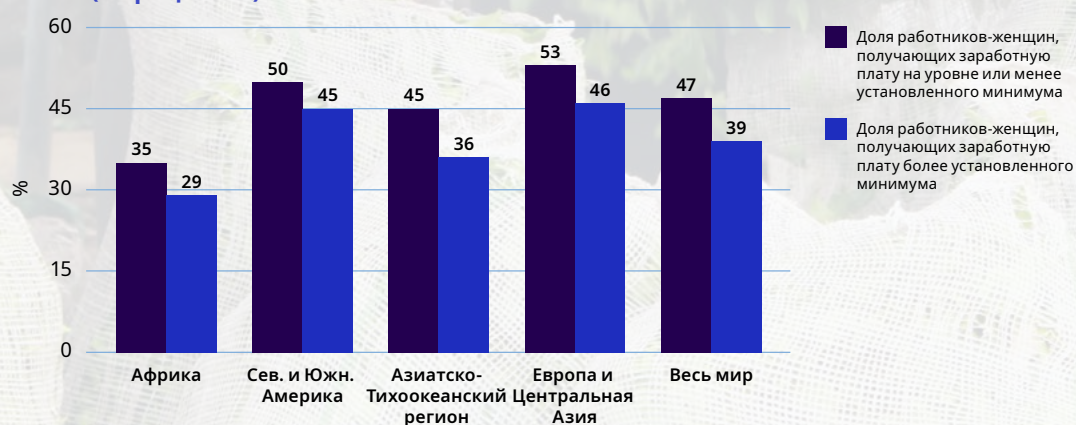
► **Таблица В7.2.1. Наличие микроданных, использовавшихся для получения глобальных оценок**

Регион	% охваченного населения	% охваченных работников	Кол-во охваченных стран
Африка	16	13	11
Северная и Южная Америка	89	92	15
Арабские государства	6	4	1
Азия и Тихий океан	60	76	14
Европа и Центральная Азия	78	78	31
Весь мир	57	73	72

^а Все используемые наборы данных предоставляют достаточный объем информации для определения почасового размера оплаты труда работников. В большинстве стран указывается минимальная месячная заработная плата. Для этих стран мы рассчитали соответствующий минимальный почасовой размер оплаты труда, разделив минимальную месячную заработную плату на среднее количество недель в месяце, а затем на конкретное количество часов, отработываемых в неделю работником, занятым в данной стране на условиях полного рабочего времени. Более подробную информацию об обработке данных см. в Приложении III.



Рис. 7.6. Доля женщин среди работников, получающих заработную плату на уровне и менее, а также более установленного минимума, во всем мире и по регионам, 2019 г. (в процентах)



МРОТ = минимальный размер оплаты труда

Примечание: темно-синяя колонка представляет долю женщин среди работников, получающих заработную плату на уровне или менее установленного минимума, а голубая колонка – долю женщин среди работников, получающих заработную плату более установленного минимума. По этой диаграмме можно увидеть, например, что во всем мире среди наемных работников, получающих заработную плату на уровне или менее установленного минимума, женщины составляют 47 процентов, а мужчины – 53 процента, тогда как среди наемных работников, получающих заработную плату более установленного минимума, женщины составляют 39 процентов, а мужчины – 61 процент. Результаты по арабским государствам не приводятся, поскольку данных для получения надежных оценок по этому региону недостаточно.

Источник: оценки МОТ.

В глобальном масштабе, хотя среди получающих заработную плату на уровне или ниже минимума мужчины по абсолютной численности и преобладают над женщинами, доля последних в этой категории непропорционально велика: в то время как среди работников, зарабатывающих более МРОТ, женщины во всем мире составляют 39 процентов, среди тех, кто получает на уровне или менее МРОТ, их доля достигает 47 процентов. Как показано на рисунке 7.6, во всех регионах доля женщин среди тех, кто зарабатывает на уровне или менее МРОТ, превышает их долю среди тех, кто зарабатывает более МРОТ. Например, в Азиатско-Тихоокеанском регионе, несмотря на то, что среди зарабатывающих на уровне или менее МРОТ женщины составляют 45 процентов, среди работников, получающих более МРОТ, их насчитывается всего 36 процентов. Меньшая, по сравнению с мужчинами, абсолютная численность женщин среди работников, зарабатывающих на уровне или менее МРОТ, в некоторых регионах является отражением их в целом более низкого уровня экономической активности.

Авторы некоторых публикаций предполагают, что минимальная заработная плата может в значительной степени способствовать сокращению гендерного неравенства в оплате труда. Взаимосвязь между минимальной заработной платой и сокращением гендерного неравенства в оплате труда можно проследить во многих странах. Например, как показало одно исследование, в результате повышения МРОТ уменьшилась разница в оплате труда женщин и мужчин на производственных предприятиях в Индонезии, причем в разной степени в зависимости от уровня образования работников и позиции компании-работодателя по вопросу распределения заработной платы (Hallward-Driemeier, Rijkers and Waxman 2017). Авторы другого исследования выяснили, что повышение минимальной заработной платы значительно сократило гендерное неравенство в оплате труда в Польше в период с 2006 по 2010 год, особенно среди молодых работников (Majchrowska and Strawiński 2018). В Китае в ходе обследования городских районов было установлено, что уменьшение разницы в оплате труда женщин и мужчин в долгосрочной перспективе, особенно среди низкооплачиваемых работников, объясняется проведением соответствующей политики в области минимальной заработной платы (Li and Ma 2015). Наконец, исследование, проведенное в Соединенном Королевстве и Ирландии (Bargain, Doorley and Van Kerm 2019), показало, что хотя в Ирландии наличие МРОТ и привело к уменьшению гендерного неравенства в оплате труда, в Соединенном Королевстве такого эффекта не было.



► 7.3 Какие различия имеются между установленными законодательно системами минимальной заработной платы разных стран?

Хотя системы минимальной заработной платы существуют в подавляющем большинстве стран мира, они довольно сильно различаются и варьируют от совсем простых до весьма сложных. В одних странах существует только один МРОТ, который применяется ко всем работникам; в других действуют сразу несколько ставок минимальной заработной платы, которые применяются в зависимости от сферы деятельности, профессии, возраста работника или географического района. Как указано в опубликованном МОТ «Руководстве по регулированию минимального размера оплаты труда», простыми системами проще управлять, разъяснять их сущность и обеспечивать их соблюдение, но они не позволяют в полной мере учитывать условия тех или иных регионов или отраслей (ILO 2016). Более сложные системы, наоборот, лучше адаптируются к условиям тех или иных регионов или отраслей, но требуют большего объема институциональных ресурсов. Слишком сложные системы обычно оказываются менее эффективными и в ряде случаев мешают ведению коллективных переговоров между работниками и работодателями.

В целом примерно в половине государств, где минимальная заработная плата установлена в законодательном порядке, ее размер является единым для всей страны; в остальных странах действуют более сложные системы (рис. 7.7). Например, единая национальная ставка минимальной заработной платы, действительная для всех частей страны и для всех (или почти всех) секторов и групп работников, существует в Европе в таких странах, как Франция, Греция, Словения и Испания. Примерами других стран с единой национальной ставкой минимальной заработной платы являются Алжир, Гана и Нигерия в Африке; Аргентина, Колумбия и Перу в Латинской Америке; Непал, Южная Корея и Шри-Ланка в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Вторая группа стран, куда входят Канада, Китай, Индия, Российская Федерация и США, отличается более сложными системами минимальной заработной платы, для которых характерно наличие нескольких ставок.



► **Рис. 7.7. Количество ставок минимальной заработной платы в странах мира, 2020 г.**

Примечание: на рисунке показаны данные только по государствам – членам МОТ с минимальной заработной платой, установленной законодательно. Серым цветом отмечены страны, не являющиеся членами МОТ, страны, где минимальная заработная плата устанавливается в результате коллективных переговоров, и страны, где минимальная заработная плата отсутствует.

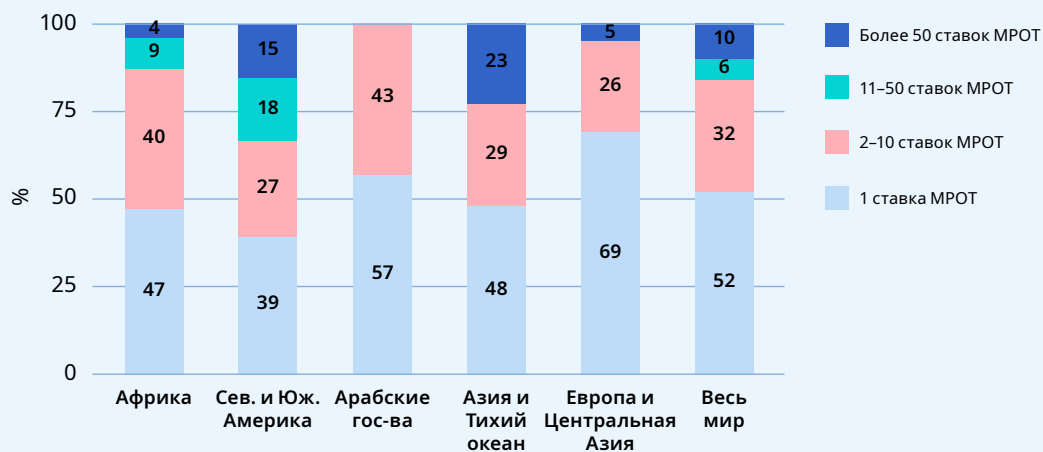
Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.



В целом примерно в половине государств, где минимальная заработная плата установлена в законодательном порядке, ее размер является единым для всей страны; в остальных странах действуют более сложные системы.



► **Рис. 7.8. Доля стран с одной и несколькими ставками МРОТ во всем мире и по регионам, 2020 г. (в процентах)**



Примечание: на рисунке показаны данные только по государствам – членам МОТ с минимальной заработной платой, установленной законодательно.

► **Рис. 7.9. Карта, показывающая глобальное распространение систем с одной и несколькими ставками МРОТ, 2020 г.**

Примечание: на рисунке показаны данные только по государствам – членам МОТ с минимальной заработной платой, установленной законодательно. Серым цветом отмечены страны, не являющиеся членами МОТ, страны, где минимальная заработная плата устанавливается в результате коллективных переговоров, и страны, где минимальная заработная плата отсутствует. «Смешанная система» означает сочетание различных ставок, применяемых в зависимости от профессии, региона и (или) отрасли. К категории «в зависимости от региона» относятся как те страны, где имеется единая национальная ставка МРОТ, так и страны, где подобная ставка отсутствует.

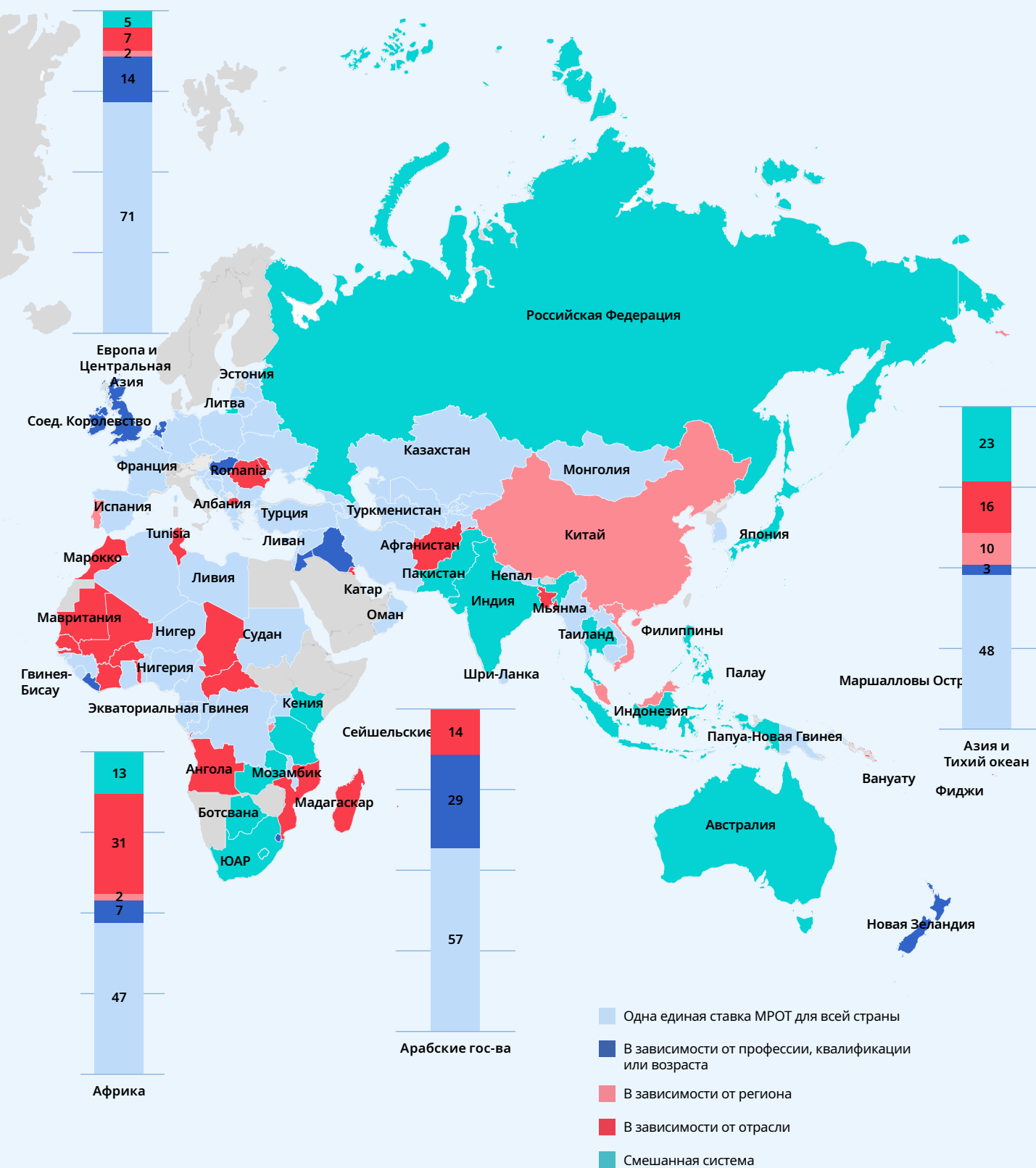
Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

► **Рис. 7.10. Распространение систем с одной и несколькими ставками МРОТ во всем мире и по регионам, 2020 г. (в процентах)**

Примечание: на рисунке показаны данные только по государствам – членам МОТ с минимальной заработной платой, установленной законодательно. «Смешанная система» означает сочетание различных ставок, применяемых в зависимости от профессии, региона и (или) отрасли. К категории «в зависимости от региона» относятся как те страны, где имеется единая национальная ставка МРОТ, так и страны, где подобная ставка отсутствует.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.





Системы с несколькими ставками минимальной заработной платы в Африке, в Северной и Южной Америке и в Азиатско-Тихоокеанском регионе встречаются чаще, чем в Европе и Центральной Азии. На рисунке 7.8 показано, что в то время как в Европе и Центральной Азии более одной ставки имеется только в 31 проценте стран (13 стран), в Северной и Южной Америке системами с несколькими ставками минимальной заработной платы обладают 61 процент стран (20 стран), а в Африке – 53 процента стран (24 страны). Однако стоит отметить, что в этой статистике не учитываются страны, где минимальная заработная плата устанавливается коллективными договорами, а такая практика более всего распространена в Европе. Примечательно, что 23 процента стран (7 стран) в Азиатско-Тихоокеанском регионе имеют очень сложные системы минимальной заработной платы, которые отличаются наличием более 50 ставок. Такое усложнение зачастую происходит, когда ставки минимальной заработной платы, предусмотренные для различных профессиональных групп, сочетаются с отраслевыми и (или) географическими ставками. На рисунках 7.9 и 7.10 показано распространение систем с одной и несколькими ставками МРОТ во всем мире и по регионам, с дифференциацией по критериям применения.

В некоторых странах из числа тех, где действуют несколько ставок МРОТ, устанавливаются разные ставки для разных сфер занятости. В Африке отраслевая система МРОТ существует в 14 странах, т.е. в 31 проценте стран с законодательно установленной минимальной заработной платой. В большинстве этих стран, включая Буркина-Фасо, Чад, Кот-д'Ивуар, Мадагаскар, Мали, Марокко, Сенегал и Того, действуют две ставки: одна для сельского хозяйства (SMAG), а другая – для всех остальных секторов (SMIG)⁶. В Латинской Америке, например, в Эквадоре, Сальвадоре, Гватемале, Гондурасе и Никарагуа, системы МРОТ отличаются наличием большего числа отраслевых ставок – от трех в Гватемале, охватывающих довольно широкие группы работников, до двадцати одной в Эквадоре, предназначенной для более конкретных категорий работников. В Азиатско-Тихоокеанском регионе одним из немногих примеров стран, где минимальная заработная плата целиком и полностью зависит от отрасли, является Бангладеш. В Европе и Центральной Азии Северная Македония установила пониженную ставку МРОТ для работников текстильной и кожевенной промышленности, а в Румынии действует отдельная ставка для работников строительного сектора.

Некоторые страны устанавливают разные ставки МРОТ для разных территорий, под которыми могут подразумеваться географические районы, области, провинции или города. Такая дифференциация может отражать значительные различия в стоимости жизни, экономическом развитии и ситуации на рынке труда, существующие между разными регионами одной страны. К странам, где ставки МРОТ различаются только по региональному признаку, относятся Канада, Китай, Малайзия, Португалия⁷, США и Вьетнам. В Соединенных Штатах общенациональный минимум заработной платы сочетается с возможностью устанавливать более высокие региональные ставки. Как показано на рисунке 7.11, федеральный минимум заработной платы установлен там на уровне 7,25 долл. США в час и не менялся с 2009 года. Однако по состоянию на 2020 год в 29 штатах, а также в округе Колумбия, на Гуаме и на Виргинских островах минимальная заработная плата была выше федерального минимума и варьировалась от 8,25 долл. в час на Гуаме до 15 долл. в час в округе Колумбия. С другой стороны, в Китае общенационального минимума заработной платы не существует, и МРОТ устанавливается местными органами власти. Как показано на рисунке 7.12, в 2019 году в Шанхае, где ставка самая высокая, минимальная заработная плата была на 65 процентов выше, чем в Цинхэе, где ставка самая низкая. В некоторых административно-территориальных единицах страны, таких как Пекин, Шанхай и Тяньцзинь, существует только одна ставка МРОТ, однако в большинстве провинций действует сразу несколько ставок. Например, в провинции Гуандун, в состав которой входит 21 муниципальное образование, существует 5 различных ставок. Аналогичная ситуация наблюдается в Канаде, где каждая провинция и территория устанавливает свой МРОТ, а общенационального минимума заработной платы не существует.

⁶ Эти аббревиатуры являются сокращениями с французского – «*salairе minimum agricole garanti*» (гарантированный минимум заработной платы для сельскохозяйственных работников) и «*salairе minimum interprofessionnel garanti*» (гарантированный межпрофессиональный минимум заработной платы) соответственно.

⁷ В Португалии свои ставки МРОТ существуют на Азорских островах и на Мадейре.

В некоторых странах устанавливаются разные ставки для разных видов работы, уровней квалификации и возрастных категорий. В Европе разные ставки минимальной заработной платы в зависимости от профессии, уровня квалификации или возраста устанавливаются в 14 процентах стран. Например, в Ирландии, Люксембурге, Нидерландах и Соединенном Королевстве разные ставки МРОТ существуют для разных возрастных категорий. Системы других стран отличаются наличием большего числа ставок, устанавливаемых по профессиональному признаку. В Коста-Рике, например, действует 14 подобных ставок, пять из которых существуют в виде суточных, а девять – в виде месячных ставок (рис. 7.13).

Наконец, в некоторых странах ставки оплаты, устанавливаемые в зависимости от рода занятий, сочетаются с отраслевыми и (или) территориальными ставками, что приводит к созданию более сложных систем со множеством различных МРОТ. Эти так называемые смешанные системы существуют в 20 странах мира, в том числе в Бразилии, Индии, Индонезии, Российской Федерации и ЮАР. Как и в случае с региональными ставками, эти системы иногда сочетаются с общенациональным минимумом заработной платы. На примере вышеперечисленных стран смешанные системы проиллюстрированы на рисунках 7.14–7.18. К другим странам, где ставки минимальной заработной платы различаются в зависимости от региона и отрасли, относятся Япония, Пакистан и Филиппины.

- ▶ **В Бразилии (рис. 7.14) каждому штату с 2000 г. разрешено самостоятельно устанавливать свою минимальную заработную плату выше общенационального уровня, который в 2019 г. составил 998 бразильских реалов.** В настоящее время более высокие ставки минимальной заработной платы существуют в пяти штатах, расположенных на юго-востоке страны. Штаты также вправе устанавливать разные ставки для разных категорий работников. Так, в 2019 году в Рио-де-Жанейро действовали девять различных ставок – от 1238 реалов для сельскохозяйственных работников до 3159 реалов для юристов. В Паране действовали шесть различных ставок, в Риу-Гранде – пять, в Сан-Паулу – три, а в Санта-Катарине – четыре.
- ▶ **В Индии (рис. 7.15) до последней реформы, направленной на сокращение числа ставок и на расширение сферы действия положений о МРОТ путем введения всеобщего национального «зарплатного минимума», каждый штат определял разные минимальные ставки оплаты труда для работников всех профессий и занятых «на регулярной основе».** Как отмечалось в Обзоре экономического положения Индии в 2019-2020 гг. (Economic Survey 2019–20; India, Ministry of Finance 2020), это привело к тому, что количество ставок МРОТ, устанавливаемых в зависимости от рода занятий и действующих в отношении двух третей всех наемных работников, на уровне штатов достигло 1915, а на центральном уровне – 48. Благодаря принятию Кодекса заработной платы, который призван придать процессу установления заработной платы в Индии большую эффективность и динамичность, количество ставок сократится и будет составлять в каждом штате от 4 до 12 (Estupíñan, Satpathy and Malick 2020).
- ▶ **В Индонезии (рис. 7.16) общенационального минимума заработной платы не существует, процесс установления МРОТ децентрализован, что позволяет дифференцировать его по провинциям и округам.** Многие провинции установили базовую минимальную заработную плату, которая применяется во всех отраслях (ILO 2015). Тем не менее провинции вправе устанавливать отдельный МРОТ для каждой отрасли. Несколько провинций утвердили отраслевые МРОТ, среди прочего, для сельского хозяйства, коммунальных служб, горнодобывающей, обрабатывающей, лесной и резинотехнической промышленности, что привело к появлению большого числа сильно различающихся ставок.
- ▶ **В Российской Федерации (рис. 7.17) существует федеральный МРОТ, который действует в отношении всех групп работников независимо от возраста, профессии и отрасли.** С сентября 2007 года регионы имеют право устанавливать свой региональный минимум заработной платы, который может быть отраслевым при условии превышения федерального порога.
- ▶ **В ЮАР (рис. 7.18) до того, как в 2019 году был введен общенациональный МРОТ в размере 20 южноафриканских рандов в час, отдельные ставки для разных профессий устанавливались только в ограниченном количестве секторов и только в трех географических зонах.** Обобщенные результаты недавнего введения общенационального МРОТ для отдельных профессий представлены в графическом виде на рисунке 7.18. Стоит также отметить, что для того, чтобы оплата труда в некоторых отраслях (особенно в секторе домашнего труда и в сельском хозяйстве) достигла установленного минимума в 20 рандов в час, потребуется некоторое время.

► **Рис. 7.11. Система минимальной заработной платы в Соединенных Штатах (МРОТ по штатам, 2005–2020 гг.)**

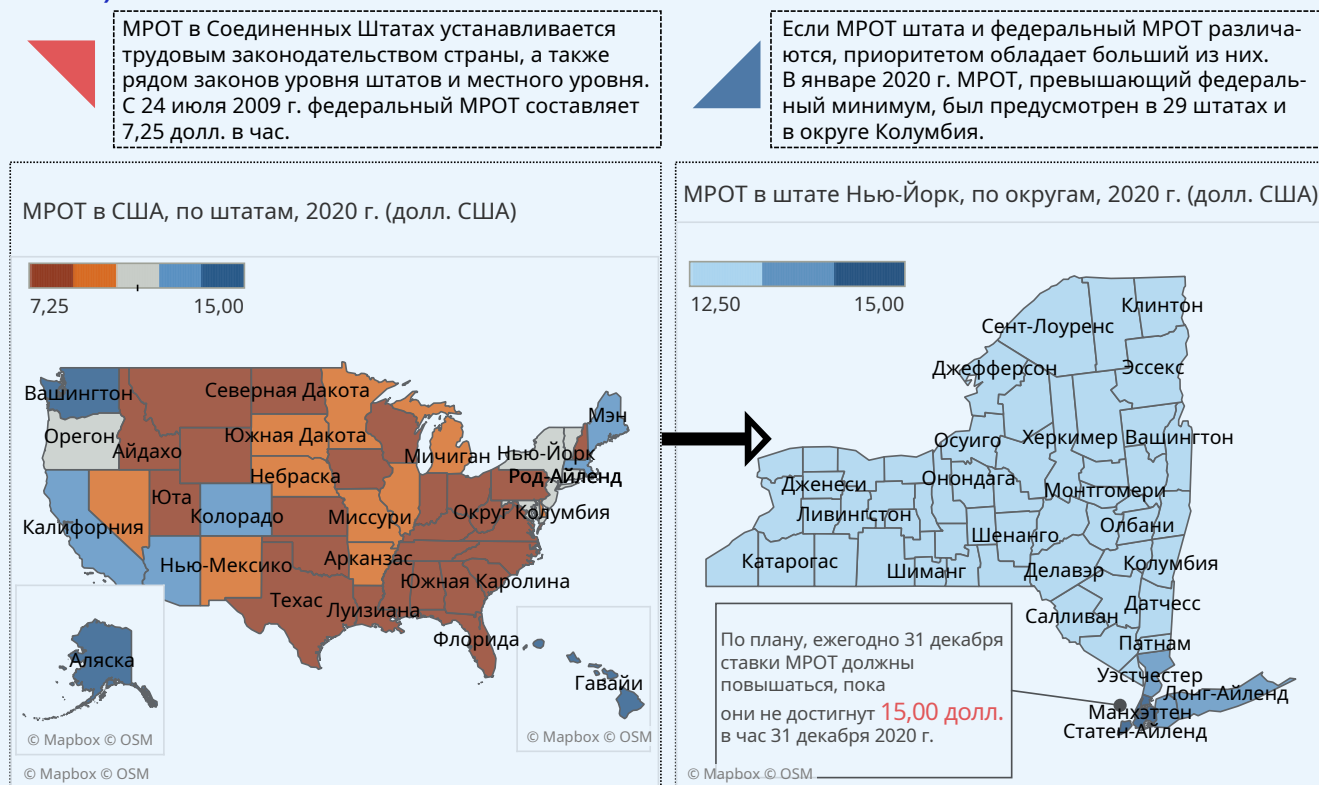
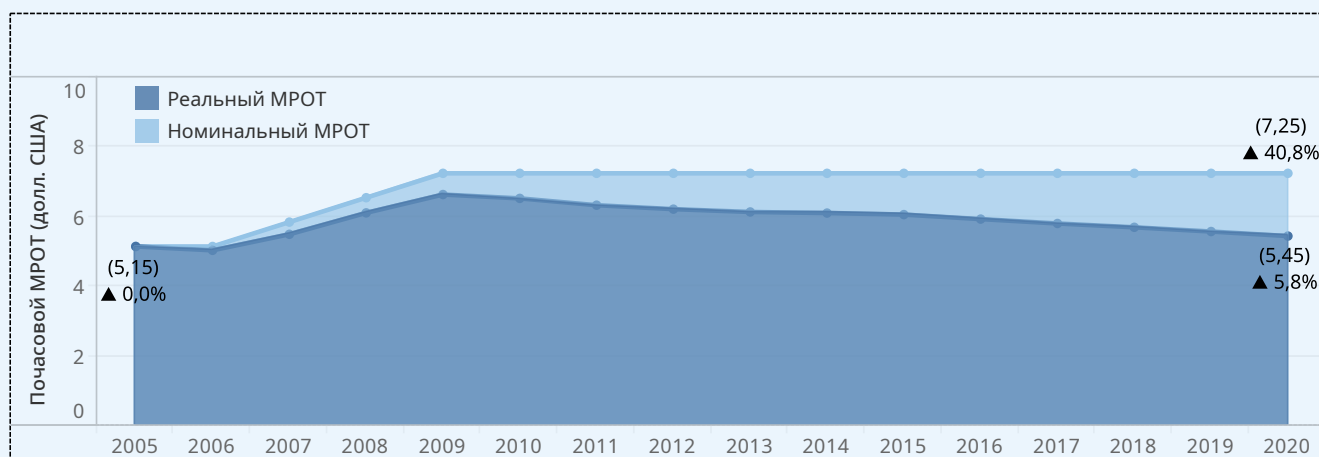


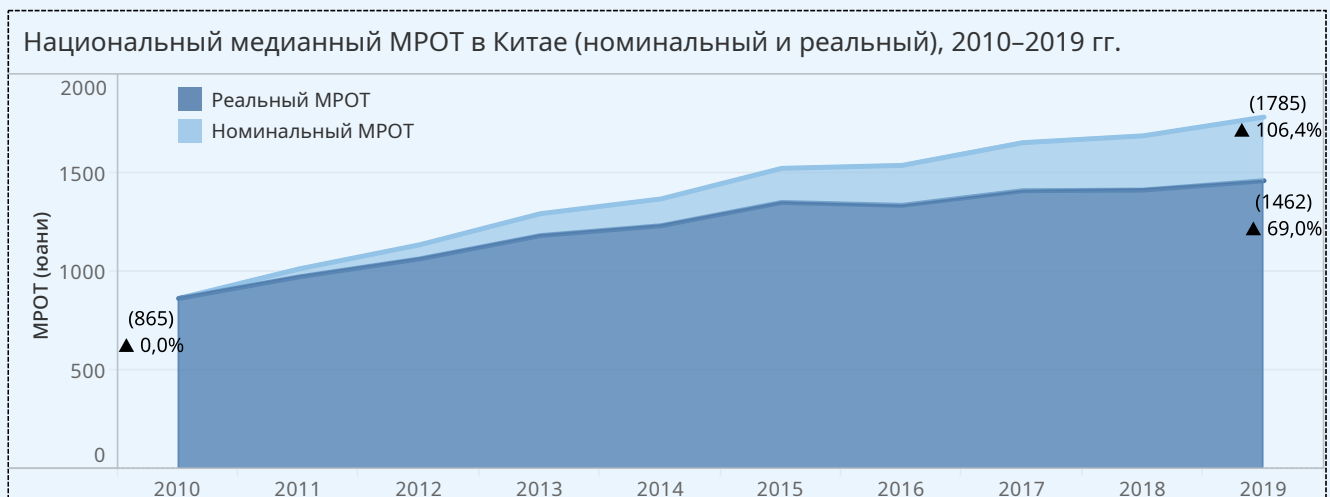
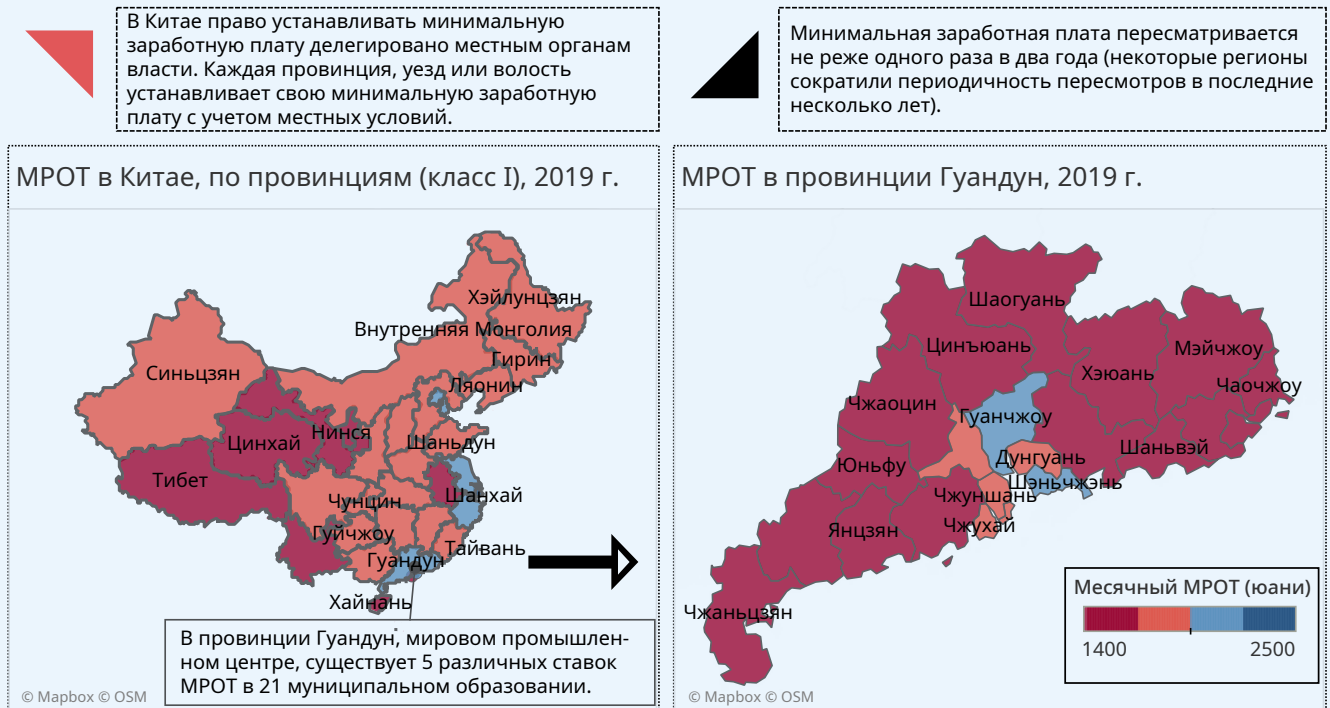
Диаграмма МРОТ по штатам, отдельные годы



Примечание: в 21 штате МРОТ составляет 7,25 долл. США в час, потому что законодательство этих штатов либо не предусматривает своей минимальной заработной платы, либо устанавливает ее в таком же размере, как и федеральное законодательство.

Источник: министерство труда США; департамент труда штата Нью-Йорк.

► Рис. 7.12. Система минимальной заработной платы в Китае (МРОТ по провинциям, 2010-2019 гг.)

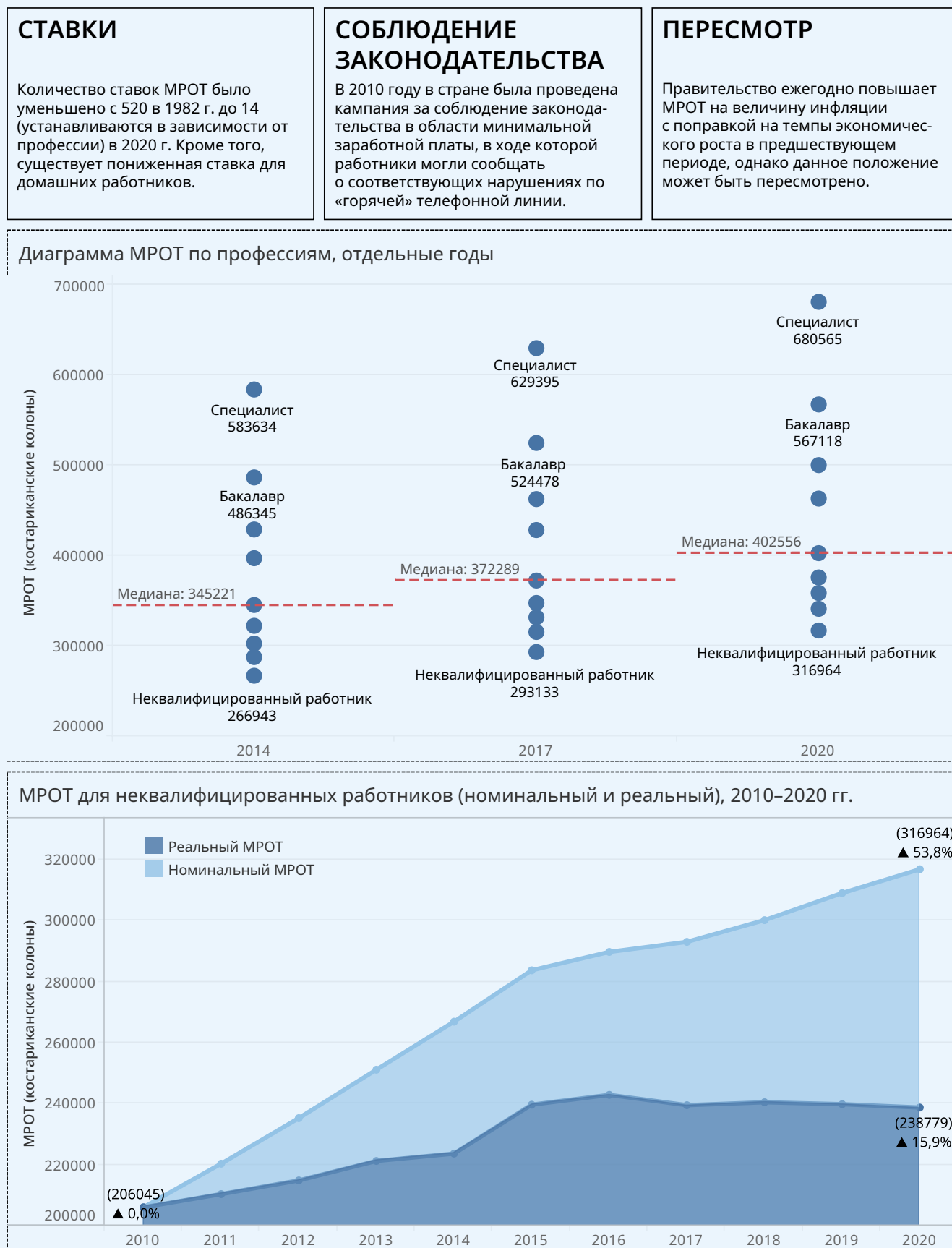


CNY = yuan.

Примечания: класс I означает наибольшую ставку МРОТ в каждой провинции. В провинции Гуандун действуют четыре региональных ставки; город Шэньчжэнь самостоятельно устанавливает свой МРОТ.

Источник: Китай, министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения.

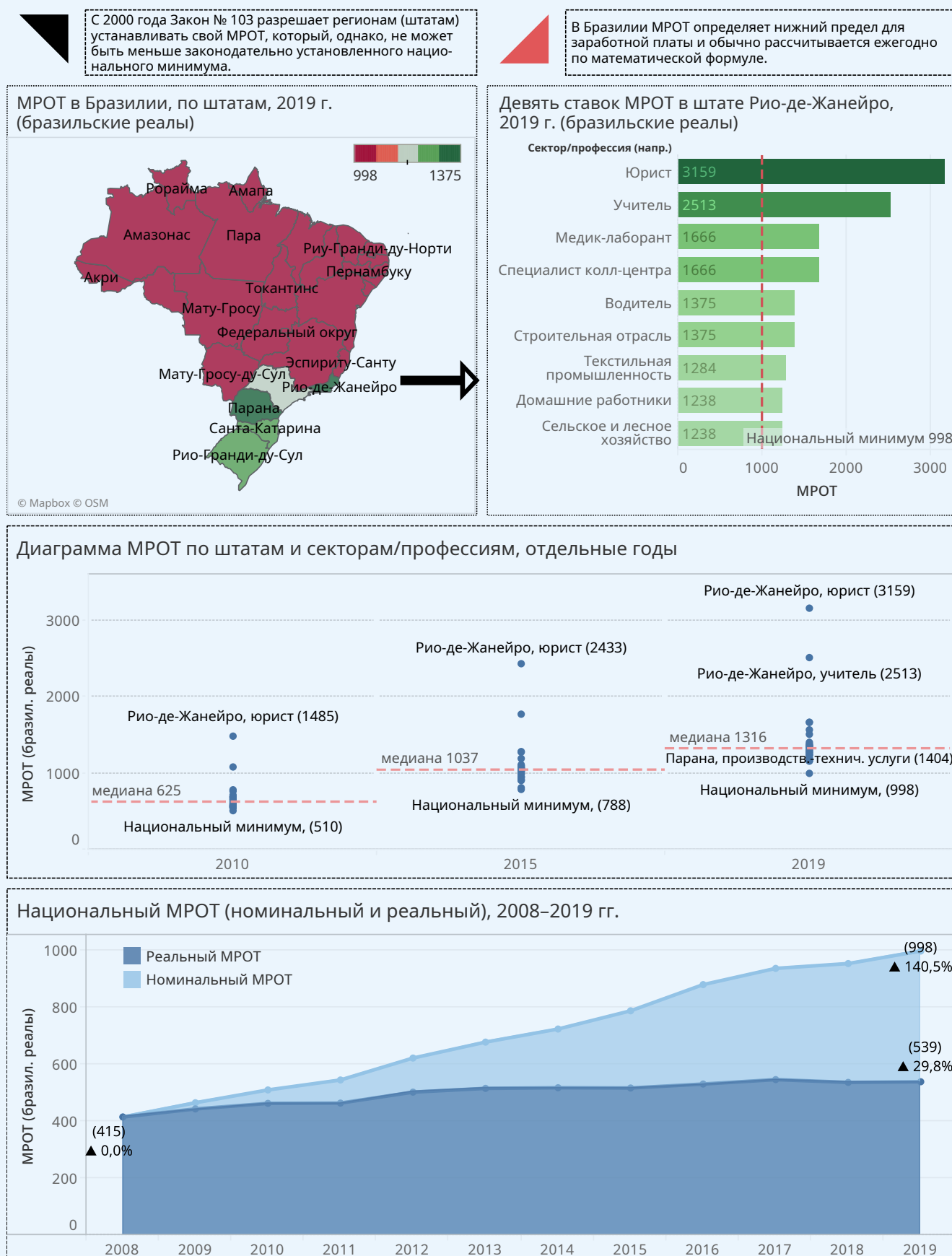
► Рис. 7.13. Система минимальной заработной платы в Коста-Рике (МРОТ по профессиям, 2010–2020 гг.)



CRC = Costa Rican colones.

Источник: Коста-Рика, министерство труда и социального обеспечения.

► Рис. 7.14. Система минимальной заработной платы в Бразилии (МРОТ по штатам, 2008-2019 гг.)



МРОТ = минимальный размер оплаты труда.

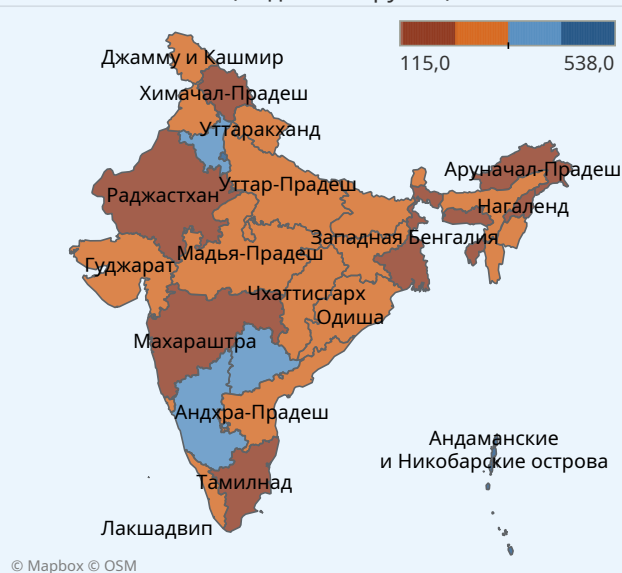
Источник: Бразилия, министерство труда и занятости.

► Рис. 7.15. Система минимальной заработной платы в Индии (МРОТ по штатам, 2008-2019 гг.)

Ставки МРОТ сильно различаются, причем не только для неквалифицированных работников. Расхождения между штатами в количестве предусмотренных ставок указывают на высокую сложность системы МРОТ в Индии.

Осуществляемая в Индии реформа направлена на расширение сферы действия положений о МРОТ путем введения всеобщего национального «зарплатного минимума» и на сокращение числа ставок в каждом штате как минимум до 12 и как максимум до 4. Предлагается также установить МРОТ с учетом потребностей на национальном или региональном уровне.

МРОТ для неквалифицированных работников, по штатам, 2019 г. (индийские рупии)



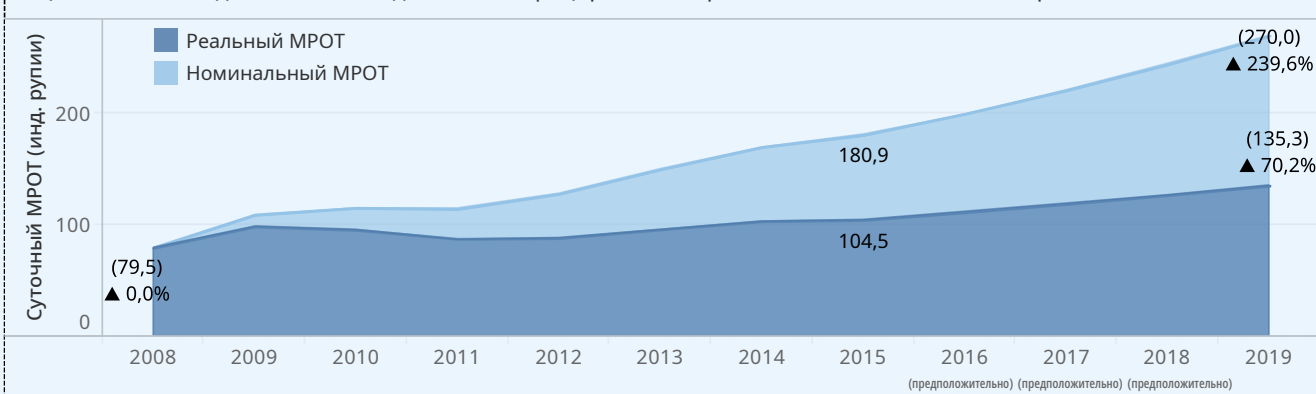
Концентрация наемных работников в Индии, 2019 г.



Диаграмма МРОТ для неквалифицированных работников по штатам, отдельные годы



Национальный медианный МРОТ для неквалифицированных работников (номинальный и реальный), 2008–2019 гг.

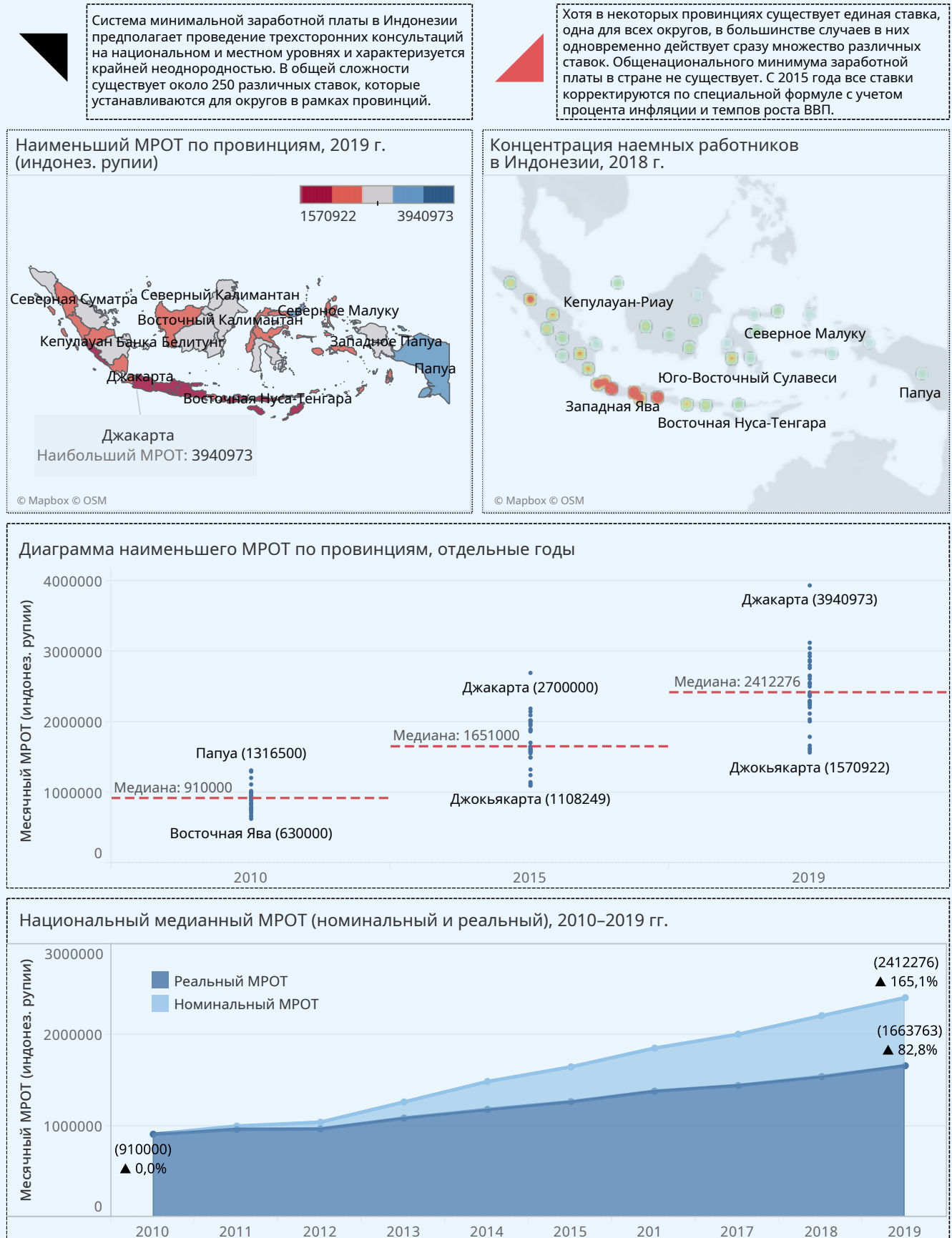


НБМРОТ = национальный базовый МРОТ (национальный ориентировочный минимум заработной платы, не имеющий обязательной силы).

Примечание: результаты для 2016, 2017 и 2018 гг. были рассчитаны условно по линейной модели, поскольку подробная информация об изменении медианного МРОТ для неквалифицированных работников за эти годы отсутствовала.

Источник: Индия, Бюро по труду; министерство финансов; министерство статистики и реализации программ.

► Рис. 7.16. Система минимальной заработной платы в Индонезии (МРОТ по провинциям, 2010-2019 гг.)



МРОТ = минимальный размер оплаты труда.

Источник: Индонезия, министерство трудовых ресурсов и трансмиграции; Статистическое бюро Индонезии.

► Рис. 7.17. Система минимальной заработной платы в Российской Федерации (МРОТ по профессиям, 2008-2020 гг.)

Во многих регионах федеральный МРОТ умножается на региональный коэффициент, который может составлять от 1,15 до 2; возможны и дополнительные расхождения в пределах отдельных регионов. Регионы и города могут также устанавливать свои ставки для конкретных секторов.

В последние 20 лет МРОТ пересматривался, как правило, один раз в год за исключением 2001, 2005, 2016 и 2018 годов, в которые он повышался дважды, а также 2008, 2010 и 2012 годов, в которые он не изменялся.



Примечание: ставки МРОТ относятся к частному сектору.

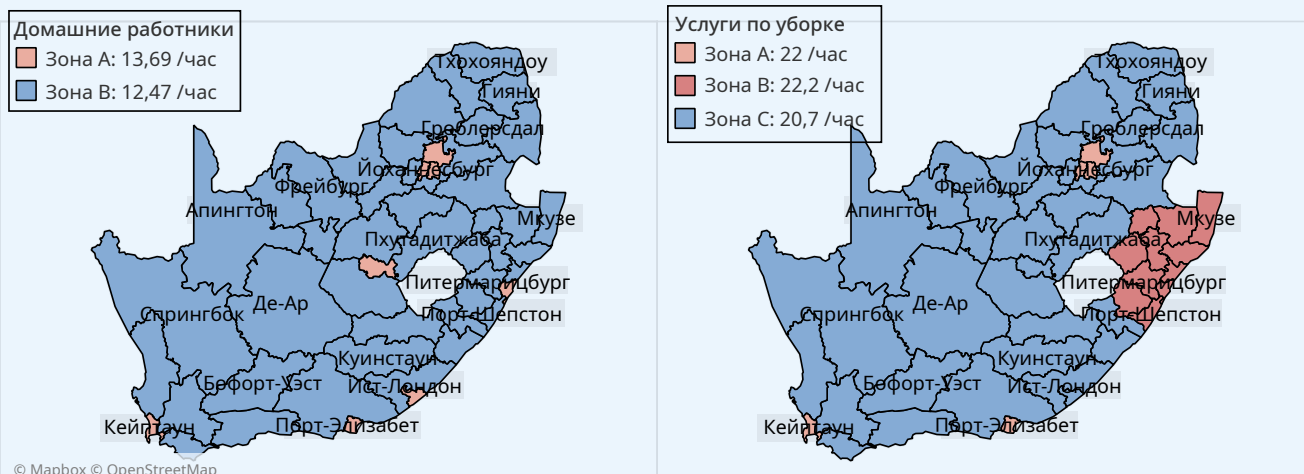
Источник: Российская Федерация, Федеральная служба безопасности; Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. Для визуального представления данных о МРОТ в субъектах Российской Федерации использованы материалы, подготовленные консультантами и специалистами.

► **Рис. 7.18. Система минимальной заработной платы в ЮАР**
(ставки МРОТ в отдельных секторах, по регионам, до и после 2019 г.)

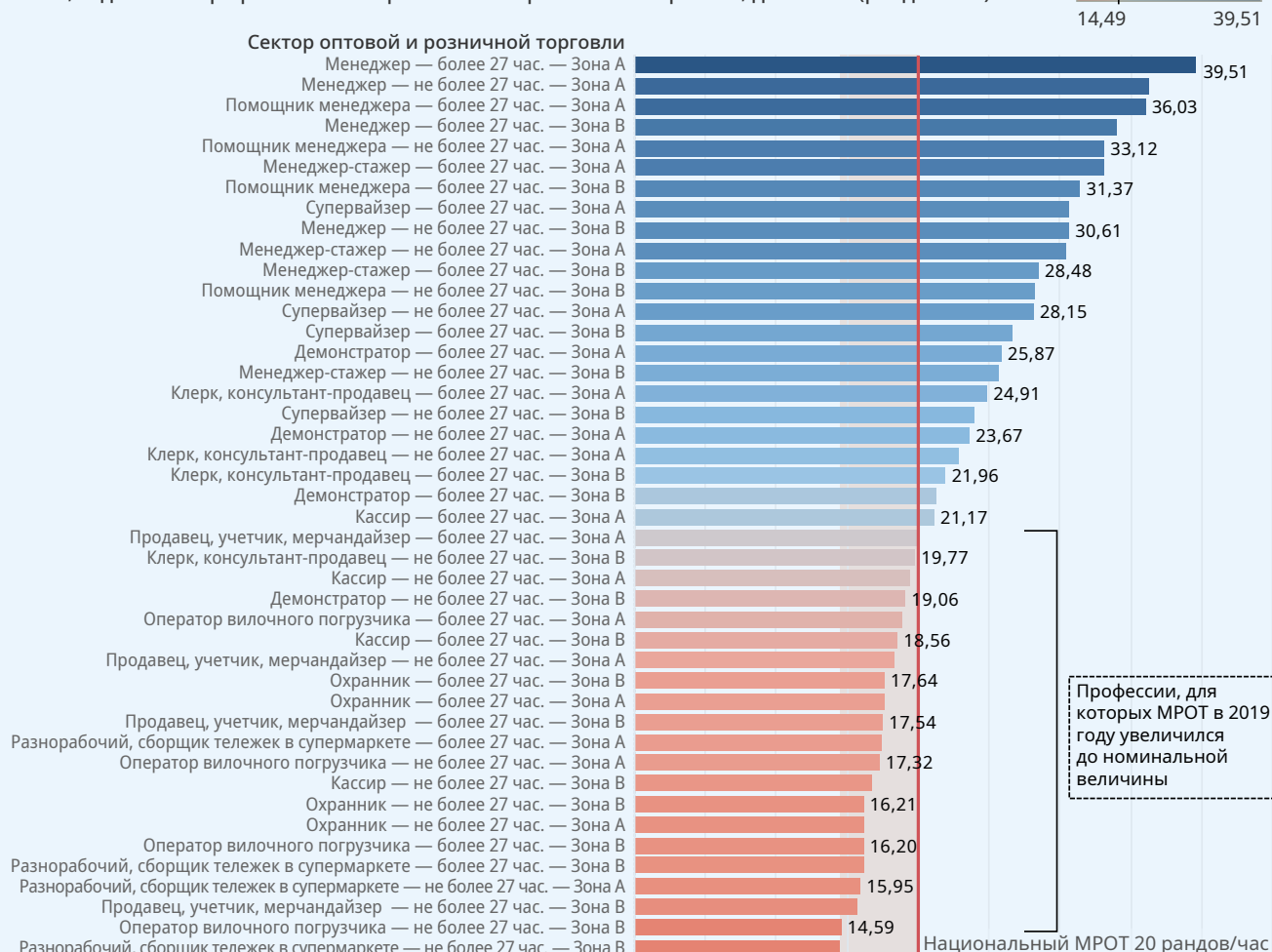
В ЮАР существует множество различных ставок МРОТ, устанавливаемых в зависимости от сектора, профессии и региона. В некоторых секторах МРОТ регулируется переговорными органами и (или) отраслевыми правилами.

В январе 2019 года в ЮАР был установлен новый национальный МРОТ на уровне 20 рандов (1,42 долл. США) в час, или 3500 рандов в месяц. В марте 2020 года новый МРОТ в номинальном выражении вырос до 20,76 ранда в час (3633 ранда в месяц).

МРОТ для домашних работников (>27 час. в неделю) и сектора подрядных услуг по уборке, до 2019 г. (ранды ЮАР)



МРОТ, отдельные профессии в секторе оптовой и розничной торговли, до 2019 г. (ранды ЮАР)



MW = minimum wage. NMW = nominal minimum wage. ZAR = South African rand.

Источник: ЮАР, департамент по вопросам труда и занятости.

► 7.4 Три условия, которые должны быть выполнены, чтобы минимальная заработная плата обеспечила сокращение неравенства

Имеются ли доказательства того, что установление минимальной заработной платы приводит к сокращению неравенства, а если имеются, то при каких условиях этот эффект можно максимально усилить? В последние два десятилетия появляется все больше публикаций, в которых исследуются фактические доказательства существования взаимосвязи между минимальной заработной платой и неравенством доходов. Большинство аналитиков, похоже, согласны с тем, что МРОТ способен сокращать неравенство в заработной плате и доходах как

► Вставка 7.3. Эмпирическая связь между минимальной заработной платой и неравенством доходов

То, что минимальная заработная плата способствует сокращению неравенства, показали многие исследования в Соединенных Штатах. Например, Кард и Крюгер (Card and Krueger (1995)) выяснили, что повышение федерального МРОТ остановило и временно обратило вспять тенденцию роста неравенства доходов в Соединенных Штатах с конца 1960-х годов. Авторы другого исследования (Lee, 1999) использовали данные о населении и потреблении с 1979 по 1989 год, чтобы изучить, как повлияло на неравенство доходов снижение покупательной способности минимальной заработной платы. При этом было обнаружено, что рост неравенства, причем как для мужчин, так и для женщин, объясняется снижением реальной минимальной заработной платы по меньшей мере на 70 процентов. Совсем недавно влияние минимальной заработной платы на неравенство годовых доходов в Соединенных Штатах с 1981 по 2016 годы исследовали Энгельхардт и Перселл (Engelhardt and Purcell (2018)). Они выяснили, что обычное повышение МРОТ влекло за собой увеличение годового дохода на 13,2 процента у работников, получающих заработную плату на уровне установленного минимума, что приводило к сокращению неравенства на 1,85 процента в нижней части распределения годовых доходов. Эти результаты согласуются с выводами Левина-Вальдмана и Лермана (Levin-Waldman and Lerman (2017)), которые обнаружили, что вероятность усиления неравенства доходов меньше в тех штатах, где установлен более высокий МРОТ. Автор еще одного исследования (Dube 2019) использовал для оценки влияния минимальной заработной платы на неравенство в Соединенных Штатах иную стратегию. В частности, оценивая эластичность семейного дохода относительно МРОТ, он обнаружил убедительные доказательства, подтверждающие идею о том, что повышение МРОТ приводит к увеличению доходов в нижней части шкалы распределения

семейных доходов, а следовательно, к сокращению имущественного неравенства и уменьшению бедности.

То, что снижение реальной минимальной заработной платы коррелируется с заметным общим усилением неравенства, показали несколько исследований в Европе (Beramendi and Rueda 2014; Checchi and García-Peñalosa 2008). Согласно авторам одной из публикаций (Jaumotte and Osorio Buitron (2015)), снижение минимальной заработной платы на 16,5 процента в Нидерландах за период с 1980 по 2010 год способствовало росту неравенства на 2,4 процента по коэффициенту Джини. Авторы еще одной публикации (Militaru et al. (2019)) провели анализ распределения доходов в Румынии на основе двух имитационных моделей с использованием данных обследования домохозяйств в 2013 году. В обоих случаях исследователи пришли к одинаковым выводам, указывающим на то, что МРОТ обычно способствует сокращению неравенства в заработной плате (в особенности это относится к женщинам, доля которых среди низкооплачиваемых работников непропорционально велика) и что с увеличением минимальной заработной платы уменьшается неравенство в располагаемых доходах домохозяйств.

Некоторые исследования говорят о том, что связь между минимальной заработной платой и неравенством нелинейна. Автор одного из них (Litwin 2015) произвел калибровку эконометрической модели, учитывающей широкий спектр факторов неравенства, для изучения роли МРОТ на примере группы из 17 стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за период с 1980 по 2010 год. Исследование показало, что увеличение МРОТ повлекло за собой уменьшение неравенства доходов, однако выявленная зависимость оказалась нелинейной. Автор подчеркивает, что, когда МРОТ устанавливается на уровне сверх «максимального значения

в развитых, так и в развивающихся странах. Краткий обзор публикаций во вставке 7.3 свидетельствует о том, что по большей части МРОТ может обладать эффектом усиления равенства благодаря тому, что способствует росту относительных доходов низкооплачиваемых работников, хотя и в разной степени. Как было показано в предыдущем разделе, системы МРОТ в разных странах сильно различаются и могут быть весьма сложными. Столь же широкие расхождения можно наблюдать и в структурах рынков труда, где действует МРОТ.

Остальная часть этого раздела и следующие три главы (главы 8-10) посвящены трем ключевым факторам, от которых зависит степень реализации скрытого в МРОТ потенциала в плане более справедливого перераспределения доходов.

- Под первым фактором понимаются *степень правового обеспечения и степень соблюдения норм* – все вместе это можно назвать «эффективностью» минимальной заработной платы. Хотя минимальная заработная плата распространена практически повсеместно, во многих случаях сфера действия соответствующих правовых норм слишком ограничена и не охватывает наиболее нуждающихся в защите, например домашних, сельскохозяйственных, надомных и других работников, находящихся на нижней ступени распределения заработной платы.

► Вставка 7.3. (продолжение)

эффективности», справедливая отдача от него уменьшается и все положительные эффекты от него начинают исчезать. Авторы еще одного исследования (Karakitsios and Matsaganis (2018)) аналогичным образом заключили, что при увеличении МРОТ неравенство уменьшается, но, если минимальная заработная плата устанавливается выше оптимального уровня, перераспределительный эффект оказывается заметно слабее.

Похожая картина наблюдается и в развивающихся странах, однако для многих из них дополнительным поводом для беспокойства является широкое распространение неформальной экономики. В некоторых странах в неформальной экономике сосредоточено до 80 процентов рабочей силы, и это означает, что очень многие работники лишены какой-либо поддержки в виде МРОТ. В то же время развивающиеся страны, как правило, располагают меньшими возможностями в плане принятия и соблюдения трудового законодательства, в том числе законов о МРОТ. Тем не менее в некоторых случаях установление МРОТ в формальной экономике может приводить к повышению заработной платы и в ее неформальной части за счет так называемого «эффекта маяка» и тем самым уменьшать неравенство доходов. Этот вывод был продемонстрирован панельным исследованием 19 стран Латинской Америки за период с 1997 по 2001 год (Kristensen and Cunningham 2006). Авторы обнаружили, что МРОТ способствовал увеличению заработной платы в нижней части шкалы распределения доходов и, как правило, приводил к уменьшению их дисперсии, поскольку благодаря МРОТ возрастали заработки как в формальной, так и в неформальной экономике. Еще одно исследование, посвященное странам Латинской Америки (Cornia 2012), показало, что рост устанавливаемого законодательно МРОТ за прошедшее десятилетие привел к уменьшению разницы между минимальным и средним доходами, и это также способствовало более

равномерному распределению доходов в неформальной и формальной экономике.

Как показывают эмпирические данные, минимальная заработная плата может успешно сокращать неравенство и в странах с формирующимся рынком. Авторы одного исследования, проведенного в Бразилии (Engbom and Moser 2018), разработали модель поиска равновесия для оценки влияния роста МРОТ на дисперсию доходов. Исследователи использовали оценочную модель, чтобы определить, каким образом отразился на распределении доходов рост реального МРОТ на 119 процентов за период с 1996 по 2012 год. Они обнаружили, что именно этим ростом объяснялось значительное снижение неравенства в доходах. Между тем по мере перемещения работников на более продуктивные предприятия уровень занятости и объем производства снижались лишь незначительно. Авторы другого исследования (Bosch and Manacorda (2010)) использовали данные о домохозяйствах в городских районах Мехико, чтобы выяснить, в какой степени снижение реальной стоимости минимальной заработной платы способствовало усилению неравенства доходов в период с конца 1980-х до 2000-х годов. При этом они не только обнаружили убедительные доказательства существования обратной зависимости между реальной стоимостью минимальной заработной платы и неравенством доходов в Мехико, но и выяснили, что по существу весь рост неравенства в нижней части шкалы распределения доходов можно объяснить резким снижением МРОТ. Еще одни исследователи (Lin and Yun (2016)) изучили взаимосвязь между МРОТ и ростом неравенства в доходах за период с 2004 по 2009 год в Китае, используя для этой цели панельные данные о МРОТ на уровне городов и данные обследований репрезентативных китайских домохозяйств. Примечательно, что авторы этого исследования обнаружили убедительные доказательства того, что повышение МРОТ приводит

В подобных случаях минимальная заработная плата способна снижать уровень неравенства и бедности, но степень ее воздействия ограничена ввиду того, что правовые положения о ней на значительную часть работников не распространяются (см., например, Marinakis and Bueno, 2014; Gindling, 2018). Другой аспект, от которого зависит эффективность минимальной заработной платы, а следовательно, и ее потенциальное воздействие на неравенство, – это степень соблюдения законодательства, которая, в свою очередь, тесно связана со степенью распространения неформальной экономики в стране. В самом деле, там, где неформальная экономика широко распространена, а службы инспекции труда слабы, степень несоблюдения законодательства может резко возрасти. В особенности это относится к странам с низким уровнем доходов, где заработную плату ниже МРОТ получают в основном работники неформальной экономики (см. ниже раздел 8.3).

- Во-вторых, решающую роль играет также *размер* минимальной заработной платы. Как гласит Филадельфийская декларация (ILO 1944, Article III(d)), адекватный размер минимальной заработной платы необходим для того, чтобы обеспечить «справедливое распределение плодов прогресса...», а также прожиточный минимум заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите», не подвергая угрозе занятость и выживание жизнеспособных предприятий. Таким образом, определение адекватного размера минимальной заработной платы – это поиск компромисса между потребностями работников и их семей, с одной стороны, и экономическими факторами, с другой. Если минимальная заработная плата устанавливается слишком низкой, несоизмерно экономическим факторам и уровню производства в стране, она может не обеспечивать сокращения неравенства в оплате труда, а также достойного уровня жизни для работников и их семей. И наоборот, слишком высокие ставки, не учитывающие должным образом преобладающие экономические факторы и производительность труда, способны приводить к повсеместному несоблюдению законодательства и (или) снижать спрос на формальную занятость, вытесняя работников в неформальную экономику, что может отрицательным образом сказаться на равенстве доходов и уровне бедности.
- В-третьих, потенциальные возможности систем минимальной заработной платы в плане сокращения неравенства зависят от *структуры рабочей силы в стране* и от *характерных особенностей получателей* минимальной заработной платы, в частности от того, являются ли они членами малоимущих семей. Некоторые скептики утверждают, что те, кто получает минимальную заработную плату, в ряде стран обычно являются «неосновными кормильцами» или совсем молодыми людьми, дополняющими основные источники дохода в относительно обеспеченных домохозяйствах. Если значительная часть лиц, получающих минимальную заработную плату, действительно живет в обеспеченных домохозяйствах, это означает, что минимальная заработная плата обладает лишь ограниченным потенциалом в плане сокращения неравенства доходов за счет увеличения доходов малоимущих семей. Более того,

► Вставка 7.3. (окончание)

к сокращению неравенства за счет уменьшения разницы в доходах между медианным и нижним децилями.

Авторы других публикаций убеждены в потенциальном влиянии МРОТ на сокращение неравенства доходов в меньшей степени. Например, в Новой Зеландии Алинаги, Криди и Геммель (Alinaghi, Creedy and Gemmell (2019)) изучили потенциальное воздействие роста МРОТ на уровни неравенства и бедности с помощью модели микромоделирования, которая учитывает также влияние этого роста на предложение труда. Полученные ими результаты говорят о том, что рост МРОТ отразился на дисперсии распределения доходов лишь в незначительной степени. Авторы исследования утверждают, что этот вывод, который подтверждается

несколькими показателями неравенства, может объясняться структурой доходов домохозяйств: многие работники, получающие минимальную заработную плату, являются получателями дополнительного, неосновного дохода в состоятельных домохозяйствах, в то время как во многих малоимущих домохозяйствах работники, получающие заработную плату, вообще отсутствуют. Исследование, проведенное в период с 1984 по 2001 год в Колумбии (Arango and Pachón 2004), показало, что МРОТ помог повысить заработки только тех, кто находился в средней и верхней частях распределения доходов. Но это, по всей видимости, является результатом высокой стоимости минимальной заработной платы.

в странах с низким уровнем доходов, где большинство населения работает в неформальной экономике, кормильцев, получающих заработную плату, в беднейших домохозяйствах может и не быть. Основной формой занятости в неформальной экономике является самостоятельная занятость, а трудовые доходы у самозанятых, как правило, даже ниже, чем у наемных работников. В таких обстоятельствах большинство людей в домохозяйствах с низким уровнем доходов может относиться к категории лиц, работающих в неформальной экономике на индивидуальной основе. В этих условиях меры в области минимальной заработной платы могут оказаться не в состоянии уменьшить в заметной степени разницу в доходах и сократить бедность, если они не будут сопровождаться усилиями по стимулированию оплачиваемой занятости и сокращению неформальной экономики.

Вышеуказанные три фактора указывают на ряд практических выводов, которые перечислены на рисунке 7.19 и могут приниматься в расчет правительствами и социальными партнерами. Более подробно данные факторы рассматриваются в последующих разделах настоящего доклада. В частности, эти факторы указывают на необходимость: (а) принятия эффективных систем минимальной заработной платы с широким правовым покрытием и мер по обеспечению соблюдения законодательства; (б) установления адекватного размера минимальной заработной платы, который определяется с учетом как потребностей работников и их семей, так и преобладающих в стране экономических факторов, и который периодически пересматривается с учетом изменений в стоимости жизни и других экономических условий; (в) обеспечения того, чтобы установление минимальной заработной платы сопровождалось принятием мер, направленных на стимулирование оплачиваемой занятости, повышение производительности и формализацию неформальной экономики. Многие из этих аспектов отражены в международных трудовых нормах, таких как Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) и соответствующая Рекомендация 1970 года (№ 135), а также Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204). Однако другие важные аспекты, такие как необходимость повышения производительности предприятий с низкой заработной платой и необходимость повышения квалификации низкооплачиваемых работников, выходят за рамки данных документов.

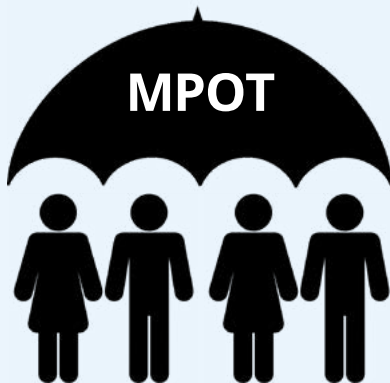
В развивающихся странах меры в области минимальной заработной платы могут оказаться не в состоянии уменьшить в заметной степени разницу в доходах и сократить бедность, если они не будут сопровождаться усилиями по стимулированию оплачиваемой занятости и сокращению неформальной экономики.

► Три ключевых фактора

- ▀ Степень правового обеспечения и степень соблюдения норм
- ▀▀ Устанавливаемый размер минимальной заработной платы
- ▀▀▀ Структура рынка труда в стране и особенности получателей минимальной заработной платы

► Рис. 7.19. При каких условиях меры в области минимальной заработной платы могут привести к значительному сокращению неравенства доходов?

Повышение эффективности благодаря расширению правового обеспечения и соблюдению норм



Размер устанавливаемой минимальной заработной платы является достаточным



Получатели минимальной заработной платы находятся в нижней части кривой распределения доходов



Практические выводы:

- ▀ Расширение правового обеспечения
- ▀ Укрепление правовой дисциплины
- ▀ Установление МРОТ на основе применения сбалансированного и фактологически обоснованного подхода
- ▀ Периодический пересмотр
- ▀ Переход от неформальной к формальной экономике
- ▀ Стимулирование оплачиваемой занятости
- ▀ Меры по повышению производительности

▶ 8

Эффективность минимальной заработной платы: правовое обеспечение и соблюдение норм

▶ 8.1 Численность наемных работников, получающих заработную плату менее установленного минимума

Широкое правовое обеспечение и соблюдение норм являются ключевыми факторами, от которых зависит эффективность минимальной заработной платы. К сожалению, 266 млн наемных работников во всем мире получают за свой труд менее установленного в их странах почасового минимума либо из-за того, что законодательство на них не распространяется, либо из-за несоблюдения правовых норм. На рисунке 7.5 в предыдущей главе было показано, что заработную плату на уровне или ниже минимальной получают 327 млн наемных работников. Что же касается рисунка 8.1, приведенного ниже, то на нем отображена информация, касающаяся только тех работников, которые получают заработную плату менее минимальной. Как видно из этого рисунка, менее установленного минимума во всем мире зарабатывают 266 млн наемных работников, или около 15 процентов всей наемной рабочей силы. Если говорить о региональных различиях, то наибольшая доля работников, получающих заработную плату менее минимальной, отмечается в Африке, где она составляет 21 процент (28 млн работников). Но если речь идет



▶ 266 млн

наемных работников во всем мире получают заработную плату менее существующего минимума либо из-за того, что законодательство на них не распространяется, либо из-за несоблюдения правовых норм.

► Рис. 8.1. Численность наемных работников, получающих заработную плату менее установленного почасового минимума, во всем мире и по регионам, 2019 г.



Примечание: цифры в скобках по каждому региону указывают процентную долю наемных работников, получающих заработную плату менее установленного МРОТ. Глобальные оценки включают в себя данные по арабским государствам, в которых заработную плату менее минимальной получают предположительно около 1 миллиона наемных работников. Однако данные по арабским государствам отдельно не приводятся, поскольку достоверной информации для получения надежных оценок по этому региону недостаточно.

Источник: оценки МОТ.

об абсолютных величинах, то наибольшая численность людей в подобной ситуации отмечается в Азиатско-Тихоокеанском регионе, где заработную плату менее минимальной получают 134 млн наемных работников (16 процентов от их общего числа в регионе). В Северной и Южной Америке соответствующая доля оценивается в 17 процентов (58 млн работников), а в Европе и Центральной Азии она составляет примерно 13 процентов (45 млн работников).

► 8.2 Правовое обеспечение систем минимальной заработной платы

В то время как одни системы минимальной заработной платы предусматривают правовое обеспечение для всех наемных работников, другие характеризуются многочисленными исключениями или охватывают лишь ограниченные группы работников определенных отраслей или профессий. На сегодняшний день под действие законодательства о минимальной заработной плате чаще всего не попадают две группы – сельскохозяйственные и домашние работники. Кроме того, вне сферы действия соответствующего законодательства часто оказываются работники семейных и (или) малых предприятий, ученики и стажеры, а также работники с ограниченными возможностями, хотя конкретные категории таких лиц в разных странах могут быть разными (ILO 2014a). Если же законодательство на подобные группы наемных работников все-таки распространяется, в отношении них нередко применяются специальные ставки МРОТ, которые, как правило, ниже, чем те, которые действуют для остальных категорий трудящихся (вставка 8.1 о домашних работниках). Поскольку не подпадающими под действие законодательства чаще всего оказываются сельскохозяйственные и домашние работники, наш анализ в настоящем разделе для наглядности будет сосредоточен именно на этих двух группах.

В 2020 году положения о минимальной заработной плате не распространяются на сельскохозяйственных или домашних работников либо на обе эти категории одновременно

► Вставка 8.1. Домашние работники

Оплата труда домашних работников одна из самых низких, обычно они получают около 40 процентов от средней заработной платы, хотя величина их заработка относительно средней заработной платы колеблется от 63,8 процента в Гондурасе (2006 г.) до всего 14 процентов в Ботсване (2005-2006 гг.). Кроме того, эти работники часто оказываются исключенными из сферы действия законодательства о минимальной заработной плате и других положений, защищающих права трудящихся. По данным МОТ за 2011 год, под действие положений о минимальной заработной плате не попадали в общей сложности 22,4 млн домашних работников (42,6 процента от их общей численности). В одних случаях законодательство в прямой форме исключает их из своей сферы действия, а в других либо они не попадают под определение работника, либо частные домохозяйства не попадают под определение рабочего места. Но даже там, где домашние работники защищены положениями о минимальной заработной плате, МРОТ для них нередко устанавливается на уровне ниже национального минимума. Как показывают данные МОТ за 2011 год, у 3,1 млн домашних работников (5,9 процента от их общей численности) установленный МРОТ был ниже, чем у остальных трудящихся (ILO 2013).

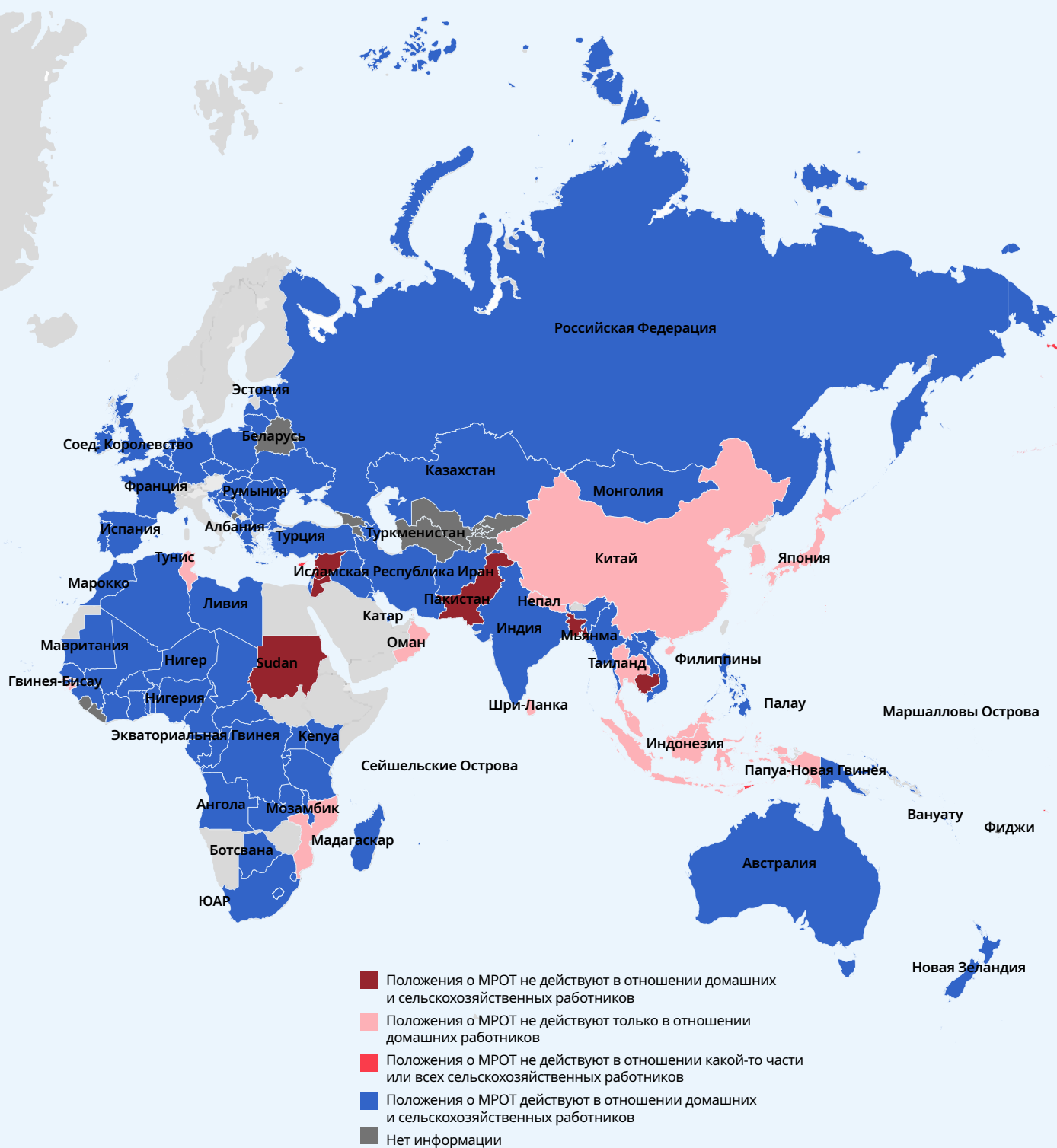
Низкая оценка труда в домашнем хозяйстве и его повсеместное исключение из сферы действия

положений о минимальной заработной плате нередко объясняются широко распространенными социальными нормами, в соответствии с которыми такой труд считается неквалифицированным, составляющим естественную часть обязанностей женщины как неоплачиваемого работника по дому, и не рассматривается как реальная работа. Для того чтобы решить проблему изоляции домашних работников и содействовать продвижению достойного труда в данном секторе, Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) призывает государства – члены МОТ распространить на них такие же меры защиты, какими пользуются другие работники. Статья 11, в частности, требует от государств-членов обеспечивать, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате там, где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола. После принятия Конвенции № 189 многие страны установили или повысили минимальную заработную плату для домашних работников, а также постарались улучшить соблюдение действующего законодательства в домохозяйствах, нанимающих таких работников. (Дополнительную информацию о соответствующей политике и практике см. в докладе МОТ о труде в домашнем хозяйстве, который будет опубликован в 2021 году.)

в 18 процентах стран (29 стран) с установленным законодательно МРОТ. Семь из этих стран, а именно Бангладеш, Камбоджа, Иордания, Ливан, Пакистан, Судан и Сирийская Арабская Республика, исключают из сферы действия законодательства как сельскохозяйственных, так и домашних работников. Пять других стран, а именно Многонациональное Государство Боливия, Кипр, Самоа, Восточный Тимор и Соединенные Штаты, исключают полностью или частично сельскохозяйственных, но не домашних работников. Остальные 17 стран – Китай, Доминиканская Республика, Сальвадор, Гамбия, Гвинея-Бисау, Гондурас, Индонезия, Япония, Малайзия, Мозамбик, Непал, Оман, Перу, Республика Корея, Шри-Ланка, Таиланд и Тунис – исключают домашних, но не сельскохозяйственных работников (рис. 8.2).

Распространение положений о минимальной заработной плате на домашних работников может способствовать сокращению неравенства. Низкая заработная плата домашних работников и, как правило, большая многочисленность их семей означают, что во многих странах эти работники вместе с членами своих семей составляют значительную часть беднейших 40 процентов населения. Поэтому если реально обеспечить применение положений о минимальной заработной плате в отношении домашних работников, это может привести к сокращению подобного неравенства. Например, исследование, проведенное в Кабо-Верде, показало, что у тех единственных кормильцев в домохозяйствах, которые являются домашними работниками, трудовой доход на душу меньше, чем у таких же единственных кормильцев, работающих в других секторах экономики. И эта разница особенно заметна, когда речь идет о домашних работниках-женщинах (Cabo Verde Ministry of the Economy and ILO 2017). Чистая заработная плата домашнего работника оказалась немного выше, чем у сельскохозяйственных работников, и составила немногим более 50 процентов от средней заработной платы. В целях улучшения условий труда домашних работников положения о минимальной заработной плате были распространены и на них. Если бы законодательство о минимальной заработной плате соблюдалось и в сфере домашнего труда, неравенство в оплате труда могло бы значительно сократиться. А поскольку большинство домашних работников (80 процентов) являются женщинами, применение положений о минимальной заработной плате в этом секторе способствовало бы также сокращению разницы в оплате труда женщин и мужчин, особенно в нижней части кривой распределения заработной





платы (ILO 2013). Там, где домашние работники преимущественно являются мигрантами, применение положений о минимальной заработной плате в отношении всех работников сектора независимо от их статуса мигранта или резидента может также способствовать сокращению неравенства между трудящимися мигрантами и местными жителями.

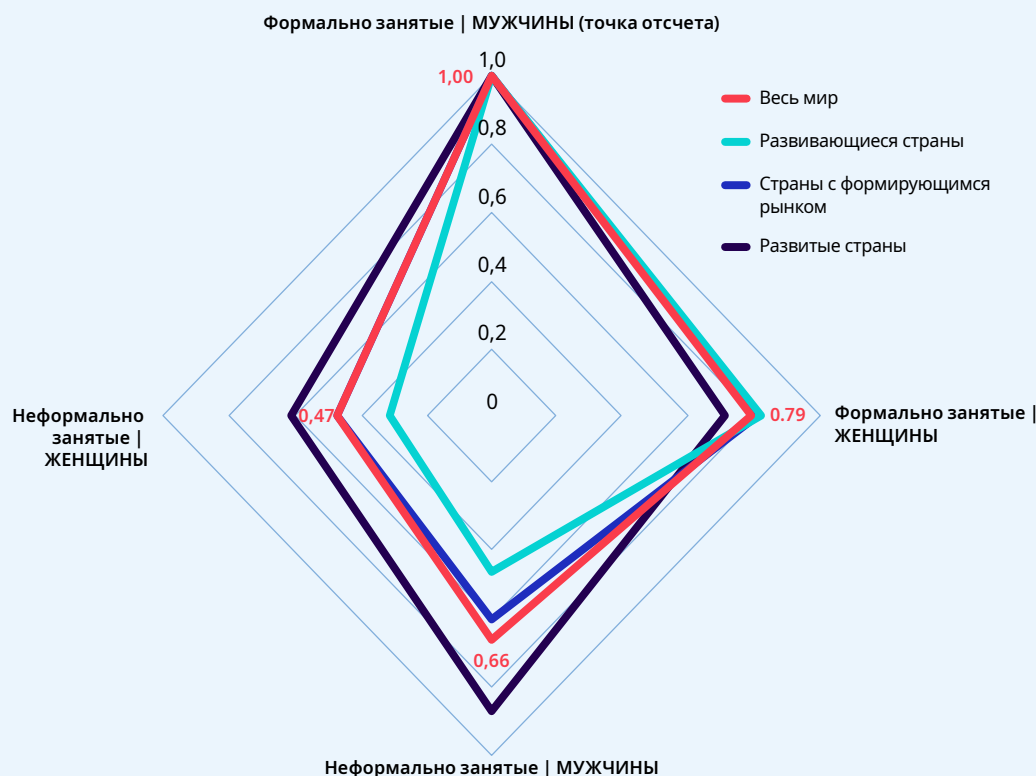
► 8.3 Несоблюдение законодательства и неформальная экономика

При высокой степени несоблюдения законодательства эффективность минимальной заработной платы также снижается. Несоблюдение норм имеет негативные последствия не только для работников и членов их семей, сталкивающихся с нарушением своих прав, но и для законопослушных работодателей, поскольку это дает предприятиям, не соблюдающим требования, незаконные преимущества в части затрат. Степень несоблюдения законодательства в разных странах сильно различается и зависит от многих факторов, таких как разработка политики в области минимальной заработной платы, строение системы (в том числе количество действующих ставок), размер ставки (ставок), уровень и эффективность консультаций с организациями работодателей и работников, а также использование надлежащих мер для практической реализации выработанной политики. Что касается последнего пункта, то существует целый ряд мер, которые могут помочь улучшить соблюдение законодательства о минимальной заработной плате. Сюда относятся проводимые инспекцией труда целенаправленные проверки, информационно-разъяснительные кампании, мероприятия по наращиванию потенциала представительных организаций работодателей и работников, каналы, позволяющие работникам отстаивать свои права как с помощью индивидуальных жалоб, так и путем коллективных действий, санкции, которые служат сдерживающим фактором для потенциальных нарушителей, мониторинг и ответственная практика закупок в глобальных цепочках поставок, а также государственные программы занятости, предусматривающие выплату минимальной заработной платы (ILO 2016).

Одним из наиболее значимых признаков несоблюдения норм является широкое распространение неформальных трудовых отношений, что создает серьезные препятствия для осуществления прав всех работников в целом, в том числе для применения законодательства о минимальной заработной плате. Во всем мире на условиях неформальной занятости трудятся 2 млрд работников, что составляет 61,2 процента всех занятых (ILO 2018a). Сюда относятся не только многие миллионы работающих на индивидуальной основе, но и порядка 724 млн наемных работников, среди которых много домашних, поденных работников и работников микропредприятий. Их общей отличительной чертой является то, что они ни по закону, ни на практике не признаются или не защищены в достаточной степени соответствующими нормативно-правовыми актами и вследствие этого, как правило, оказываются в более уязвимом положении (ILO 2002). Работники неформальной экономики чаще всего лишены таких трудовых прав, как возможность ведения коллективных переговоров, и, как следствие, обычно страдают от неудовлетворительных условий труда, в том числе от занижения заработной платы сверх установленного минимума. Поэтому очевидно, что в странах, где широко распространены неформальные трудовые отношения, для того чтобы меры в области установления минимальной заработной платы были эффективными, они должны сопровождаться усилиями по формализации неформальной экономики.

Высокий уровень неформальной занятости не позволяет минимальной заработной плате в полной мере выполнять свою роль в защите женщин от гендерной дискриминации в оплате труда. Работники неформальной экономики, особенно женщины, в среднем зарабатывают значительно меньше, чем те, кто работает официально. В мире в целом средний заработок работников неформальной экономики составляет 62 процента от среднего заработка тех, кто трудится в формальной экономике. Это несоответствие имеет серьезные последствия для нижней части кривой распределения заработной платы, где обычно находятся те, кто получает минимальную заработную плату. В этой картине имеются существенные гендерные различия. Как показано на рисунке 8.3, работающая на условиях неформальной занятости женщина получает в среднем 47 процентов, а работающий на условиях неформальной занятости мужчина – 66 процентов от среднемесячной заработной платы мужчины, занятого в формальной экономике. При этом женщина, имеющая формальные трудовые отношения, получает в среднем 79 процентов

► Рис. 8.3. Отношение среднемесячной заработной платы формально и неформально занятых женщин и неформально занятых мужчин к среднемесячной заработной плате формально занятых мужчин

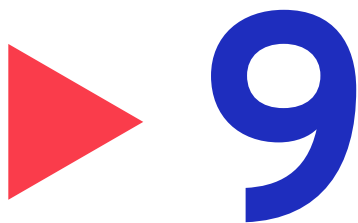


Примечание: глобальные оценки взвешены по численности работников. Диаграмма составлена по данным из 92 стран, на которые приходится 81 процент всех занятых в мире (66 процентов занятых в развивающихся странах, 87 процентов занятых в странах с формирующимся рынком и 65 процентов занятых в развитых странах). При этом использовалось общее рабочее определение неформальной занятости (см. ILO 2018a, box 2).

Источник: расчеты МОТ на основе наборов микроданных, полученных в результате национальных обследований домохозяйств.

от заработной платы занятого на аналогичных условиях мужчины. В развивающихся странах среднемесячная заработная плата у неформально занятых женщин самая низкая, если сравнивать ее с заработной платой мужчин, работающих в формальной экономике.

Для улучшения ситуации с соблюдением законодательства необходимы также усилия по повышению производительности. Низкая производительность является одним из факторов, способствующих распространению неформальной экономики и сказывающихся на соблюдении законодательства о минимальной заработной плате. Низкие заработки в неформальной экономике зачастую свидетельствуют о низкой производительности труда. Подавляющее большинство хозяйственных единиц в неформальной экономике – это малые предприятия. Более 75 процентов всех неформально занятых трудятся на предприятиях с числом работников менее десяти (ILO 2018a; Bonnet, готовится в печать). Производительность труда на предприятиях неформальной экономики в среднем в два с лишним раза ниже, чем на предприятиях формальной экономики (OECD and ILO 2019). В какой-то степени это является отражением низкого уровня образования как работников, так и владельцев подобных предприятий. К другим факторам, объясняющим такую разницу в производительности, относятся недоступность финансовых услуг, из-за которой предприятия неформальной экономики испытывают ограниченность в источниках капитала и которая вынуждает их работать в масштабах, не обеспечивающих эффективность производства, а также отсутствие доступа к услугам по развитию бизнеса, рынкам и основным общественным благам. При отсутствии мер по повышению производительности в наиболее отсталых в этом плане секторах экономики очень многие предприятия могут посчитать, что соблюдение законодательства о минимальной заработной плате для них невозможно.



Размер минимальной заработной платы

► 9.1 Какой размер минимальной заработной платы считается адекватным?

Второй важный фактор, определяющий степень влияния минимальной заработной платы на неравенство, – это ее размер. Установление и регулирование этого размера являются, возможно, одними из самых сложных элементов в реализации политики в области минимальной заработной платы и должны осуществляться при полноценном участии социальных партнеров и в процессе конструктивного социального диалога. Если установить минимальную заработную плату слишком низкой, от нее будет мало пользы в плане защиты работников и членов их семей от несправедливого занижения оплаты труда и бедности. Если же установить ее слишком высокой, это приведет к несоблюдению законодательства и (или) будет иметь негативные последствия для занятости. Поиск компромисса между этими двумя крайностями в целях определения адекватного размера минимальной заработной платы – непростая задача, при решении которой необходимо принимать во внимание социально-экономические условия в стране, а также количество действующих ставок. В целях обеспечения адекватности минимальной заработной платы – этот момент выделен в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (ILO 2019) – Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) требует определять минимальный размер оплаты труда с применением сбалансированного и фактологически обоснованного подхода, учитывающего, с одной стороны, потребности работников и их семей, а с другой – экономические факторы. Необходимо находить правильный баланс между этими двумя критериями для того, чтобы минимальная заработная плата устанавливалась с учетом национальных условий и обеспечивала как реальную защиту работников, так и развитие жизнеспособных предприятий.

Каков размер минимальной заработной платы в мире? Хотя этот вопрос и кажется достаточно простым, в некоторых случаях ответить на него бывает довольно трудно, и сравнение по странам следует проводить с осторожностью. Прежде всего, с учетом сложности некоторых систем минимальной заработной платы, рассмотренных в главе 7, возникает важный вопрос о том, какую из ставок следует считать показательной в странах, где действует одновременно несколько ставок МРОТ. Во-вторых, оценивать размер минимальной заработной платы можно многими способами. В целом все методы оценки МРОТ можно разделить на два вида – абсолютный (стоимость в денежном выражении) и относительный (сопоставление МРОТ с распределением заработной платы в стране). Что касается абсолютного метода, то в следующем разделе рассказывается о размере валовой минимальной заработной платы как в номинальном выражении в долларах США, так и в постоянных значениях по паритету покупательной способности (ППС)⁸. Использование значений по ППС, учитывающих разницу в покупательной способности

⁸ Переводной коэффициент ППС – это количество денежных единиц страны, необходимое для приобретения такого же объема товаров и услуг на внутреннем рынке, какой можно было бы приобрести за 1 доллар США в Соединенных Штатах. Этот коэффициент рассчитан на бытовое потребление (т.е. рассчитывается на основе расходов домохозяйств на конечное потребление). Для большинства стран показатели ППС экстраполируются на основе ориентировочных оценок Программы международных сопоставлений (ПМС) 2011 года или условно рассчитываются с использованием статистической модели, основанной на данных ПМС 2011 года. Для 47 стран с высоким и выше среднего уровнями доходов переводные коэффициенты предоставляются Евростатом и ОЭСР.

минимальной заработной платы разных стран, позволяет проводить сопоставление между странами, а также относительно международных порогов, или черт бедности, определяемых Всемирным банком⁹. Что касается относительного метода, то в разделе 9.2 рассказывается о МРОТ относительно медианной (т.е. находящейся в середине распределения) и средней заработной платы в каждой стране.

Во всех видах анализа в следующем разделе используется валовая минимальная заработная плата. Однако следует отметить, что в некоторых странах валовая минимальная заработная плата может значительно отличаться от чистой. Одна из интересных особенностей Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) заключается в ее особом внимании к условиям жизни работников: в статье 3 подчеркивается необходимость учета потребностей работников и их семей, в том числе стоимости жизни и сравнительного уровня жизни других социальных групп. В этом смысле минимальная заработная плата должна обеспечивать людей достаточным доходом, чтобы гарантировать достойную жизнь и удовлетворительную степень социальной интеграции. И необходимо учитывать чистый доход в виде минимальной заработной платы, поскольку для удовлетворения своих непосредственных потребностей люди могут использовать только ту часть заработной платы, которая остается у них после уплаты подоходного налога, взносов на социальное обеспечение и всех остальных сборов. В связи с этим, во вставке 9.1 представлена информация о подоходном налогообложении и уплате взносов в фонды социального обеспечения в 42 странах, отличающихся самыми разными уровнями доходов и представляющих все регионы мира.

⁹ Эти пороги бедности определяются в виде дневного дохода человека. Здесь представляют интерес три из них – 1,9 доллара США в день, что является характерным порогом бедности для беднейших стран; 3,2 доллара США в день, что считается чертой бедности в странах с уровнем доходов ниже среднего; и 5,5 долл. США в день, что является аналогичным показателем для стран с уровнем доходов выше среднего.



► **Вставка 9.1. Подоходный налог и взносы в фонд социального обеспечения у лиц, получающих минимальную заработную плату**

Если не ограничиваться рассмотрением лишь **валового размера минимальной заработной платы, это позволяет получить более достоверное представление о том, в какой степени заработная плата определенного размера способна обеспечить удовлетворение потребностей работников и их семей^а**. Вообще минимальная заработная плата определяется как валовая сумма и, соответственно, подлежит обложению подоходным налогом. Взносы в фонд социального обеспечения – это не то же самое, что подоходный налог, поскольку благодаря им работник в случае каких-либо жизненных затруднений получает различные денежные пособия и льготы. Тем не менее эти взносы уменьшают реальную заработную плату, выдаваемую на руки. Если учитывать взносы на социальное обеспечение, которые обычно являются обязательными, то

рассчитать чистый ежемесячный располагаемый доход получателей минимальной заработной платы можно еще точнее^б. На рисунке В9.1.1 показаны составные части валовой минимальной заработной платы одинокого работника без детей и выделена та ее часть, которая остается после уплаты подоходного налога и взносов на социальное обеспечение, т.е. чистая, или выдаваемая на руки минимальная заработная плата. Эти оценки основаны на доступной налоговой информации по специально отобраннным 42 странам, представляющим все регионы мира (рис. В9.1.1 (а)) и отличающимся самыми разными уровнями доходов (рис. В9.1.1 (б)). На рисунке В9.1.2 показано, в каком размере взимаются подоходный налог и взносы на социальное обеспечение в странах выборки.

► **Рис. В9.1.1. Составные части валовой минимальной заработной платы в 42 странах выборки, с разбивкой по (а) регионам и (б) уровню доходов в стране, 2019 г. (в процентах)**

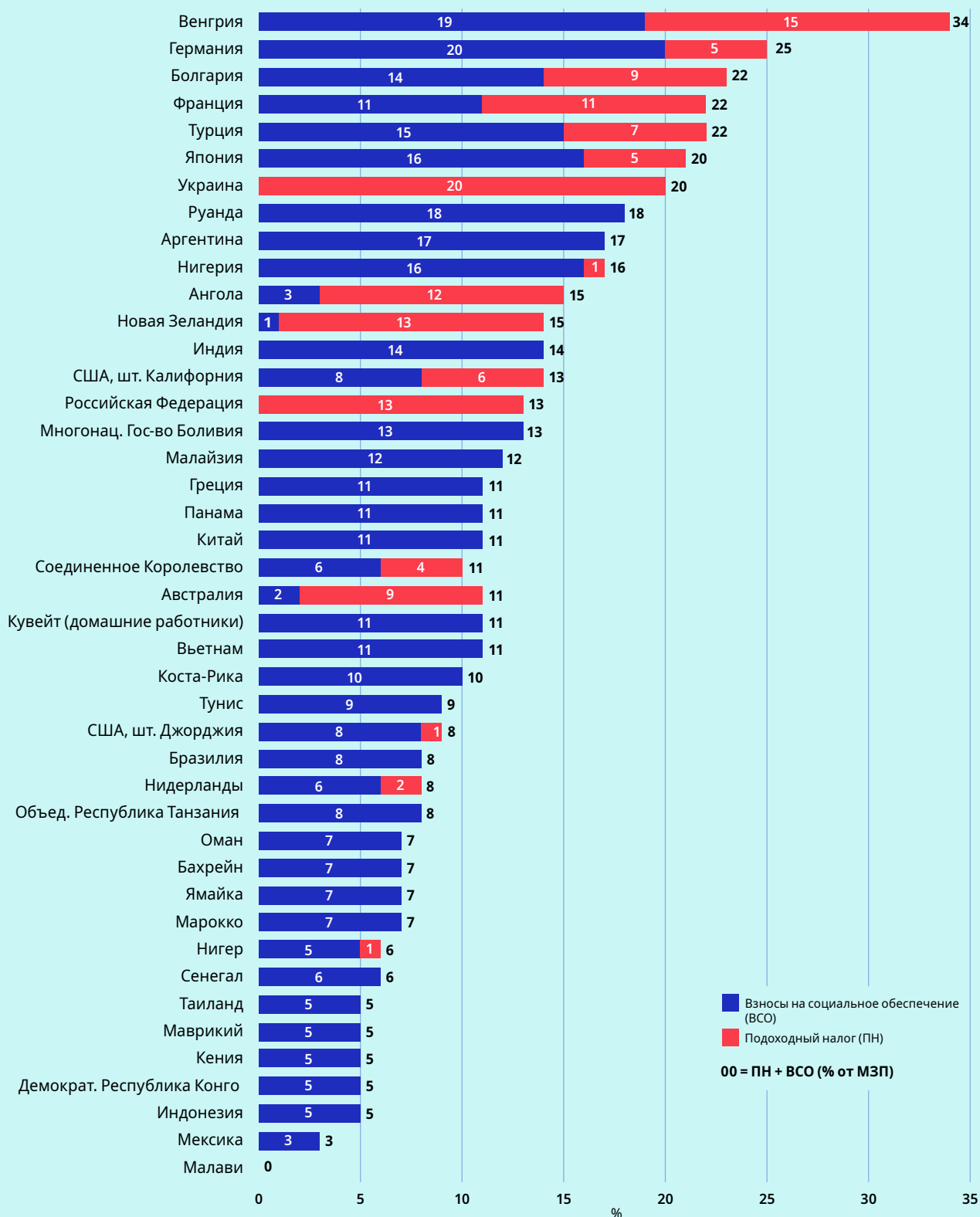


ВСО = взносы на социальное обеспечение.

Примечание: оценки выполнены в расчете на одинокого работника без детей.

Источник: расчеты МОТ на основе доступной налоговой информации по 42 странам.

► **Рис. В9.1.2. Подоходный налог и взносы на социальное обеспечение у одинокого работника без детей, получающего минимальную заработную плату (в % от валовой минимальной заработной платы), данные по 42 странам, 2019 г.**



МЗП = минимальная заработная плата. ПН = подоходный налог. BCO = взносы на социальное обеспечение.

Примечание: разница в итоговых показателях связана с округлением оценок. Малави, Российская Федерация и Украина – единственные страны в выборке, где работники освобождены от уплаты взносов на социальное обеспечение. В следующих странах подоходный налог исчисляется с учетом налоговых льгот, на которые имеют право получатели минимальной заработной платы (в скобках указаны источники): Австралия (Australian Taxation Office n.d.); Греция (OECD 2019b), Кения (Ernst and Young Global 2019); Мексика (OECD 2019b); Нидерланды (OECD 2019b); Новая Зеландия (Inland Revenue n.d.); Турция (PwC 2019); США, Калифорния (US Department of Agriculture, National Finance Center 2019).

Источник: данные по взносам в фонды социального обеспечения: ISSA (n.d.).

► Вставка 9.1 (окончание)

Если принимать в расчет только подоходное налогообложение, то чистая минимальная заработная плата – это то, что остается после вычета из валовой минимальной заработной платы одного лишь подоходного налога. При таком определении чистая минимальная заработная плата у одинокого работника без детей колеблется от почти 100 процентов от валовой в странах с низким уровнем доходов до 95 процентов в странах с высоким уровнем доходов, при этом среднемировой показатель составляет около 97 процентов. Но в некоторых странах, особенно там, где существует фиксированная ставка налога, этот процент намного ниже. Что касается региональных различий, то самая низкая чистая минимальная заработная плата отмечается в Европе и Центральной Азии, где она составляет около 91 процента от валовой, в то время как в Африке и Северной и Южной Америке наблюдается самый высокий показатель – примерно 99 процентов в обоих случаях. В Азиатско-Тихоокеанском регионе работники после вычета подоходного налога получают 97 процентов от своей валовой минимальной заработной платы. В арабских государствах налога на доходы физических лиц не существует, поэтому чистая минимальная заработная плата там составляет 100 процентов от валовой. Такой же 100-процентный уровень после вычета подоходного налога с физических лиц отмечается в остальных 25 странах, потому что получатели минимальной заработной платы, находящиеся в нижней части распределения доходов, могут пользоваться там различными налоговыми льготами, вычетами и даже полностью освобождаются от уплаты налогов. Пониженные ставки подоходного налога, более того, помогли увеличить чистую минимальную заработную плату в тех странах, где действует система прогрессивного налогообложения, а таких стран – 84 процента в выборке. Фиксированная ставка подоходного налога, наоборот, представляется невыгодной для получателей минимальной заработной платы, о чем свидетельствует существенная разница в чистой минимальной заработной плате между странами с фиксированной и прогрессивной системами налогообложения – 92 и 98 процентов от валовой минимальной заработной платы соответственно. К числу стран с фиксированной ставкой налога на доходы физических лиц относятся Многонациональное Государство Боливия, Болгария, Венгрия, Ямайка, Маврикий, Российская Федерация и Украина.

Чтобы получить полное представление, необходимо принимать в расчет не только подоходный налог, но и отчисления на социальное обеспечение. На руки работникам выплачивают то, что остается после вычета соответствующих взносов из их чистой минимальной заработной платы. Если рассматривать одинокого получателя минимальной заработной платы без детей, то самые большие взносы на социальное обеспечение взимаются с таких лиц опять же в странах Европы и Центральной Азии, где, соответственно, самая низкая располагаемая минимальная заработная плата, составляющая 81 процент от валовой (рис. B9.1.1(a))^а. Этот показатель значительно ниже среднемирового уровня, который составляет 88 процентов. Самую большую долю от минимальной заработной платы после уплаты подоходного налога и взносов на

социальное обеспечение – 90-92 процента – получают на руки работники в Африке, в Северной и Южной Америке и в арабских государствах. Если посмотреть на различия между группами стран с разными уровнями доходов, то можно заметить, что эти различия не столь заметны: в странах с высоким уровнем доходов работники получают на руки в среднем 86 процентов от валовой минимальной заработной платы, а в странах со средним уровнем доходов – около 89 процентов. Однако за этими средними цифрами скрываются значительные расхождения внутри групп, особенно в группе с высоким уровнем доходов, где процент получаемой на руки минимальной заработной платы колеблется от 66 в Венгрии до 92 в Нидерландах и американском штате Джорджия и до 93 в Бахрейне и Омане (рис. B9.1.2).

Интересно отметить, что хотя отчисления в фонд социального обеспечения ограничены и для расчета обычно используется фиксированная ставка, тем не менее, они составляют около трех четвертей всех сборов, взимаемых с минимальной заработной платы (подоходный налог плюс взносы на социальное страхование). Эта доля колеблется от 54 процентов в Европе и Центральной Азии до 93 процентов в Северной и Южной Америке и до 100 процентов в арабских государствах. В среднем она составляет 73 процента в Азиатско-Тихоокеанском регионе и 86 процентов в Африке. И все же взносы на социальное обеспечение обычно взимаются по фиксированной ставке без каких-либо вычетов или скидок (непосредственное уменьшение причитающихся сумм)^б. Кроме того, более чем в половине стран, включенных в выборку, они рассчитываются на основе определенной предельной суммы^в. Статья 71 Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) гласит, что взносы на социальное обеспечение должны взиматься таким образом, чтобы «это не было обременительным для лиц с небольшими средствами» и чтобы было учтено их экономическое положение.

Таким образом, экономическое положение работников, получающих минимальную заработную плату, можно значительно улучшить за счет соответствующих мер в области подоходного налогообложения и социального обеспечения. В области налогообложения можно вводить прогрессивные и отменить фиксированные ставки налога на доходы физических лиц, а в области социального обеспечения меры могут принимать форму скидок, субсидируемых государством или обеспечиваемых за счет перекрестного субсидирования в рамках системы социального обеспечения. Такие скидки могут быть выгодны и работодателям, поскольку они помогают снижать затраты на оплату труда работников с минимальной заработной платой, ускоряют процесс перехода из неформальной в формальную экономику и способствуют соблюдению законодательства о минимальной заработной плате. Недостаток доходов, образующийся в результате подобных мер, можно компенсировать путем увеличения максимальной предельной суммы, с которой рассчитываются взносы на социальное обеспечение, в соответствии с научно обоснованным подходом, гарантирующим, что производительность труда высокооплачиваемых работников от этого не пострадает.

^а К первым исследованиям в области налогообложения работников, получающих минимальную заработную плату, относятся глава в докладе ОЭСР «Налогообложение заработной платы» за 2005-2006 годы (OECD 2007) и предвещающий этот доклад рабочий документ. Автор последнего отметил, что работники, получающие минимальную заработную плату, сталкиваются со значительным налогово-бюджетным бременем (Immervoll 2007). К аналогичным выводам пришли Маркс, Маршал и Нолан (Marx, Marchal and Nolan (2012)), которые сосредоточили внимание на европейских странах и Соединенных Штатах и произвели сравнение чистого дохода у получателей минимальной заработной платы с учетом положения в семье.

^б Финансовые меры поддержки малоимущих домохозяйств, существующие во многих странах, также могут повысить ежемесячный располагаемый доход. Однако к таким мерам следует относиться с большой осторожностью, поскольку даже в развитых странах подобные льготы используются в ограниченном объеме. См. Dubois and Ludwinek (2015).

^в Необходимо отметить, что увеличенные размеры взносов на социальное обеспечение в странах Европы и Центральной Азии обычно связаны с более высокими минимальными уровнями социальной защиты и с ее расширенным охватом (ILO 2017).

^г За исключением Нидерландов, где работники могут уменьшить объем обязательств по уплате взносов на социальное обеспечение на определенную часть своих налоговых субсидий.

^а Это относится к 25 из 42 стран выборки, а именно к Аргентине, Бахрейну, Болгарии, Многонациональному Государству Боливия, Бразилии, Вьетнаму, Германии, Греции, Индии, Индонезии, Кении, Кувейту, Маврикий, Малайзии, Марокко, Мексике, Нигеру, Оману, Сенегалу, Соединенному Королевству, США, Таиланду, Турции, Франции, Японии.

► 9.2 В каком размере устанавливается минимальная заработная плата?

Абсолютные уровни

В 2019 году во всем мире в целом медианная величина минимальной заработной платы до налогообложения составляла (по паритету покупательной способности) 486 долл. США в месяц. Это значит, что одна половина всех стран установила размер минимальной заработной платы менее, а другая половина – более этой величины. Размер месячной минимальной заработной платы варьирует от 5 долл. США (ППС) в Уганде до 2433 долл. США (ППС) в Люксембурге. Если сопоставить эти значения с международными порогами бедности, определяемыми Всемирным банком, то можно заметить, что в пяти странах минимальная заработная плата меньше порога крайней нищеты, который в настоящее время составляет 1,90 долл. США (ППС) на чел. в день. В восьми странах она ниже порога бедности в 3,2 долл. США, а в 18 странах – ниже порога бедности в 5,5 долл. США.



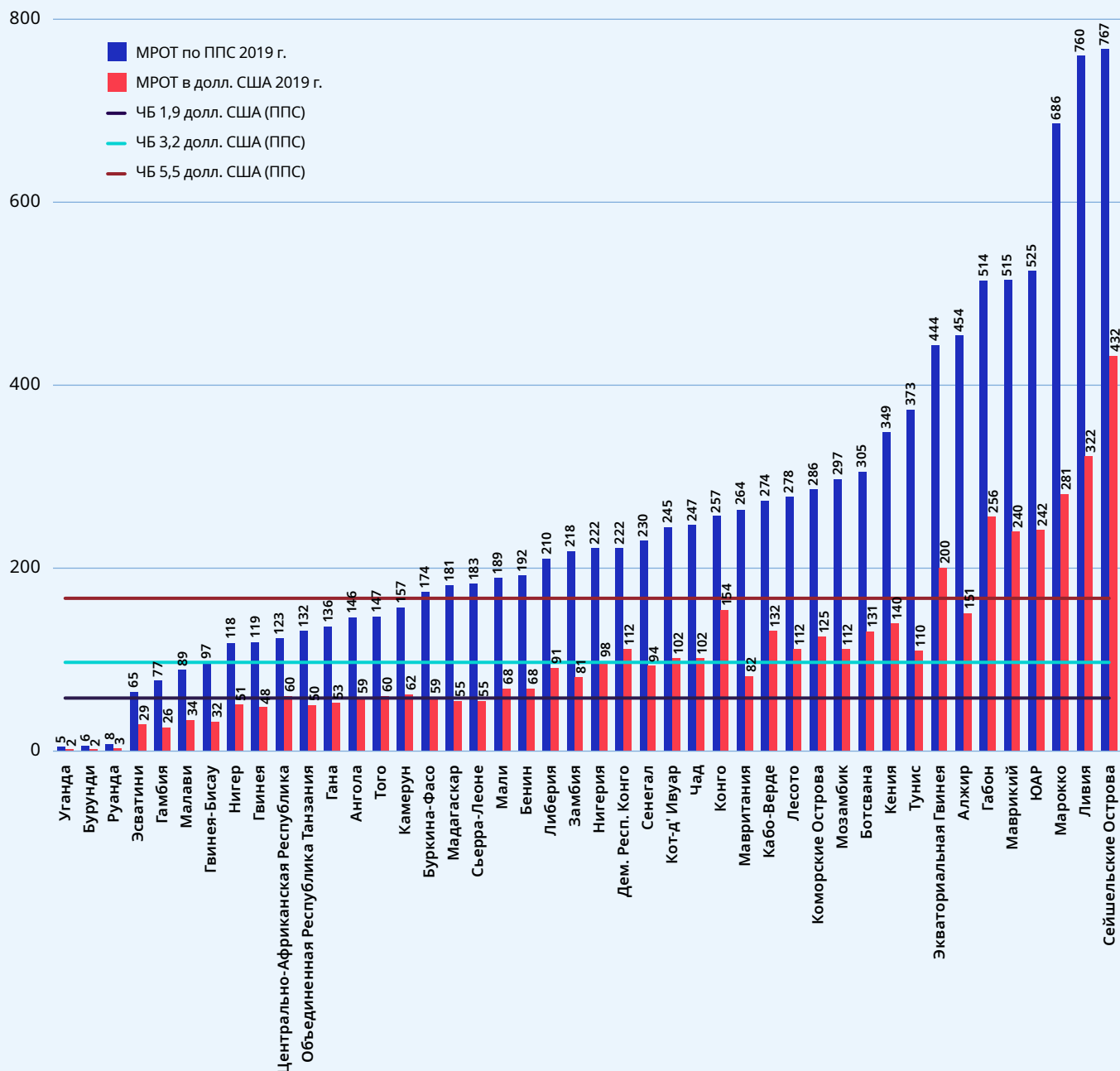
486 долл. США в месяц (по паритету покупательной способности)

В 2019 году во всем мире в целом медианная величина минимальной заработной платы до налогообложения составляла (по паритету покупательной способности) 486 долл. США в месяц. Это значит, что одна половина всех стран установила размер минимальной заработной платы менее, а другая половина – более этой величины.

В Африке медианная величина месячной минимальной заработной платы составляет 220 долл. США (ППС), при этом собственно минимальная заработная плата колеблется от 5 долл. США (ППС) в Уганде до 767 долл. США (ППС) на Сейшельских Островах (рис. 9.1). Самая высокая минимальная заработная плата отмечается на Сейшельских Островах, в Ливии, Марокко и ЮАР, а самая низкая – в Уганде, Бурунди и Руанде. В трех последних странах она не обеспечивает дохода даже на уровне порога крайней нищеты в 1,9 долл. США в день (рис. 9.1). В Эсватини, Гамбии и Малави ставки ниже черты бедности в 3,2 долл. США в день, а еще в нескольких странах – ниже черты бедности в 5,5 долл. США в день.

В Северной и Южной Америке медианная величина месячной минимальной заработной платы составляет 668 долл. США (ППС), при этом собственно минимальная заработная плата колеблется от 289 долл. США (ППС) в Мексике до 1612 долл. США (ППС) в Канаде (рис. 9.2). Самая высокая минимальная заработная плата отмечается в Канаде и Соединенных Штатах, а самая низкая – в Мексике, на Гаити и Ямайке. Во всех странах Северной и Южной Америки минимальная заработная плата установлена выше трех международных порогов бедности (в пересчете по ППС).

► **Рис. 9.1. Валовая месячная минимальная заработная плата в Африке, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)**

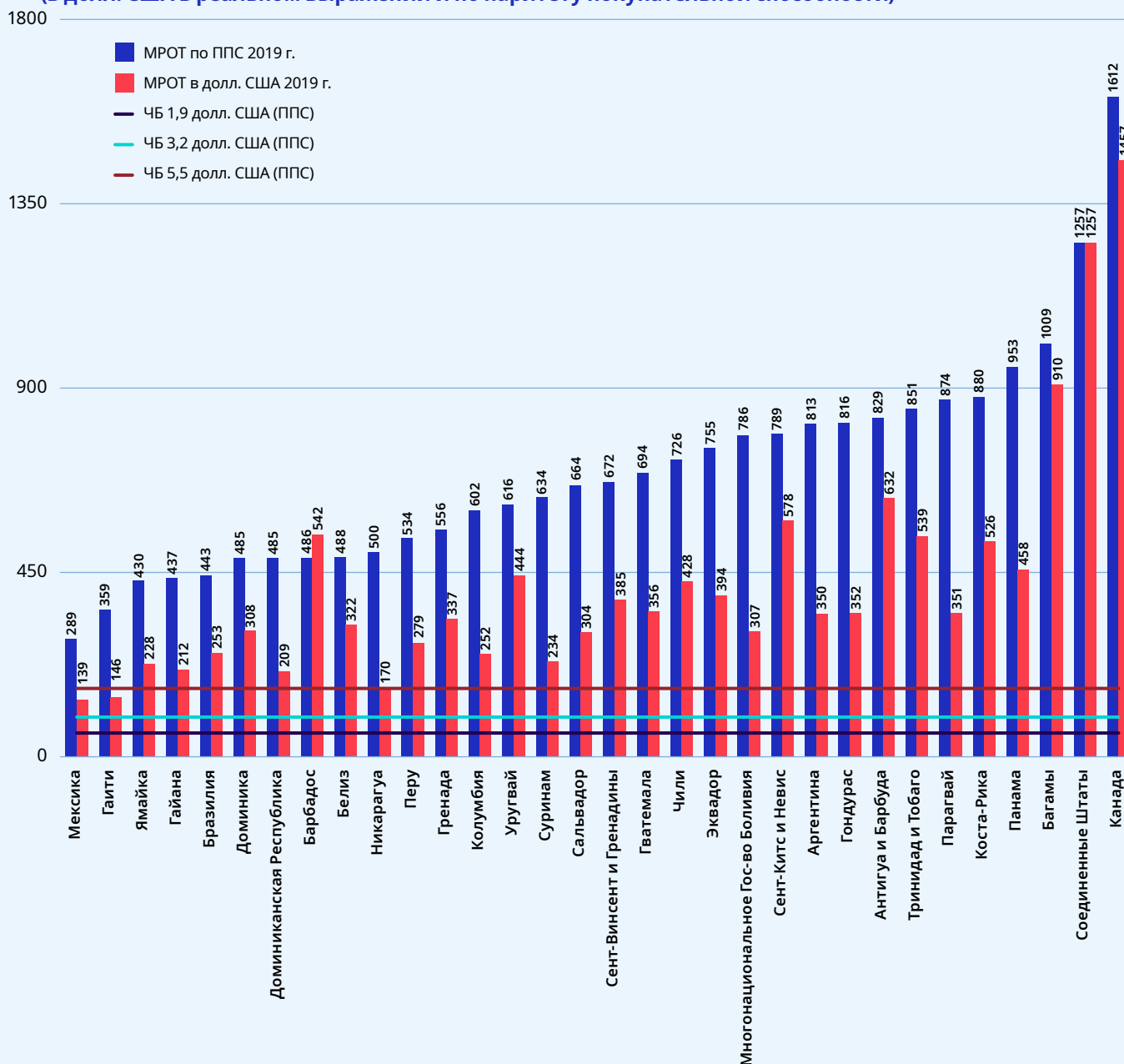


MPOT = минимальный размер оплаты труда, ЧБ = черта бедности, ППС = паритет покупательной способности.

Примечание: на диаграмме приведены данные о национальной минимальной заработной плате в тех странах, где таковая существует. В случае системы с несколькими ставками минимальной заработной платы выбиралось следующее: общенациональный базовый минимум оплаты труда, если таковой существует; городская ставка, если установлены разные ставки для городской и сельской местности; промышленная ставка (например, SMIG/SMAG), если применяются разные ставки для работников промышленности и сельского хозяйства (например, система SMIG/SMAG); ставка для неквалифицированных работников или работников низшей профессиональной категории, если ставки различаются в зависимости от уровня квалификации или профессии; ставка для отечественных предприятий, если установлены разные ставки для отечественных и иностранных предприятий; наименьшая региональная ставка, если в разных регионах действуют разные ставки и отсутствует общенациональный базовый минимум оплаты труда; ставка для малых предприятий, если ставки различаются в зависимости от размера фирмы; ставка для производственного сектора, если ставки различаются по секторам (при наличии нескольких ставок в производственном секторе выбиралась самая низкая из них). См. дополнительную информацию в Приложении V.

Источники: база данных MOT по минимальной заработной плате – информация о MPOT; база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация о переводных коэффициентах ППС; доклад Всемирного банка «Индикаторы мирового развития» (World Development Indicators) (октябрь 2020 г.) – информация об обменных курсах валют.

► **Рис. 9.2. Валовая месячная минимальная заработная плата в Северной и Южной Америке, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)**



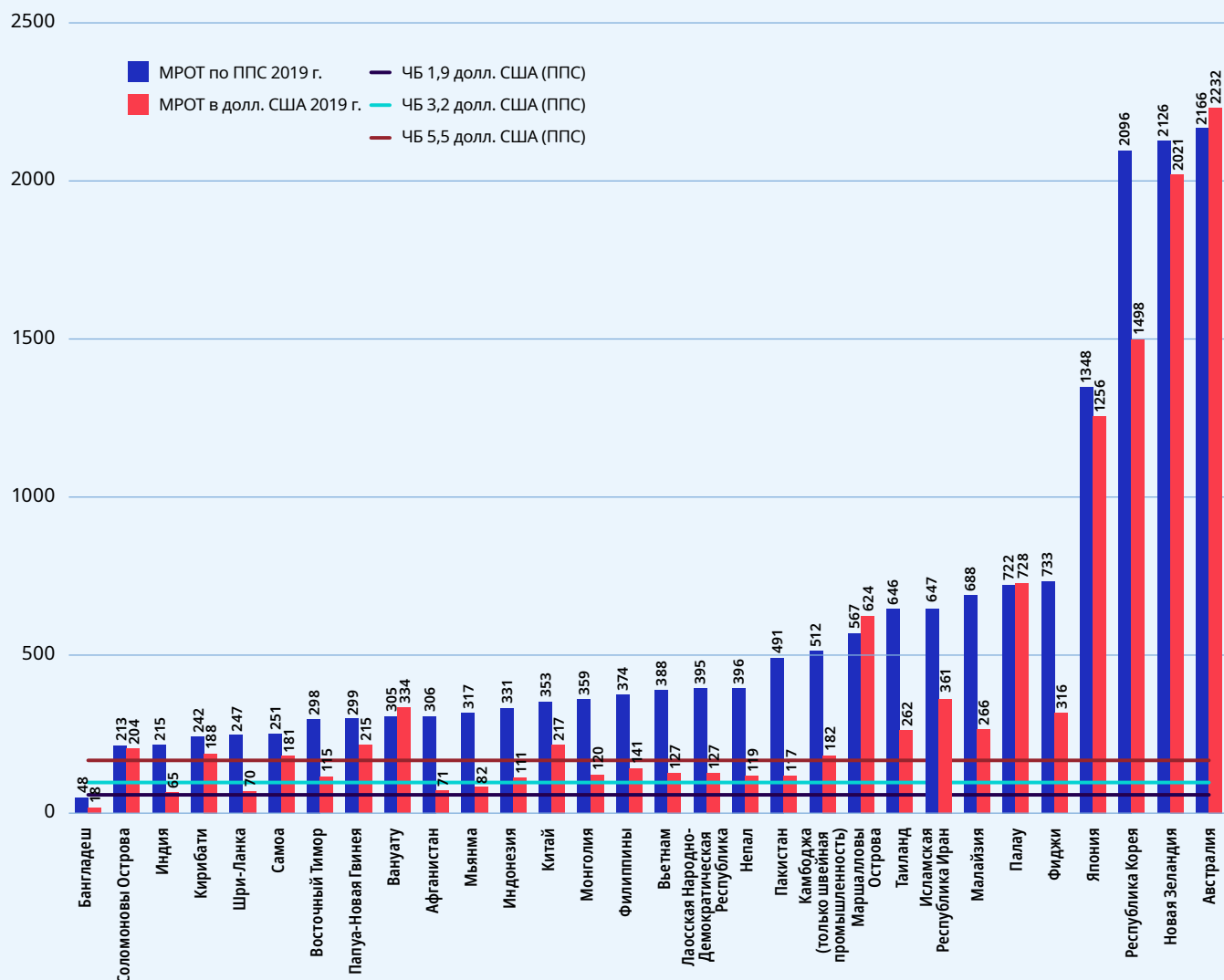
MPOT = минимальный размер оплаты труда, ЧБ = черта бедности, ППС = паритет покупательной способности.

Примечание: на диаграмме приведены данные о национальной минимальной заработной плате в тех странах, где таковая существует. В случае системы с несколькими ставками минимальной заработной платы выбиралось следующее: общенациональный базовый минимум оплаты труда, если таковой существует; городская ставка, если установлены разные ставки для городской и сельской местности; промышленная ставка (например, SMIG), если применяются разные ставки для работников промышленности и сельского хозяйства (например, система SMIG/SMAG); ставка для неквалифицированных работников или работников низшей профессиональной категории, если ставки различаются в зависимости от уровня квалификации или профессии; ставка для государственных предприятий, если установлены разные ставки для государственных и иностранных предприятий; наименьшая региональная ставка, если в разных регионах действуют разные ставки и отсутствует общенациональный базовый минимум оплаты труда; ставка для малых предприятий, если ставки различаются в зависимости от размера фирмы; ставка для производственного сектора, если ставки различаются по секторам (при наличии нескольких ставок в производственном секторе выбиралась самая низкая из них). См. дополнительную информацию в Приложении V.

Источники: база данных MOT по минимальной заработной плате – информация о MPOT; база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация о переводных коэффициентах ППС; доклад Всемирного банка «Индикаторы мирового развития» (World Development Indicators) (октябрь 2020 г.) – информация об обменных курсах валют.

В Азиатско-Тихоокеанском регионе медианная величина месячной минимальной заработной платы составляет 381 долл. США (ППС), при этом собственно минимальная заработная плата колеблется от 48 долл. США (ППС) в Бангладеш до 2166 долл. США (ППС) в Австралии (рис. 9.3). В этом регионе можно наблюдать четкое разделение между развитыми и развивающимися странами, при этом четыре развитые страны, а именно Япония, Республика Корея, Новая Зеландия и Австралия, выделяются более высокими ставками минимальной заработной платы, составляющими от 1348 до 2166 долл. США (ППС) в месяц. В большинстве остальных стран региона минимальная заработная плата составляет от 200 до 800 долл. США (ППС) в месяц. Единственной страной, в которой минимальная заработная плата не достигает даже самой низкой международной черты бедности, здесь является Бангладеш. Однако следует отметить, что в швейной промышленности Бангладеш действуют более высокие ставки.

► Рис. 9.3. Валовая месячная минимальная заработная плата в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)



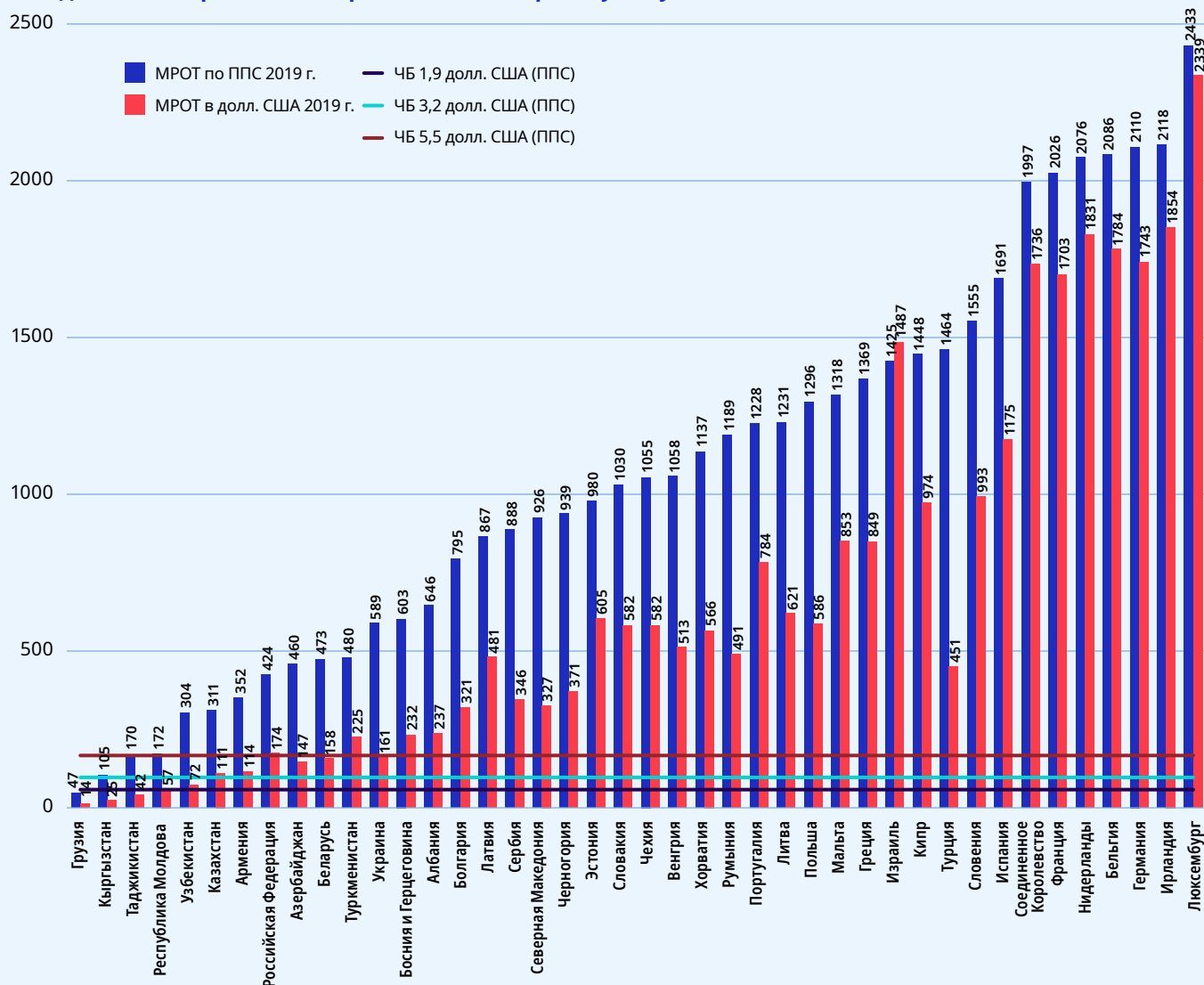
МРОТ = минимальный размер оплаты труда, ЧБ = черта бедности, ППС = паритет покупательной способности.

Примечание: на диаграмме приведены данные о национальной минимальной заработной плате в тех странах, где таковая существует. В случае системы с несколькими ставками минимальной заработной платы выбиралось следующее: общенациональный базовый минимум оплаты труда, если таковой существует; городская ставка, если установлены разные ставки для городской и сельской местности; промышленная ставка (например, SMIG), если применяются разные ставки для работников промышленности и сельского хозяйства (например, система SMIG/SMAG); ставка для неквалифицированных работников или работников низшей профессиональной категории, если ставки различаются в зависимости от уровня квалификации или профессии; ставка для отечественных предприятий, если установлены разные ставки для отечественных и иностранных предприятий; наименьшая региональная ставка, если в разных регионах действуют разные ставки и отсутствует общенациональный базовый минимум оплаты труда; ставка для малых предприятий, если ставки различаются в зависимости от размера фирмы; ставка для производственного сектора, если ставки различаются по секторам (при наличии нескольких ставок в производственном секторе выбиралась самая низкая из них). См. дополнительную информацию в Приложении V.

Источники: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ; база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация о переводных коэффициентах ППС; доклад Всемирного банка «Индикаторы мирового развития» (World Development Indicators) (октябрь 2020 г.) – информация об обменных курсах валют.

В странах Европы и Центральной Азии медианная величина месячной минимальной заработной платы составляет 1043 долл. США (ППС), при этом собственно минимальная заработная плата колеблется от 47 долл. США (ППС) в Грузии до 2433 долл. США (ППС) в Люксембурге (рис. 9.4). Самая высокая минимальная заработная плата отмечается в Люксембурге, Ирландии и Германии, а самая низкая – в Грузии, Кыргызстане, Таджикистане и Республике Молдова. В Грузии она не обеспечивает дохода даже на уровне порога крайней нищеты в 1,9 долл. США в день, а в Кыргызстане не достигает второй по величине международной черты бедности в 3,2 долл. США в день.

► Рис. 9.4. Валовая месячная минимальная заработная плата в Европе и Центральной Азии, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)

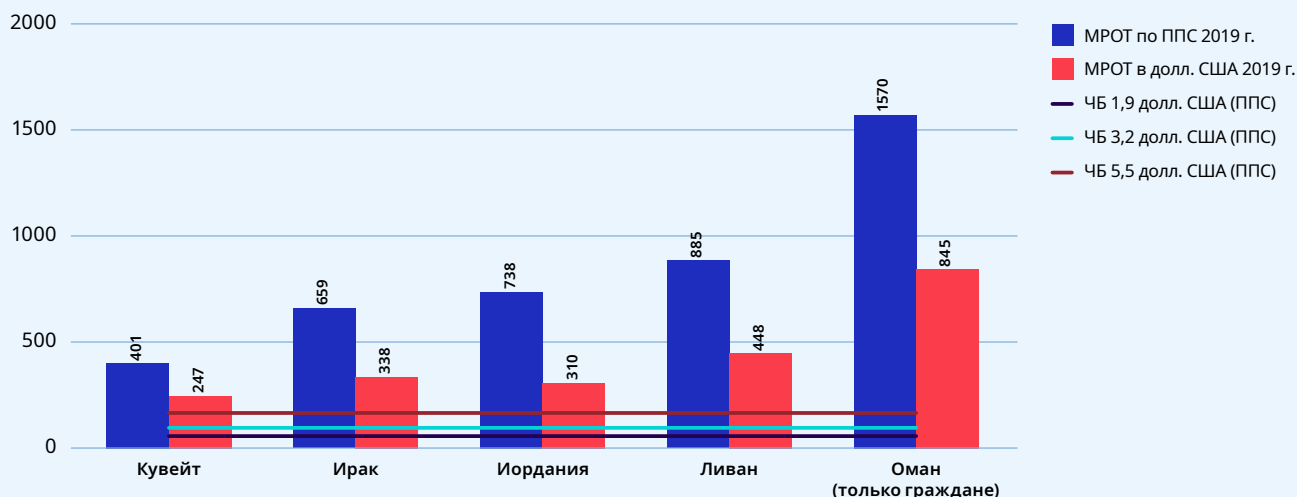


MPOT = минимальный размер оплаты труда, ЧБ = черта бедности, ППС = паритет покупательной способности.

Примечание: на диаграмме приведены данные о национальной минимальной заработной плате в тех странах, где таковая существует. В случае системы с несколькими ставками минимальной заработной платы выбиралось следующее: общенациональный базовый минимум оплаты труда, если таковой существует; городская ставка, если установлены разные ставки для городской и сельской местности; промышленная ставка (например, SMIG), если применяются разные ставки для работников промышленности и сельского хозяйства (например, система SMIG/SMAG); ставка для неквалифицированных работников или работников низшей профессиональной категории, если ставки различаются в зависимости от уровня квалификации или профессии; ставка для отечественных предприятий, если установлены разные ставки для отечественных и иностранных предприятий; наименьшая региональная ставка, если в разных регионах действуют разные ставки и отсутствует общенациональный базовый минимум оплаты труда; ставка для малых предприятий, если ставки различаются в зависимости от размера фирмы; ставка для производственного сектора, если ставки различаются по секторам (при наличии нескольких ставок в производственном секторе выбиралась самая низкая из них). См. дополнительную информацию в Приложении V.

Источники: база данных MOT по минимальной заработной плате – информация о MPOT; база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация о переводных коэффициентах ППС; доклад Всемирного банка «Индикаторы мирового развития» (World Development Indicators) (октябрь 2020 г.) – информация об обменных курсах валют.

► Рис. 9.5. Валовая месячная минимальная заработная плата в арабских государствах, 2019 г. (в долл. США в реальном выражении и по паритету покупательной способности)



ППС = паритет покупательной способности.

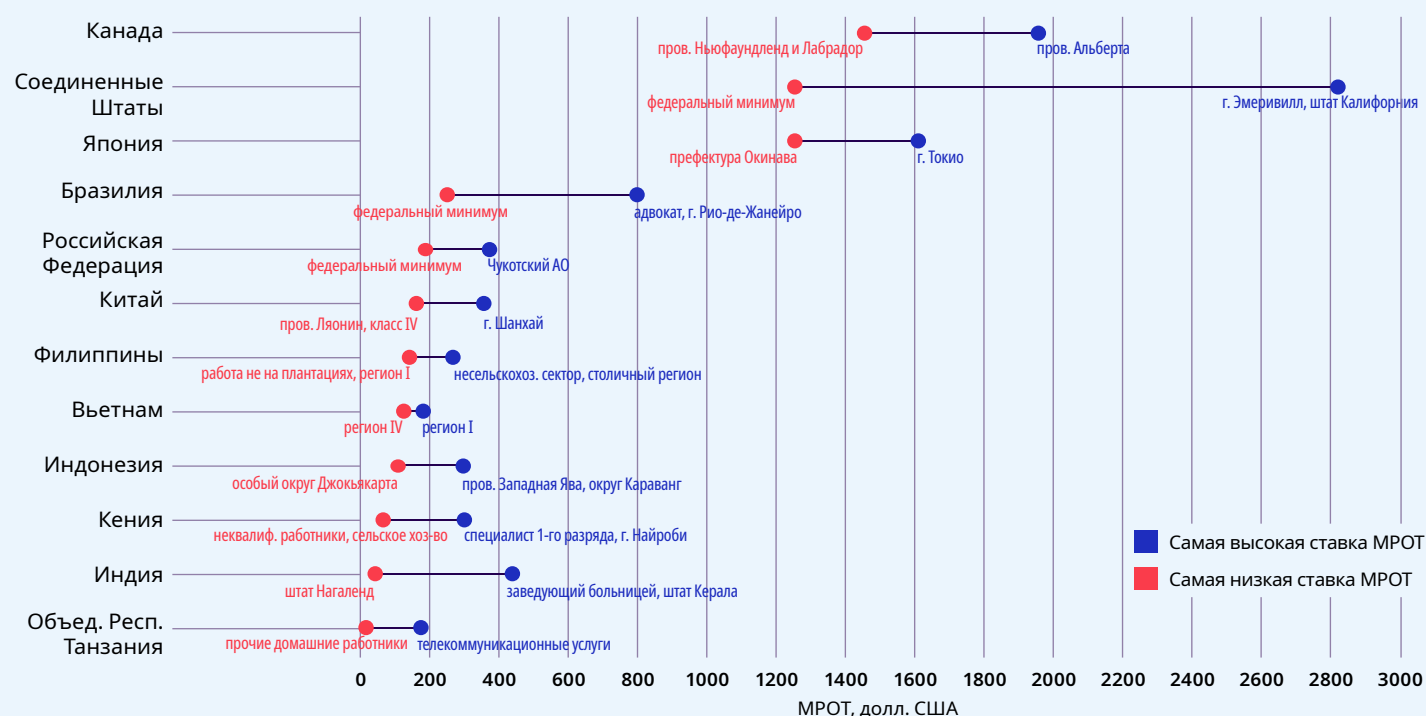
Примечание: на диаграмме приведены данные о национальной минимальной заработной плате в тех странах, где таковая существует. В случае системы с несколькими ставками минимальной заработной платы выбиралось следующее: общенациональный базовый минимум оплаты труда, если таковой существует; городская ставка, если установлены разные ставки для городской и сельской местности; промышленная ставка (например, SMIG), если применяются разные ставки для работников промышленности и сельского хозяйства (например, система SMIG/SMAG); ставка для неквалифицированных работников или работников низшей профессиональной категории, если ставки различаются в зависимости от уровня квалификации или профессии; ставка для государственных предприятий, если установлены разные ставки для государственных и иностранных предприятий; наименьшая региональная ставка, если в разных регионах действуют разные ставки и отсутствует общенациональный базовый минимум оплаты труда; ставка для малых предприятий, если ставки различаются в зависимости от размера фирмы; ставка для производственного сектора, если ставки различаются по секторам (при наличии нескольких ставок в производственном секторе выбиралась самая низкая из них). См. дополнительную информацию в Приложении V.

Источники: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ; база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация о переводных коэффициентах ППС; доклад Всемирного банка «Индикаторы мирового развития» (World Development Indicators) (октябрь 2020 г.) – информация об обменных курсах валют.

В арабских государствах медианная величина месячной минимальной заработной платы составляет 738 долл. США (ППС), при этом собственно минимальная заработная плата колеблется от 401 долл. США (ППС) в Кувейте до 1570 долл. США (ППС) в Омане, где она, впрочем, действует только для граждан страны (рис. 9.5). В Ираке и Иордании месячная минимальная заработная плата установлена в размере, соответственно, 659 и 738 долл. США (ППС), тогда как в Ливане она немного выше – 885 долл. США (ППС) в месяц. В Катаре минимальная заработная плата, действующая в отношении всех – в том числе домашних – работников, была вновь установлена в 2020 году в размере 1000 катарских риалов (примерно 275 долл. США) в случае предоставления питания и жилья работодателем и в размере 1800 риалов (примерно 495 долл. США) в ином случае (ILO 2020m).

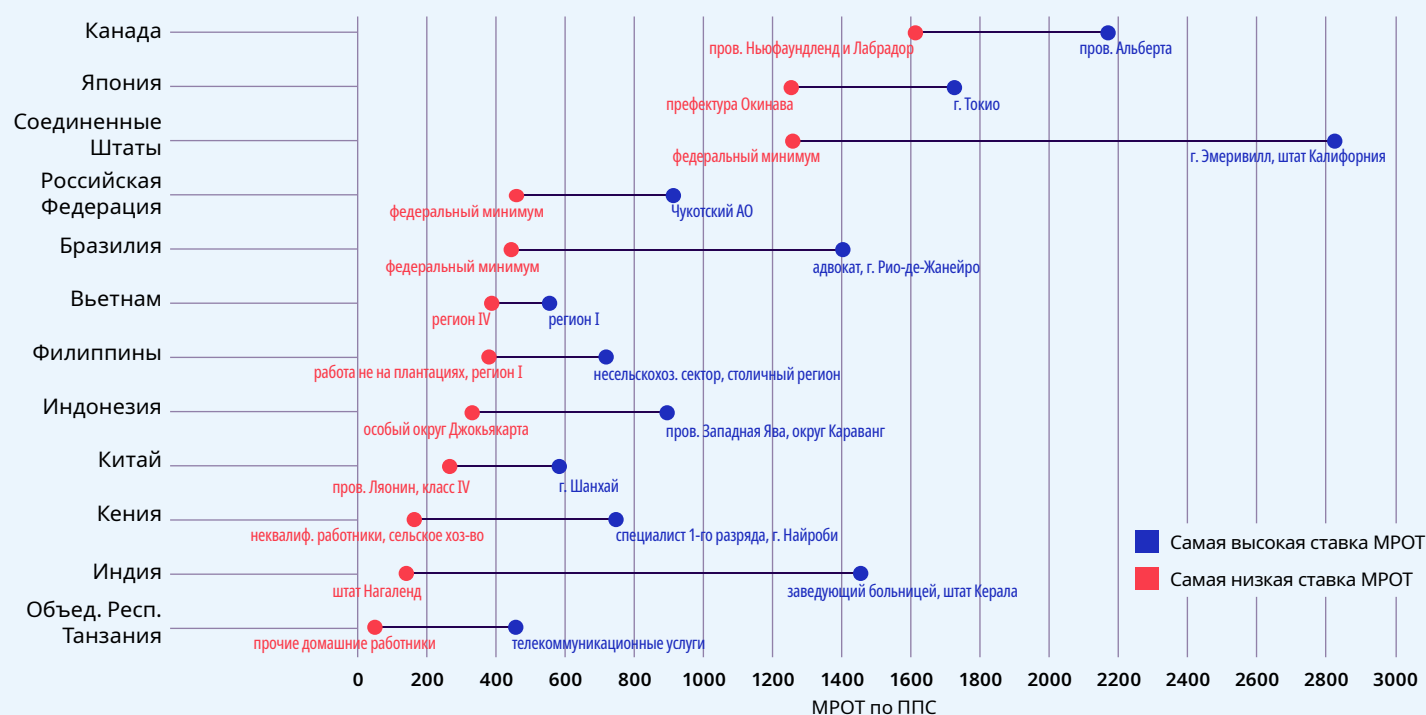
При сопоставлении данных о минимальной заработной плате по разным странам очень важное значение имеет то, какие ставки выбираются для этой цели, если их действует сразу несколько в одной стране. Это наглядно демонстрируют рисунки 9.6 и 9.7, на которых показана разница между самой низкой и самой высокой ставками в отдельных странах. На рисунке 9.7, где отображена минимальная заработная плата в долл. США по ППС, можно увидеть, что диапазоны МРОТ разных стран зачастую частично совпадают и что ставки МРОТ в пределах одной страны могут быть значительно выше для определенных регионов и (или) высококвалифицированных категорий работников. Так, минимальная заработная плата заведующего больницей в индийском штате Керала в долларах США по ППС выше, чем минимальная заработная плата на Окинаве (Япония). И у адвоката в Рио-де-Жанейро (Бразилия) аналогичным образом минимальная заработная плата будет больше, чем федеральный МРОТ в Соединенных Штатах.

► **Рис. 9.6. Самые высокие и самые низкие ставки МРОТ в отдельных странах, где действуют системы с несколькими ставками минимальной оплаты труда, 2019 г. (долл. США в реальном выражении)**



Источники: база данных MOT по минимальной заработной плате – информация о МРОТ; доклад Всемирного банка «Индикаторы мирового развития» (World Development Indicators) (октябрь 2020 г.) – информация об обменных курсах валют.

► **Рис. 9.7. Самые высокие и самые низкие ставки МРОТ в отдельных странах, где действуют системы с несколькими ставками минимальной оплаты труда, 2019 г. (долл. США по ППС)**



МРОТ = минимальный размер оплаты труда

Источники: база данных MOT по минимальной заработной плате – информация о МРОТ; база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация о переводных коэффициентах ППС.

Относительные уровни

Различия в размере минимальной заработной платы являются отражением не только национальных политических решений, но и в значительной степени существующих между странами различий в уровне экономического развития и размере средней заработной платы. Для того чтобы оценить размер минимальной заработной платы с учетом национальных экономических и социальных условий, применяется относительный метод. Для этой цели чаще всего используется такой статистический показатель, как отношение минимальной заработной платы к медианной (иногда называется «индексом Кейтца»). Альтернативный показатель – отношение минимальной заработной платы к средней. Отношение минимальной заработной платы к средней или медианной приобретает значение все более важного фактора, принимаемого в расчет при установлении или пересмотре МРОТ как в развитых, так и в развивающихся странах. Нередко ведутся споры вокруг вопроса о том, какая величина этих соотношений является наиболее оптимальной в условиях данной страны для того, чтобы максимально усилить социальные и экономические выгоды МРОТ и минимизировать возможные неблагоприятные последствия для занятости и инфляции. Однако при сопоставлении и интерпретации таких соотношений в международном плане необходимо проявлять осторожность, потому что в разных странах существуют разные структуры рынка труда и разные способы расчета средней и медианной заработной платы. Кроме того, как отмечалось выше, в некоторых странах существует несколько ставок минимальной заработной платы, что затрудняет расчет подобных показателей. Следовательно, хотя межстрановые показатели и могут быть полезны при оценке уровней минимальной заработной платы на национальном уровне, их следует дополнять более точным анализом по конкретной стране. В настоящем разделе доклада представлены подготовленные на основе имеющихся микроданных расчеты отношения минимальной заработной платы к медианной и средней в выборке из 60 развитых и развивающихся стран, представляющих все регионы мира¹⁰.

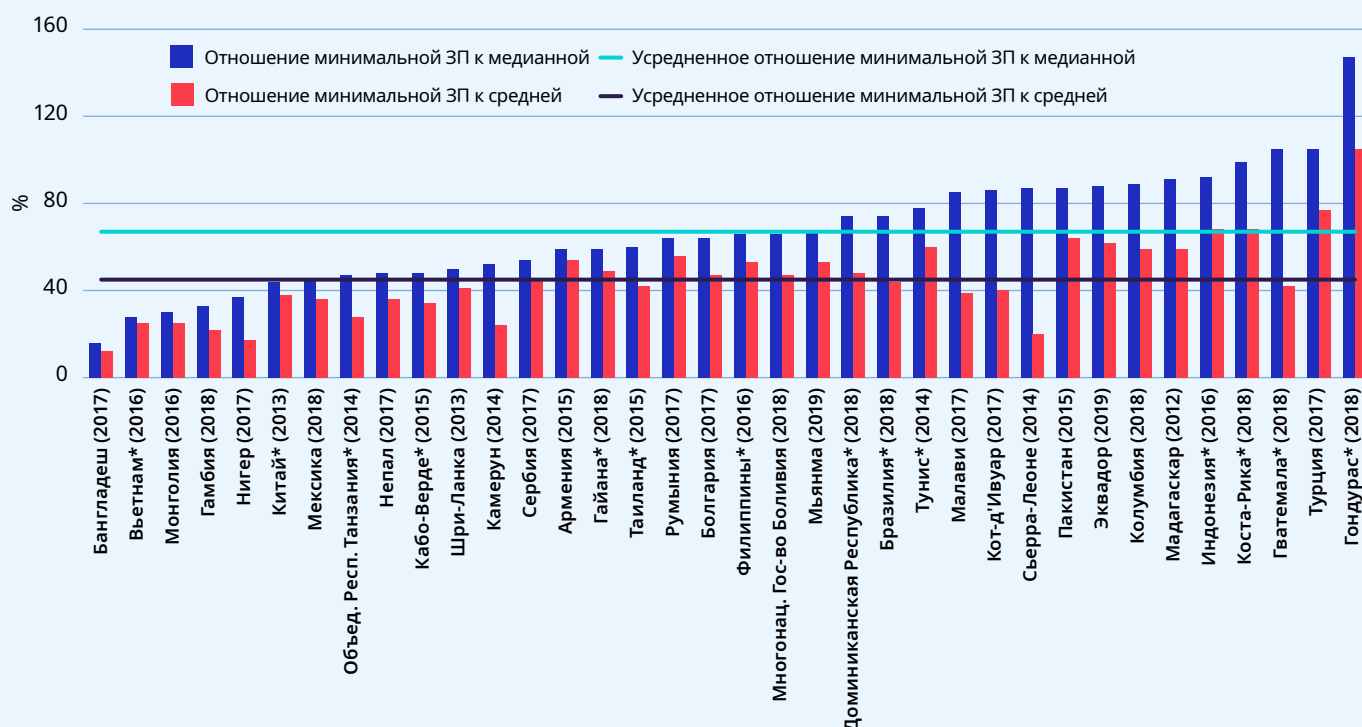
Как показывают результаты, во всем мире в целом минимальная заработная плата устанавливается в среднем на уровне 55 процентов от медианной в развитых странах и на уровне 67 процентов от медианной в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Можно заметить, что в странах, по которым имеются данные, отношение минимальной заработной платы к медианной варьирует от 16 процентов в Бангладеш до 147 процентов в Гондурасе (рис. 9.8) и что усредненная величина этого отношения составляет 59 процентов. Соотношение между минимальной и средней заработной платой повсеместно меньше, поскольку средняя заработная плата выше медианной. Во всем мире в целом отношение минимальной заработной платы к средней оказывается на 26 процентов меньше, чем ее отношение к медианной заработной плате. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком это расхождение еще больше, чем в развитых странах. В последних отношение минимальной заработной платы к средней в целом на 19 процентов меньше, чем ее отношение к медианной заработной плате. Зато в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком эта цифра составляет 30 процентов, что свидетельствует о более высокой степени неравенства.

В подавляющем большинстве развитых стран минимальная заработная плата установлена на уровне от 50 до 65 процентов от медианной. На рисунке 9.9, где приведены оценки по странам, по которым имеются данные, можно увидеть, что соотношение между минимальной и медианной заработной платой варьирует от 40 процентов в Чехии до 71 процента в Венгрии. За исключением нескольких исключений, например, Эстонии и Уругвая, где соотношение между минимальной и медианной заработной платой ниже 50 процентов, или Чили и Португалии, где оно превышает 65 процентов, во всех остальных странах минимальная заработная плата установлена в пределах от 50 до 65 процентов от медианной.

В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком соотношение между минимальной и медианной заработной платой колеблется от 16 процентов в Бангладеш до 147 процентов в Гондурасе (рис. 9.8). В этой группе стран можно наблюдать значительные расхождения между странами. Например, в Бангладеш, Вьетнаме и Монголии минимальная заработная плата составляет не более 30 процентов от медианной, а в Гватемале, Турции и Гондурасе она превышает ее. Для развивающихся стран и стран с формирующимся рынком также характерно большее расхождение между отношением минимальной заработной платы к медианной и ее отношением к средней заработной плате. Особенно велико это расхождение в Камеруне, Сьерра-Леоне и Гватемале. Например, в Сьерра-Леоне соотношение между минимальной и медианной заработной платой составляет 87 процентов, а между минимальной и средней – 20 процентов.

¹⁰ Дополнительную информацию о методике расчетов см. в Приложении III, более подробные сведения об источниках микроданных см. в Приложении V.

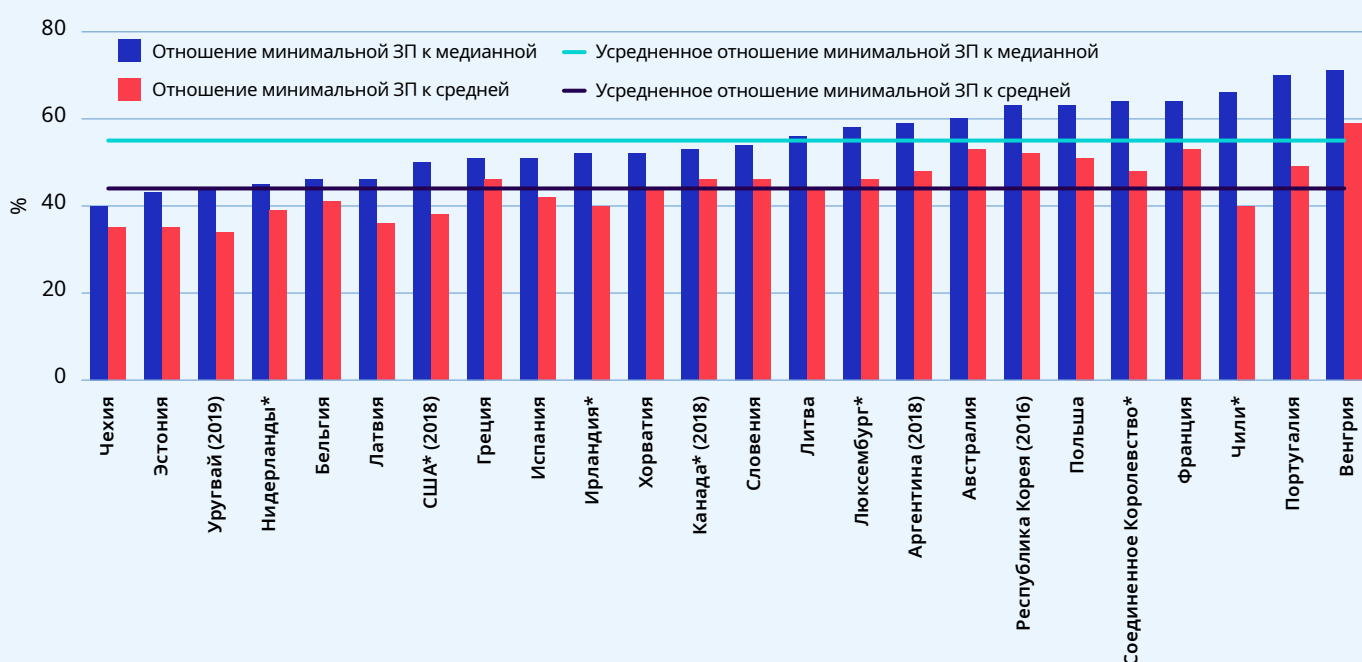
► **Рис. 9.8. Минимальная заработная плата относительно медианной и средней в отдельных развивающихся странах и странах с формирующимся рынком (в процентах)**



Примечание: в скобках указаны годы. Звездочкой (*) помечены страны с несколькими ставками МРОТ, для которых отношение минимальной заработной платы к медианной и к средней рассчитывалось по средневзвешенной величине отношений этих нескольких ставок МРОТ к медианной и средней ЗП. Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: расчеты МОТ на основе имеющихся микроданных.

► **Рис. 9.9. Минимальная заработная плата относительно медианной и средней в отдельных развитых странах, 2017 г. (в процентах)**



Примечание: приведенные данные относятся к 2017 году, если не указан иной год в скобках. Звездочкой (*) помечены страны с несколькими ставками МРОТ, для которых отношение минимальной заработной платы к медианной и к средней рассчитывалось по средневзвешенной величине отношений этих нескольких ставок МРОТ к медианной и средней ЗП. Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: расчеты МОТ на основе имеющихся микроданных.

Хотя какого-то одного идеального, ориентировочного значения для соотношения между минимальной и медианной или минимальной и средней заработной платой не существует, тем не менее, это соотношение может указывать на то, что размер минимальной заработной платы слишком мал, чтобы существенно уменьшить неравенство, либо слишком велик, чтобы можно было повсеместно обеспечить соблюдение касающихся его норм. Если установить национальный МРОТ на уровне менее половины медианной заработной платы, очень многие работники будут получать за свой труд слишком мало. Если же МРОТ будет приближаться к медианной заработной плате или превышать ее, многие предприятия, вполне вероятно, окажутся не в состоянии соблюдать его (по определению, если медианная заработная плата ниже минимальной, более половины всех работников получают зарплату менее минимальной). Но в любом случае решение о том, в каком размере устанавливать минимальную заработную плату, зависит от национальных условий и предпочтений.

Принято считать, что в странах с высоким уровнем доходов работники, получающие менее 60 процентов или двух третей от медианной заработной платы, относятся к категории «низкооплачиваемых»¹¹, однако в странах с формирующимся рынком данный порог может быть не столь уместен. В странах с формирующимся рынком, где медианная заработная плата ниже, а степень неравенства в оплате труда зачастую выше, чем в странах с высоким уровнем доходов, распределение заработной платы нередко характеризуется уплотнением до медианы и очень длинным верхним хвостом, при этом самые высокооплачиваемые работники зарабатывают намного больше медианной величины. Это означает, что в странах с формирующимся рынком заработная плата медианного работника часто оказывается очень низкой, и, если в таких обстоятельствах установить минимальную заработную плату на уровне 60 процентов от медианы, вполне возможно, что ее будет не хватать для достойной жизни. Все это по крайней мере частично объясняет, почему в некоторых странах с формирующимся рынком величина соотношения между минимальной и медианной заработной платой больше, чем в большинстве развитых стран.

¹¹ См., например, определение низкооплачиваемых работников, принятое в ОЭСР (OECD (2020c)); также см. Ioakimoglou and Soumeli (2002).



► 9.3 Периодичность пересмотра

Для сохранения минимальной заработной платы на надлежащем уровне необходимо достаточно часто пересматривать ее размер, а если этот размер крайне мал, это нередко свидетельствует о том, что его долго не пересматривали. Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) действительно предусматривает, что для сохранения своей актуальности минимальная заработная плата должна «время от времени пересматриваться» (статья 4). Несоблюдение этого требования может приводить к снижению покупательной способности работников, получающих минимальную заработную плату, если растут цены на товары и услуги, или к усилению неравенства в оплате труда, если общий уровень оплаты труда возрастает быстрее, чем минимальная заработная плата. Поэтому Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 135) дополняет Конвенцию № 131 и гласит, что «минимальная заработная плата должна время от времени регулироваться с учетом изменений в стоимости жизни и других экономических условиях» (п. 11). В принципе эти пересмотры могут происходить «либо регулярно, либо когда такой пересмотр считается необходимым в свете изменений индекса стоимости жизни» (п. 12). Регулярные корректировки также предотвращают внезапные и резкие скачки ставок минимальной заработной платы, из-за которых предприятиям бывает сложно компенсировать рост затрат.

Проведенный для настоящего доклада анализ показывает, что в период с 2010 по 2019 год ставки минимальной заработной платы пересматривали в среднем не реже одного раза в два года 85 стран, доля которых среди стран с законодательно установленным МРОТ составляет 54 процентов (рис. 9.10). Примерно половина из них корректировала свои ставки по меньшей мере раз в год. Сюда относились, к примеру, Австралия, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Франция, Гана, Япония, Мальта, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Польша, Республика Корея, Румыния, Словакия, Словения, Турция, Соединенное Королевство, Уругвай и Вьетнам. Еще одна большая группа из 49 стран, включая Алжир, Кот-д'Ивуар, Кипр, Индию, Нигерию и Шри-Ланку, пересматривала минимальную заработную плату каждые три-пять лет. Двадцать стран корректировали минимальную заработную плату не так часто, и имеющиеся данные говорят о том, что очень многие из них вообще не делали этого ни разу за последние десять лет. Это относится, например, к Бурунди, Руанде и Уганде – к тем самым странам, где ставки МРОТ очень низкие, о чем говорилось в предыдущем разделе. В США, хотя некоторые штаты совсем недавно и пересмотрели свои ставки МРОТ, федеральная минимальная заработная плата не корректировалась с июля 2009 года, что привело к снижению ее реальной стоимости (рис. 7.11 в главе 7).

► В период с 2010 по 2019 год ставки минимальной заработной платы пересматривали по меньшей мере один раз в два года 54 процента стран, где существует установленный законодательством МРОТ.

С 2010 года страны с законодательно установленным МРОТ пересматривали размер минимальной заработной платы в среднем каждые 3,1 года (рис. 9.11). Однако периодичность таких пересмотров в разных регионах различается: страны Европы и Центральной Азии корректируют минимальную заработную плату в среднем каждые 1,9 года, в Африке средний интервал составляет 4,7 года, а в Азиатско-Тихоокеанском регионе – 2,7 года. Страны Северной и Южной Америки и арабские государства пересматривают минимальную заработную плату в среднем каждые 2,9 и 3,6 года соответственно.

Если разделить страны на группы по уровню доходов, то становится очевидным, что страны с высоким уровнем доходов в среднем пересматривают минимальную заработную плату чаще (рис. 9.12). В то время как страны с высоким уровнем доходов пересматривали минимальную заработную плату в среднем каждые 2,0 года, у стран с низкими доходами этот интервал составлял 5,1 года. При этом в странах с уровнем доходов выше и ниже среднего пересмотры осуществлялись в среднем каждые 2,5 и 3,7 года соответственно.

► **Рис. 9.10. Карта, показывающая периодичность пересмотра МРОТ, 2010-2019 гг.**

Примечание: на карте отображена периодичность пересмотра МРОТ на максимально агрегированном уровне, т.е. на уровне страны. В случае отсутствия единой общенациональной ставки использовалась средняя периодичность пересмотра по регионам. Для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, периодичность пересмотра определялась за период с года установления по 2019 год.

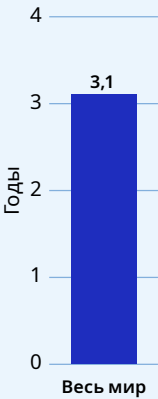
Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

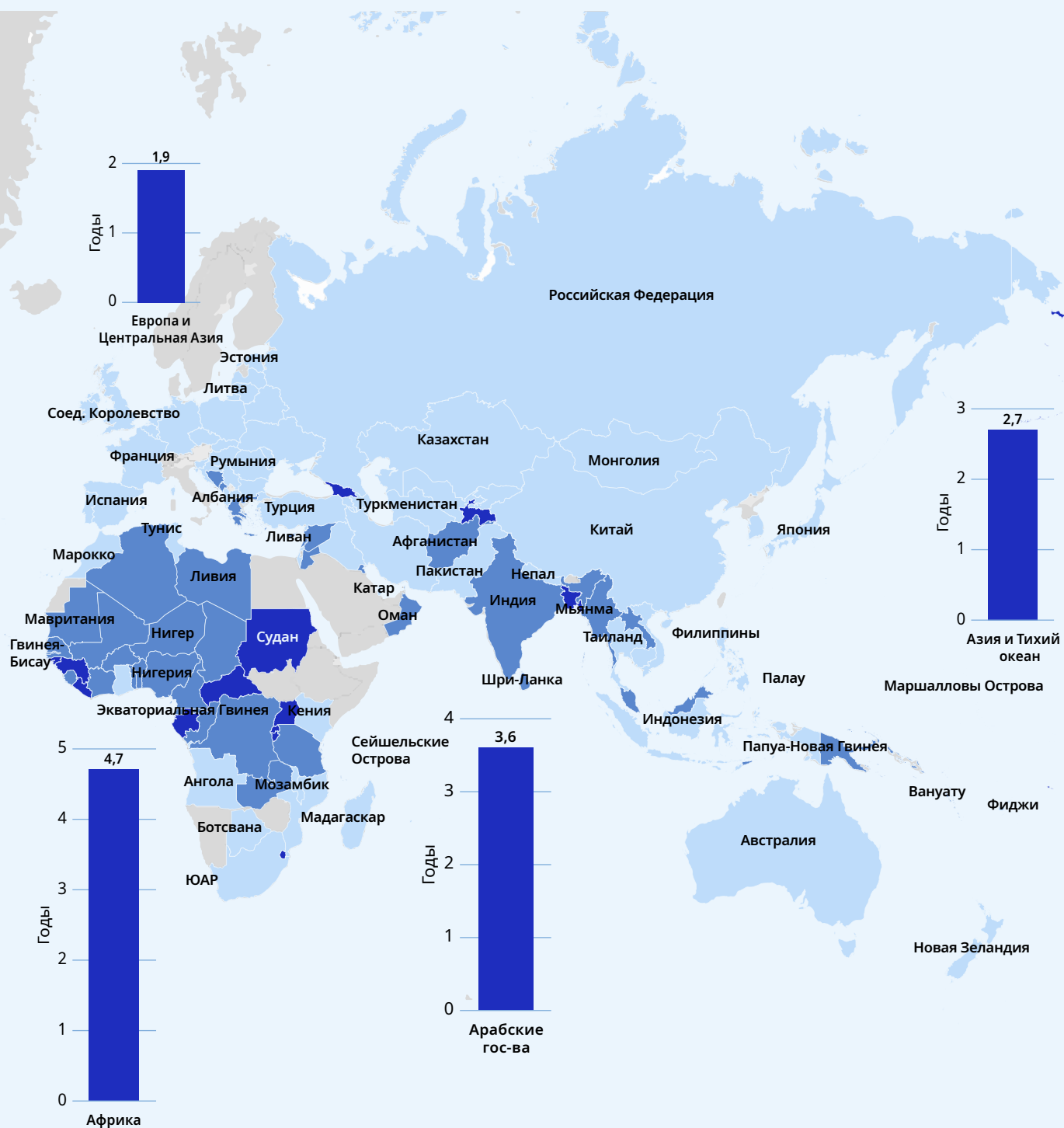


► **Рис. 9.11. Средняя периодичность пересмотра МРОТ во всем мире и по регионам, 2010-2019 гг. (в годах)**

Примечание: для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, периодичность пересмотра определялась за период с года установления по 2019 год.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.

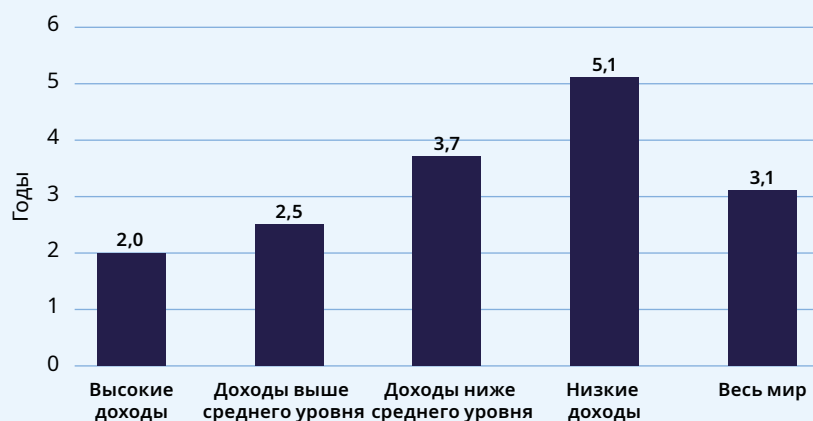




► **Рис. 9.12. Средняя периодичность пересмотра МРОТ во всем мире и по группам стран в зависимости от уровня доходов, 2010-2019 гг. (в годах)**

Примечание: для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, периодичность пересмотра определялась за период с года установления по 2019 год.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате.



► 9.4 Как менялась минимальная заработная плата с течением времени?

Хотя в некоторых странах номинальная минимальная заработная плата и застыла на месте из-за того, что ее не пересматривали, в подавляющем большинстве стран за последние десять лет она все же возросла (в номинальном выражении). Однако это не всегда означает, что минимальная заработная плата возросла и в реальном выражении, поскольку темпы ее роста могли отставать от темпов роста инфляции. На рисунке 9.13 показана относительная динамика номинальной и реальной минимальной заработной платы в отдельных странах, представляющих разные регионы мира. (Подобные оценки были предоставлены по странам, отмеченным на рис. 7.11-7.17 в главе 7.) Как можно видеть, регулярный пересмотр МРОТ в Австралии, Японии и Вьетнаме приводил к устойчивому росту реальной минимальной заработной платы. И наоборот, при нерегулярном пересмотре или при его отсутствии, например, в Буркина-Фасо, Грузии и Уганде она снижалась. В Тунисе и в Тринидаде и Тобаго корректировки проводились более-менее регулярно, но их было недостаточно для компенсации роста цен, что также привело к снижению реальной минимальной заработной платы. В Греции и в меньшей степени в Испании после финансового кризиса 2009 года наблюдался эффект замораживания и даже сокращения МРОТ. Эти примеры показывают, насколько важное значение имеет наблюдение за размером минимальной заработной платы в динамике.

На глобальном уровне за период с 2010 по 2019 год минимальная заработная плата в реальном исчислении возросла в 114 из 153 стран, по которым имеются данные (примерно 75 процентов стран). В 13 из них, в том числе в Болгарии, Камбодже, Ираке, Литве, Нигерии и Сьерра-Леоне, она за этот период более чем удвоилась. Если учитывать все страны – как те, где реальный МРОТ вырос, так и те, где он снизился, – то получается, что среднегодовой прирост реальной минимальной заработной платы в мире в течение десятилетия составлял 2,3 процента. Но за этой общей цифрой скрываются значительные региональные расхождения: годовой прирост реальной минимальной заработной платы составлял в среднем 1,1 процента в Африке, 1,8 процента в Северной и Южной Америке, 2,5 процента в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3,5 процента в странах Европы и Центральной Азии и 5,5 процента в арабских государствах (рис. 9.14).



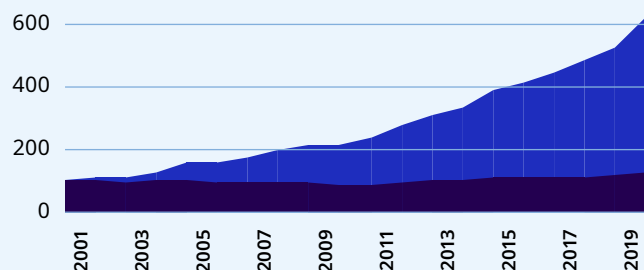
114 из 150 стран

На глобальном уровне за период с 2010 по 2019 год минимальная заработная плата в реальном исчислении возросла в 114 из 153 стран, по которым имеются данные (примерно 75 процентов стран).

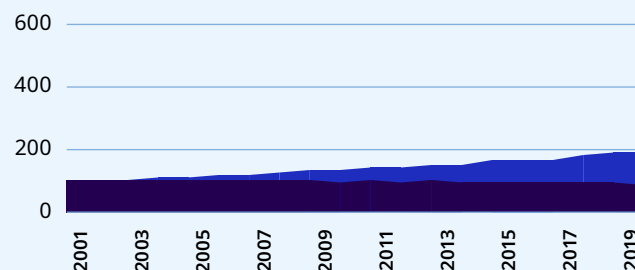
► Рис. 9.13. Эволюция номинальной и реальной минимальной заработной платы, отдельные страны по регионам, 2001-2019 гг. (индекс, 2001 г. = 100)

Африка

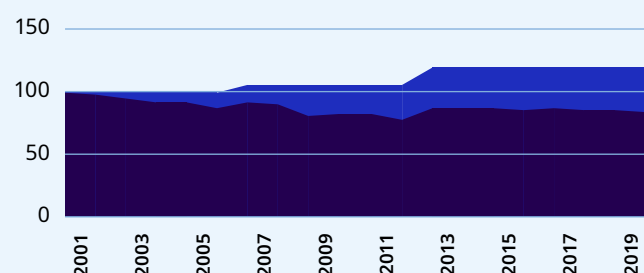
Мадагаскар ▲ 30,5%



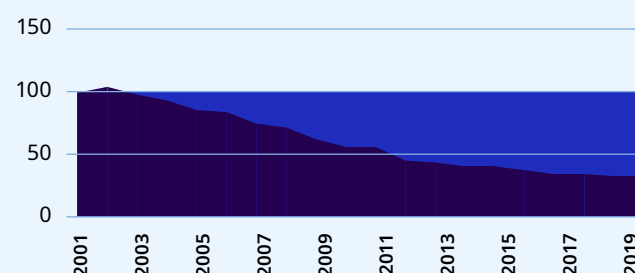
Тунис ▼ 12,3%



Буркина-Фасо ▼ 16,2%

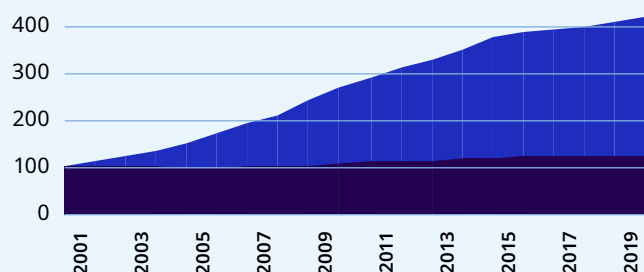


Уганда ▼ 68,0%

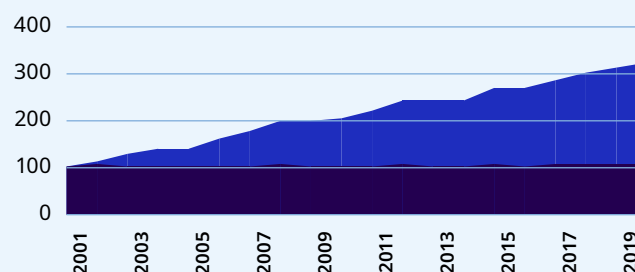


Северная и Южная Америка

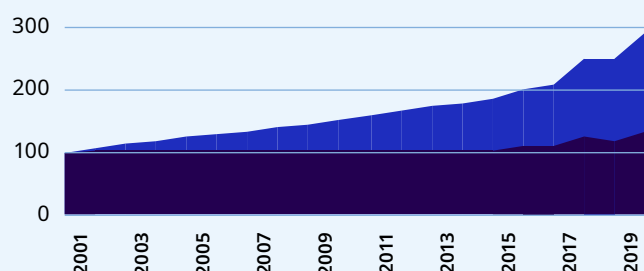
Коста-Рика ▲ 24,7%



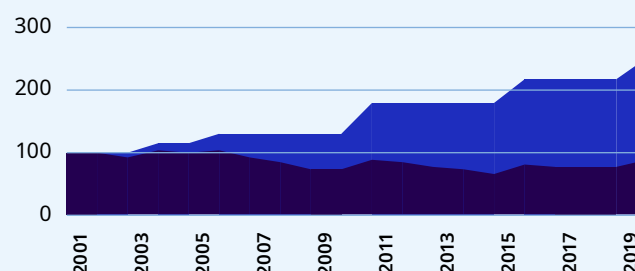
Парагвай ▲ 6,2%



Мексика ▲ 32,8%

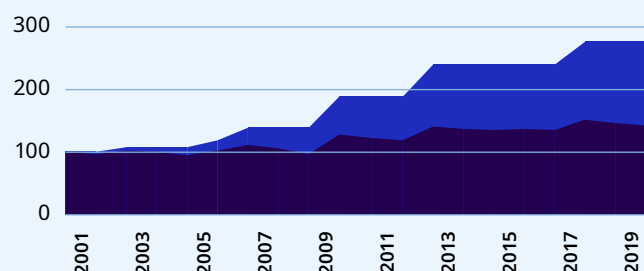


Тринидад и Тобаго ▼ 14,3%

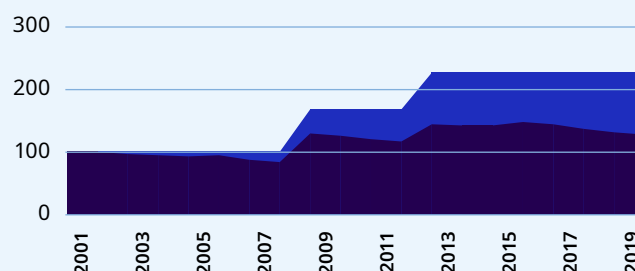


Арабские государства

Иордания ▲ 42,4%

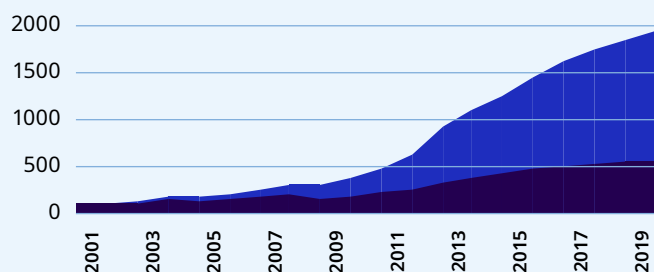


Ливан ▲ 26,5%

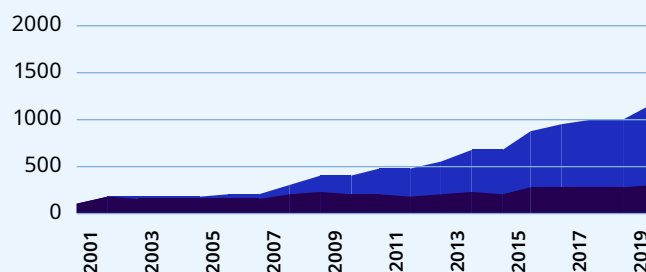


Азия и Тихий океан

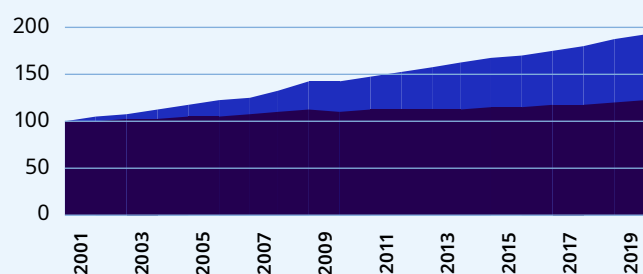
Вьетнам ▲ 453,6%



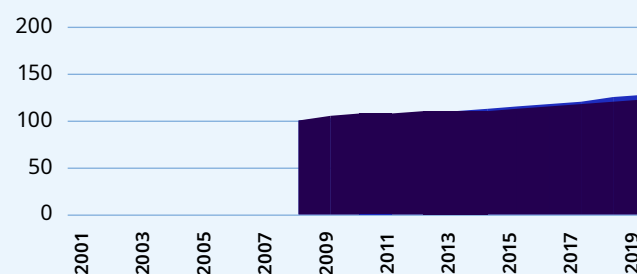
Пакистан ▲ 185,2%



Австралия ▲ 21,1%

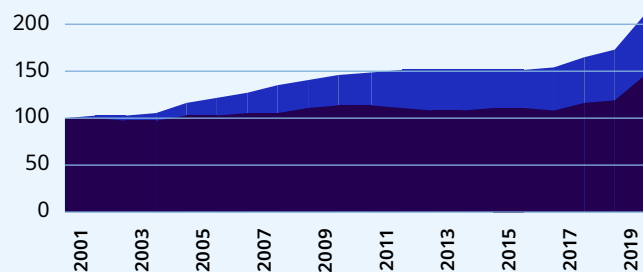


Япония ▲ 22,5%

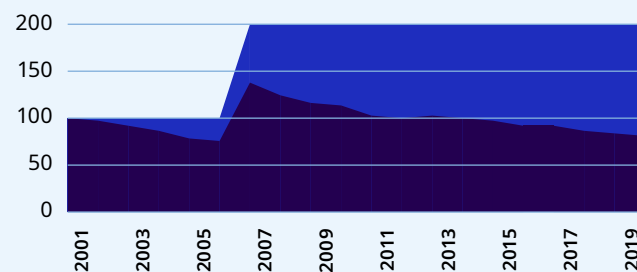


Европа и Центральная Азия

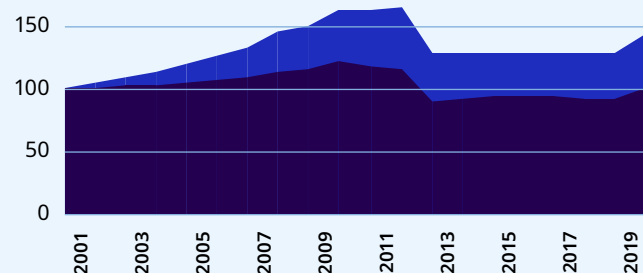
Испания ▲ 46,4%



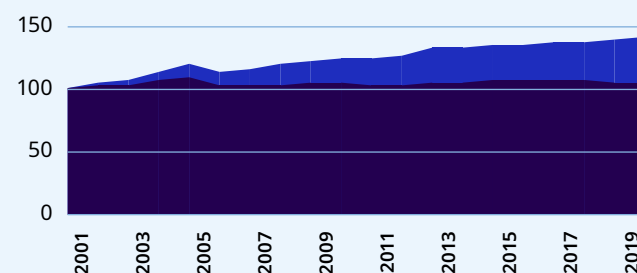
Грузия ▼ 19,7%



Греция ▲ 0,7%



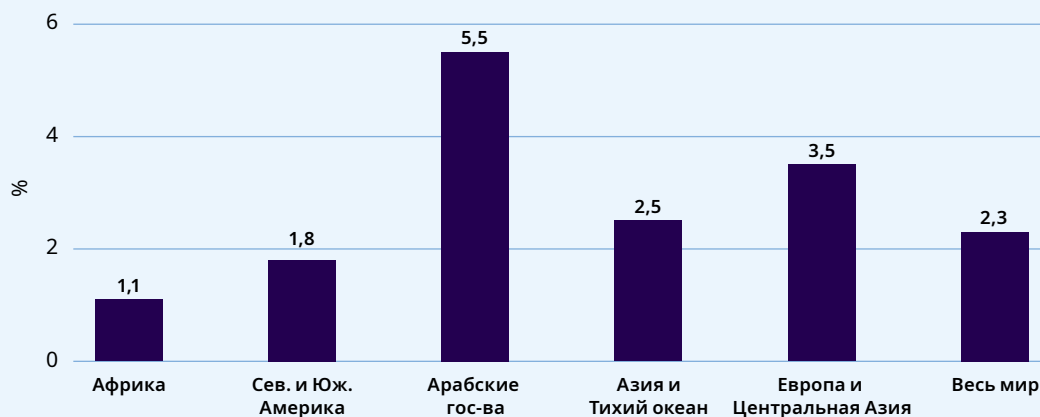
Франция ▲ 5,2%



Примечание: голубой цвет = номинальная заработная плата; синий цвет = реальная заработная плата. Приведенные данные по Японии отражают средневзвешенные значения по стране, рассчитанные национальным статистическим органом. Треугольник и указанная рядом с ним величина в процентах показывают общее изменение реальной минимальной заработной платы за период с 2001 по 2019 год.

Источники: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

► Рис. 9.14. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы во всем мире и по регионам, 2010-2019 гг. (в процентах)



Примечание: для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, годовой рост реальной минимальной заработной платы определялся за период с года установления по 2019 год.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

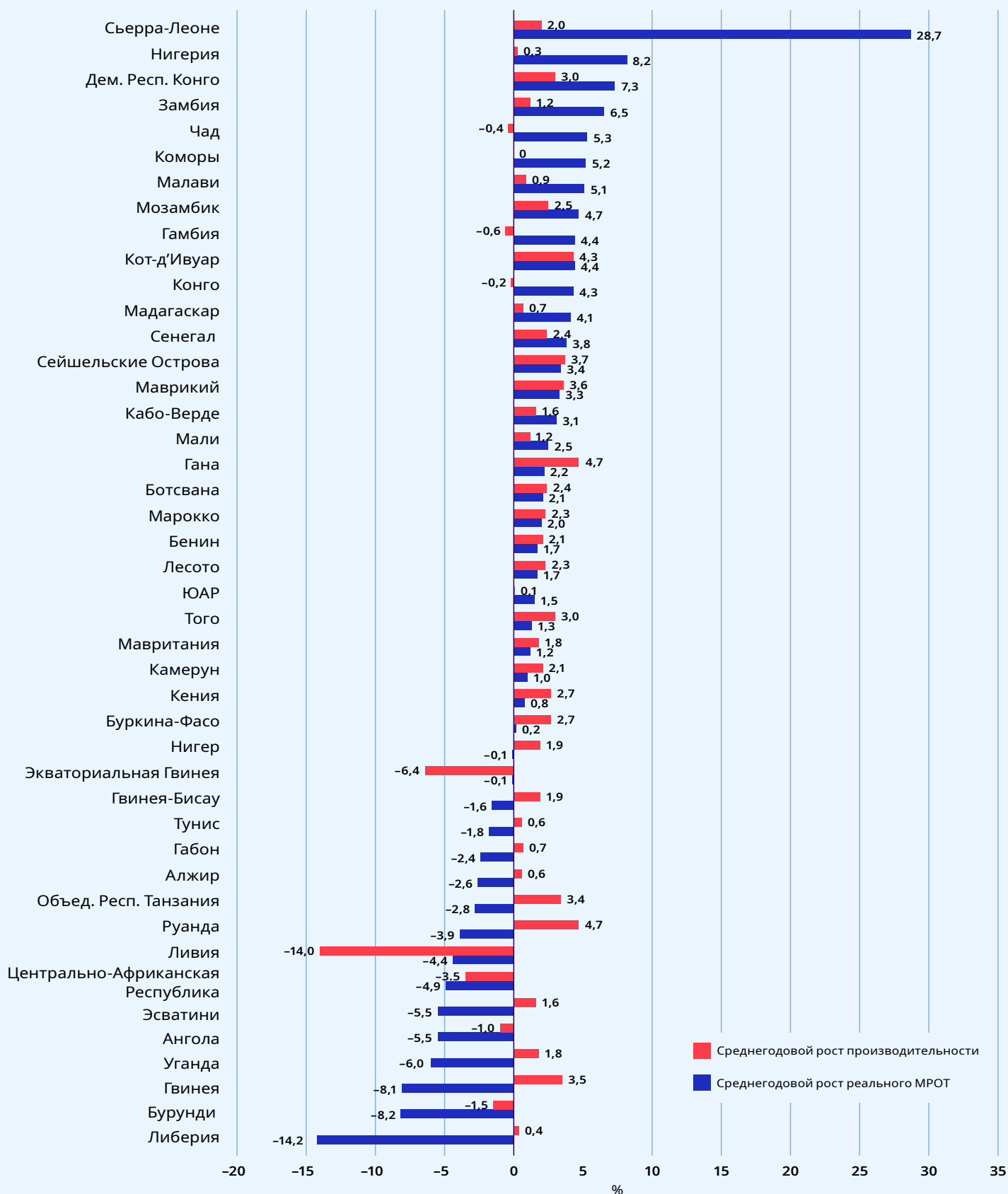
Ниже на рисунках 9.15–9.19 представлены оценочные данные о среднегодовом росте реальной минимальной заработной платы, а также для сравнения данные о среднегодовом росте производительности труда в период с 2010 по 2019 год в странах с разбивкой по регионам.

В Африке реальная минимальная заработная плата за период с 2010 по 2019 год возросла в 28 и снизилась в 16 странах (рис. 9.15). Ее наибольший среднегодовой рост был отмечен в Сьерра-Леоне, Нигерии и Демократической Республике Конго – 28,7, 8,2 и 7,3 процента соответственно. Наиболее резкое падение наблюдалось в Либерии и Бурунди, где среднегодовые показатели составили, соответственно, 14,2 и 8,2 процента. Если рассматривать минимальную заработную плату в связи с производительностью труда, то можно увидеть, что в 14 странах они возрастали практически одинаково¹². Еще в 13 странах рост минимальной заработной платы превышал рост производительности труда¹³. Однако в 17 странах минимальная заработная плата по темпам роста отставала от производительности.

¹² Для целей настоящего раздела показатели роста реальной заработной платы и производительности труда считаются одинаковыми, если разница между ними не превышает 1,5 процентного пункта.

¹³ В это число включены страны, в которых реальная минимальная заработная плата снизилась меньше, чем производительность труда.

► Рис. 9.15. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Африке, 2010-2019 гг. (в процентах)

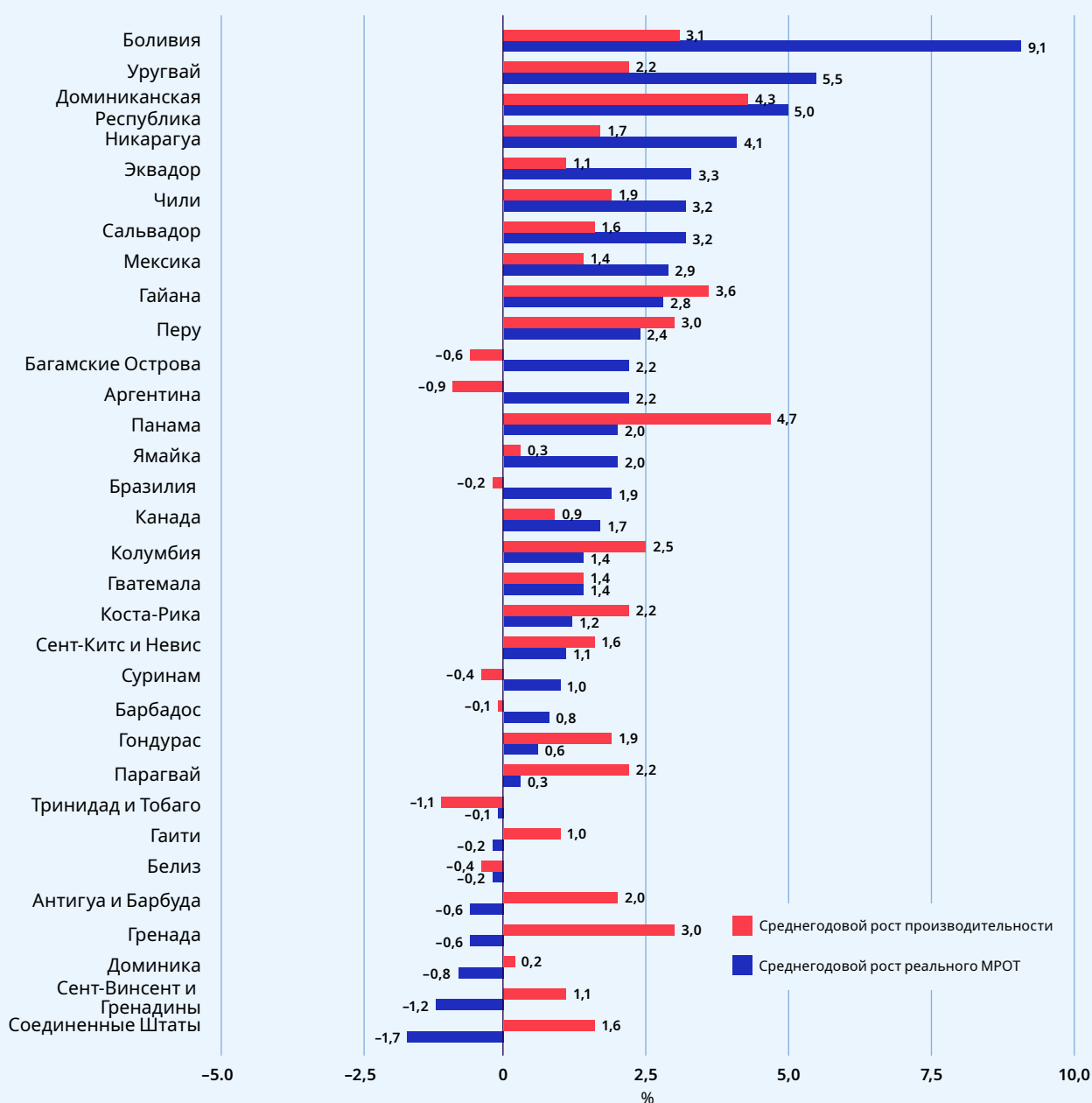


Примечание: для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, годовые темпы роста определялись за период с года установления по 2019 год.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

В Северной и Южной Америке реальная минимальная заработная плата за период с 2010 по 2019 год возросла в 24 и снизилась в 8 странах (рис. 9.16). Среднегодовой прирост в этом регионе колебался от 0,3 процента в Парагвае до 9,1 процента в Боливии. В странах, где реальная минимальная заработная плата снизилась, среднегодовое снижение составляло от 0,1 процента в Тринидаде и Тобаго до 1,7 процента в Соединенных Штатах. В 16 странах этого региона темпы роста минимальной заработной платы и производительности труда практически совпадали, в 10 странах минимальная заработная плата по темпам роста обгоняла производительность труда, а в 6 странах – отставала от нее.

► Рис. 9.16. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Северной и Южной Америке, 2010-2019 гг. (в процентах)

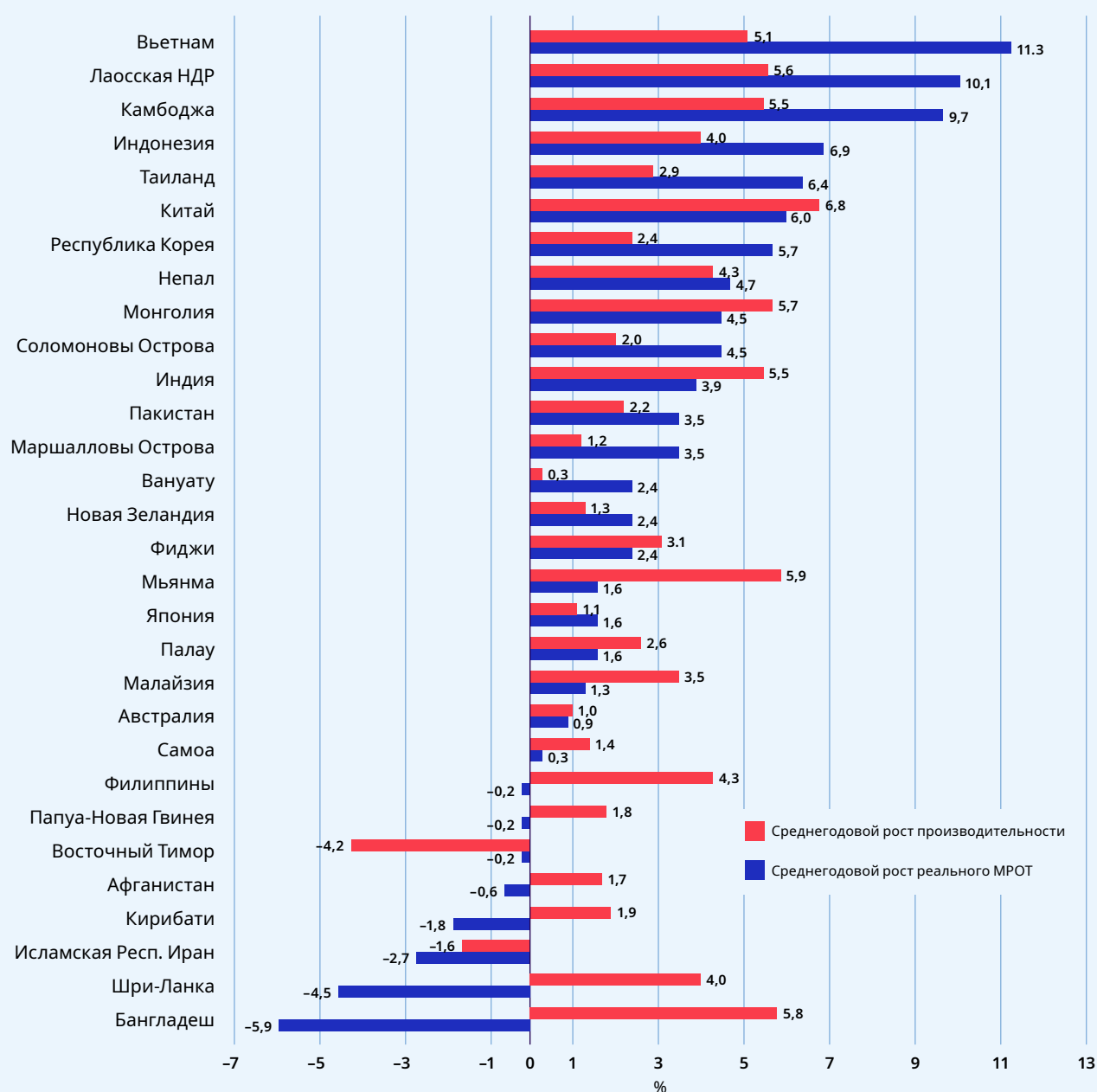


Примечание: для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, годовые темпы роста определялись за период с года установления по 2019 год.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

В Азиатско-Тихоокеанском регионе реальная минимальная заработная плата за период с 2010 по 2019 год возросла в 22 и снизилась в 8 странах (рис. 9.17). Самый большой среднегодовой прирост был отмечен во Вьетнаме (11,3 процента), Лаосской Народно-Демократической Республике (10,1 процента) и Камбодже (9,7 процента). Наибольшее снижение наблюдалось в Бангладеш и Шри-Ланке. В 20 странах региона рост реальной минимальной заработной платы совпадал с ростом производительности труда или превышал его, а в 10 странах первый был ниже второго.

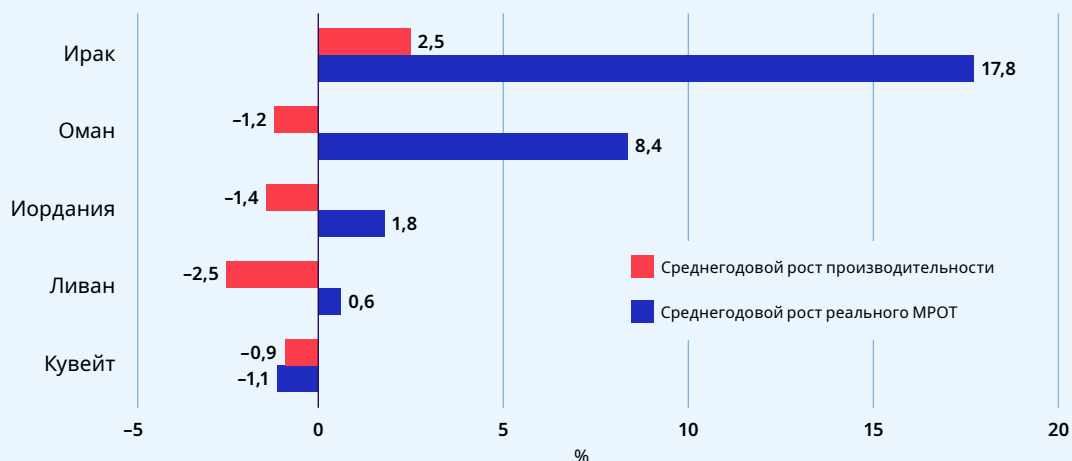
► **Рис. 9.17. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2010-2019 гг. (в процентах)**



Примечание: для стран, установивших у себя МРОТ после 2010 года, годовые темпы роста реальной минимальной заработной платы определялись за период с года установления по 2019 год. Приведенные данные по Японии отражают средневзвешенные значения по стране, рассчитанные национальным статистическим органом.

Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МРОТ, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

► Рис. 9.18. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в арабских государствах, 2010-2019 гг. (в процентах)



Примечание: для стран, установивших у себя МПРП после 2010 года, годовые темпы роста определялись за период с года установления по 2019 год.

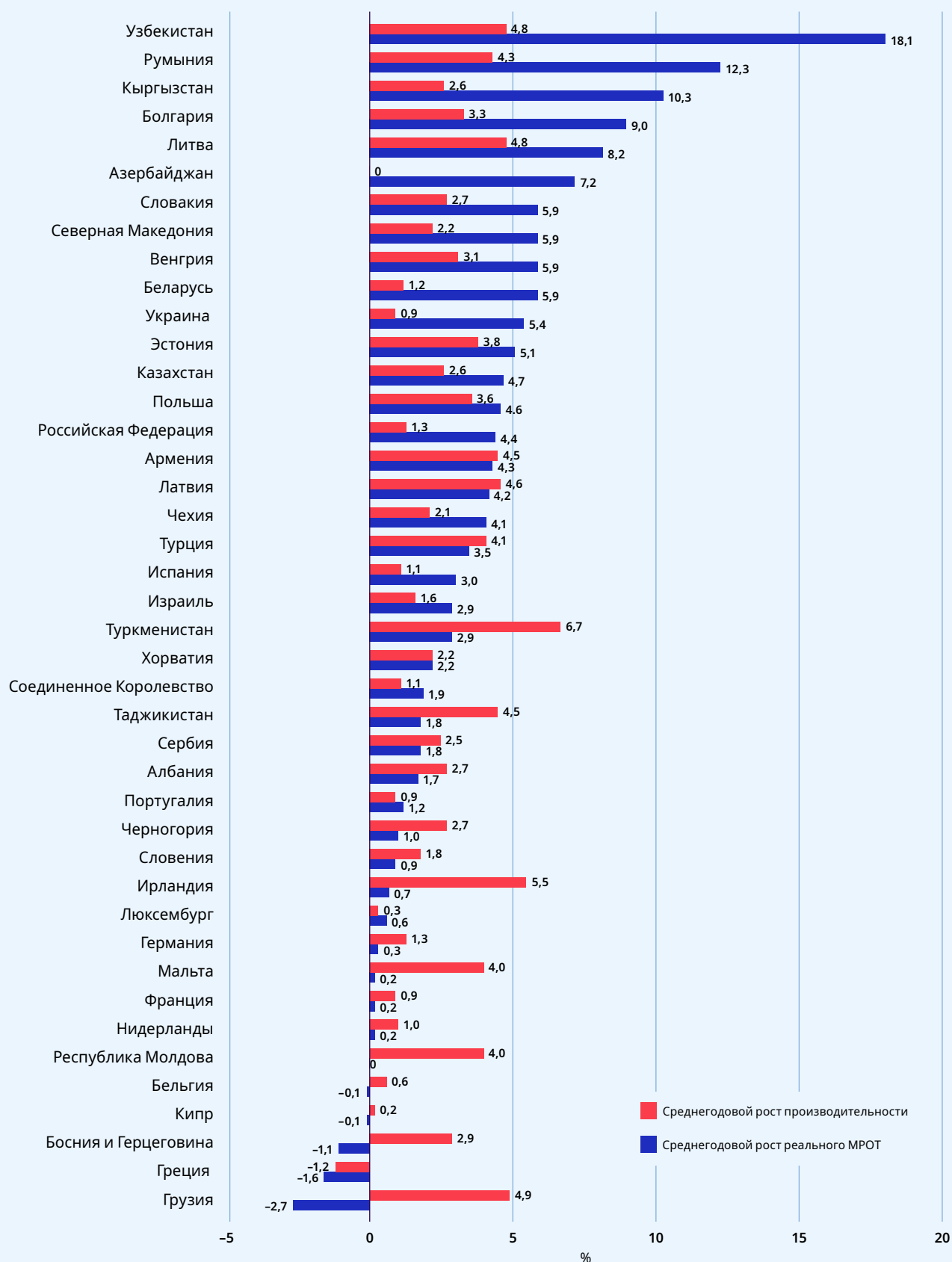
Источник: база данных МОТ по минимальной заработной плате – информация о МПРП, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

В арабских государствах реальная минимальная заработная плата за период с 2010 по 2019 год возросла во всех странах с законодательно установленным МПРП за исключением Кувейта (рис. 9.18). В Кувейте она снижалась в среднем на 1,1% в год. В остальных странах региона среднегодовой рост составлял от 0,6 процента в Ливане до 17,8 процента в Ираке. Во всех странах за исключением Кувейта рост реальной минимальной заработной платы в этот период превышал рост производительности труда.

В Европе и Центральной Азии реальная минимальная заработная плата за период с 2010 по 2019 год возросла в 36 странах и снизилась в 6 странах (рис. 9.19). Это означает, что она возросла в 86 процентах стран – самый высокий процент среди всех регионов. Среднегодовой рост варьировал от 0,2 процента в Нидерландах до 18,1 процента в Узбекистане. С другой стороны, в нескольких странах реальная минимальная заработная плата снизилась: среднегодовое снижение варьировало от 2,7 процента в Грузии до 0,1% в Бельгии. В Республике Молдова снижение было совсем незначительным. Почти в половине стран региона темпы роста реальной минимальной заработной платы и производительности труда практически совпадали. В 15 странах минимальная заработная плата возрастала быстрее производительности труда, и только в 8 странах она отставала от последней.

По рисункам 9.15-9.19 видно, что во многих странах рост реальной стоимости минимальной заработной платы не вполне соотносится с ростом производительности труда. Это может объясняться вескими причинами. Например, если минимальная заработная плата изначально была очень низкой, а лица, ответственные за формирование политики, и социальные партнеры решили «исправить» такую ситуацию и резко поднять ставку несоизмерно росту производительности. И наоборот, какие-то страны могли решить «скорректировать» слишком высокую ставку МПРП, ограничивая ее повышение несмотря на рост производительности труда. Но вообще-то желательно изначально устанавливать ставки МПРП на адекватном уровне, а затем корректировать их примерно в соответствии с увеличением стоимости жизни и ростом производительности труда.

► **Рис. 9.19. Среднегодовой рост реальной минимальной заработной платы и производительности труда в Европе и Центральной Азии, 2010-2019 гг. (в процентах)**



Примечание: для стран, установивших у себя МПЗ после 2010 года, годовые темпы роста определялись за период с года установления по 2019 год.

Источник: база данных МПЗ по минимальной заработной плате – информация о МПЗ, база данных МВФ «Перспективы мировой экономики» (World Economic Outlook) (октябрь 2020 г.) – информация об инфляции (потребительские цены на конец периода).

▶ 10

Получатели минимальной заработной платы

▶ 10.1 Минимальную заработную плату получают те, кто живет в бедных семьях?

Характерные особенности тех, кто получает минимальную заработную плату, являются одним из трех ключевых факторов, определяющих потенциал систем МРОТ в плане сокращения неравенства. Как отмечалось в разделе 7.4, одно из основных условий, которые должны быть выполнены, чтобы минимальная заработная плата обеспечила сокращение неравенства и бедности, связано с тем, в какой части кривой распределения доходов находятся лица, получающие заработную плату на уровне или ниже минимума. Заработная плата и доход домохозяйства – два разных, но взаимосвязанных понятия. Под заработной платой понимается валовое вознаграждение в денежной и натуральной форме, выплачиваемое работникам, а доход домохозяйства оценивается на уровне домохозяйства и включает все доходы, получаемые им или его отдельными членами. Заработная плата является важным источником дохода домохозяйства, но не единственным, а иногда даже не основным. Кроме того, поскольку доход оценивается на уровне домохозяйств, для того чтобы расставить эти домохозяйства по порядку от самых богатых до самых бедных (по величине их дохода), необходима информация не только об их совокупных доходах, но и о количестве их членов. К примеру, годовой доход в размере 6500 долл. США для домохозяйства, состоящего из одного человека, – совсем не то же самое, что для домохозяйства, в котором двое взрослых и трое детей (ILO 2014b, 77). Поэтому лица, получающие заработную плату на уровне или ниже минимума, могут находиться как в бедных, так и в богатых семьях в зависимости от величины дохода, поступающего из других источников и (или) от других членов семьи, а также в зависимости от размера своей семьи. Понятно, что если получающие минимальную заработную плату находятся в относительно благополучных домохозяйствах в верхнем хвосте распределения доходов, то никакие попытки повысить МРОТ или добиться соблюдения соответствующего законодательства к сокращению неравенства и бедности не приведут. Однако, судя по имеющимся данным, дело все-таки обстоит иначе.

Как показывают имеющиеся данные, большинство тех, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, находятся в нижнем хвосте распределения доходов (рис. 10.1). В Европе в нижней половине шкалы распределения доходов находятся в среднем 69 процентов всех работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума. В Азии, если судить по четырем странам, по которым имеются данные, доля таких работников аналогична – около 70 процентов, а в Латинской Америке, если исходить из среднего показателя по шести исследованным странам, она составляет 66 процентов. В Африке работники, получающие заработную плату на уровне или ниже минимума, как представляется, рассредоточены по шкале распределения доходов более равномерно, и в ее нижней половине находятся только 52 процента из них.



БОЛЬШИНСТВО

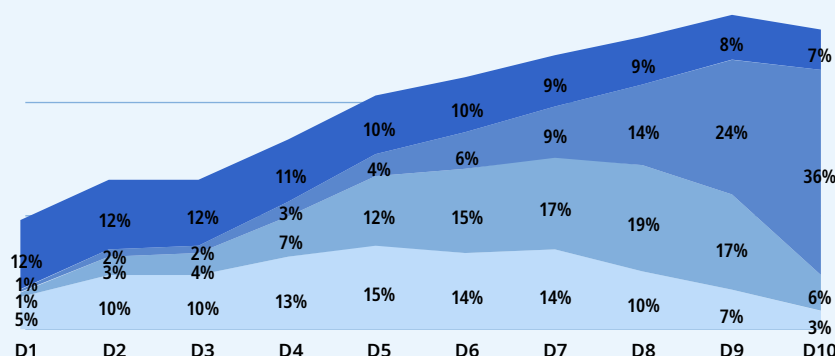
тех, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, находятся в нижнем хвосте распределения доходов.



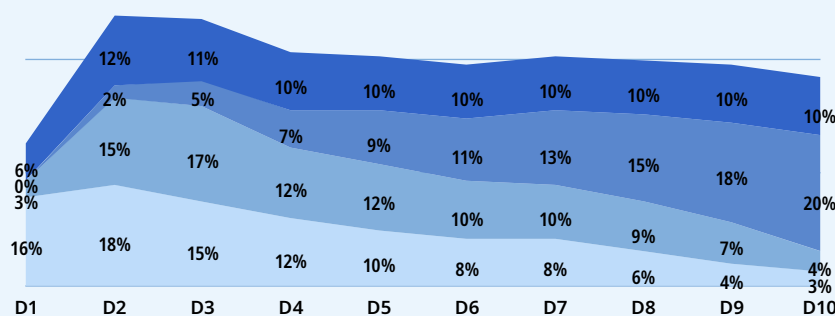
Чем те, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума и живет в беднейших домохозяйствах, отличаются от небольшого числа тех, кто зарабатывает столь же мало, но живет в более обеспеченных семьях? На рисунке 10.2 показано, что в Европе работники, получающие заработную плату на уровне или ниже минимума и относящиеся к высокодоходным децилям, чаще всего оказываются молодыми и с несколько большей долей вероятности женщинами и что их доходы, по-видимому, не занимают заметного места в совокупных трудовых доходах их домохозяйств. Напротив, работники с аналогичной заработной платой, но живущие в самых малообеспеченных семьях, чаще всего оказываются лицами более старшего возраста, одинокими родителями с детьми, и их вклад в совокупные трудовые доходы их домохозяйств весьма существенный. На рисунках 10.3–10.5 представлены результаты проведенного на основе имеющихся данных аналогичного анализа для Латинской Америки, Азии и Африки соответственно. Как показывает рисунок 10.3, в Латинской Америке и Европе результаты оказались похожими. В странах Азии и Африки, по которым имеются данные, результаты, представленные на рисунках 10.4 и 10.5 соответственно, различаются в большей степени.

► Рис. 10.1. Распределение наемных работников по доходным децилям, по регионам (в процентах)

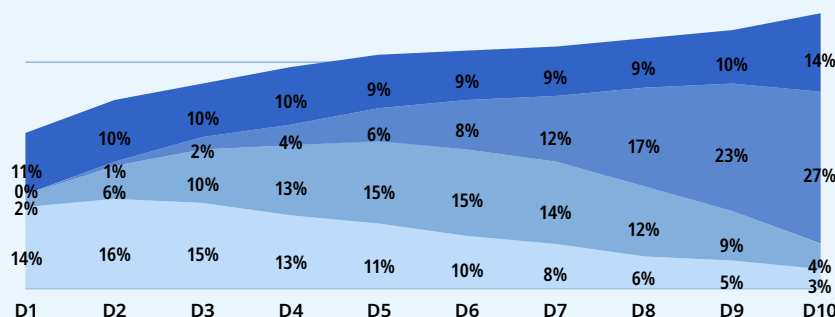
Африка



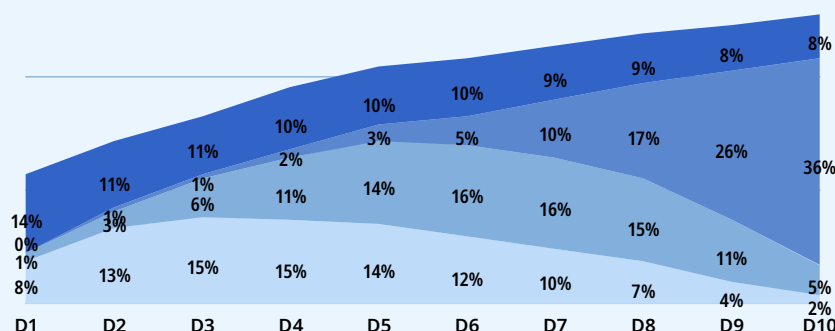
Азия



Европа



Латинская Америка

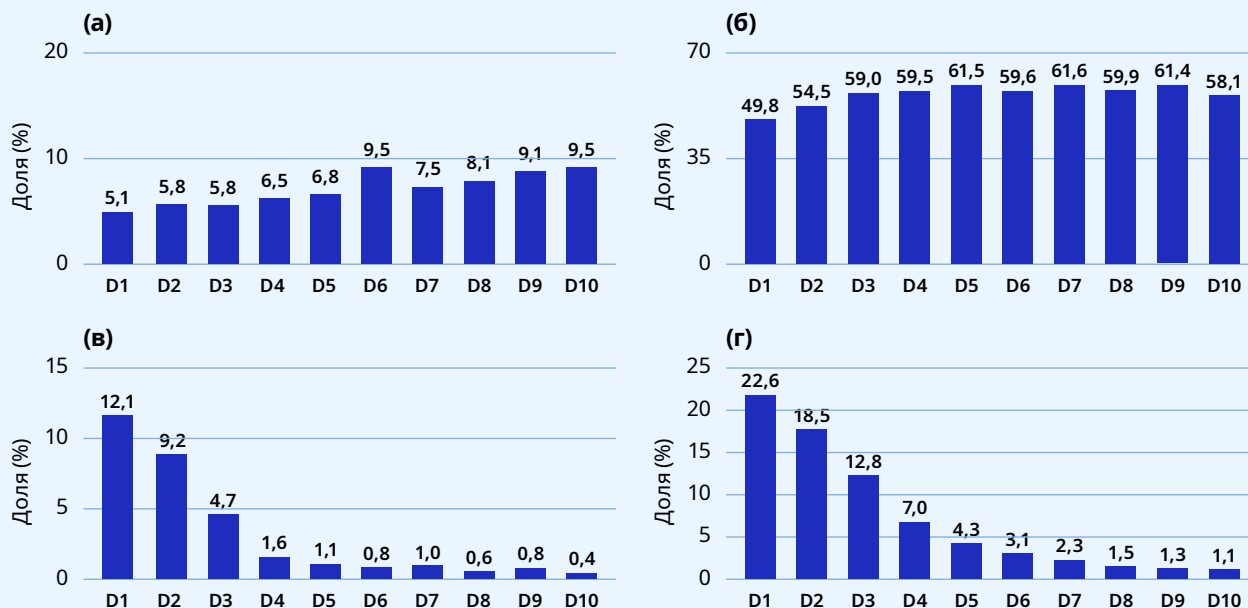


- Лица, работающие на индивидуальной основе, и другие категории работников за исключением наемных
- Работники, получающие заработную плату в размере более двух установленных минимумов
- Работники, получающие заработную плату в размере от 1,05 до 2 установленных минимумов
- Работники, получающие заработную плату на уровне или ниже установленного минимума

Примечание: для Африки оценки подготовлены на основе данных по пяти странам (Камерун, Кот-д'Ивуар, Малави, Нигер, Объединенная Республика Танзания). Для Азии оценки подготовлены на основе данных по четырем странам (Камбоджа, Монголия, Мьянма, Вьетнам). Для Европы оценки подготовлены на основе информации по 27 странам, имеющейся в базе статистических данных ЕС по доходам и условиям жизни (EU-SILC). Для Латинской Америки оценки подготовлены на основе данных по шести странам (Многонациональное Государство Боливия, Чили, Эквадор, Гватемала, Гайана, Уругвай). Все региональные оценки представляют собой средневзвешенные показатели. Обратите внимание, что процентные доли в каждой категории работников в сумме составляют 100 процентов. Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

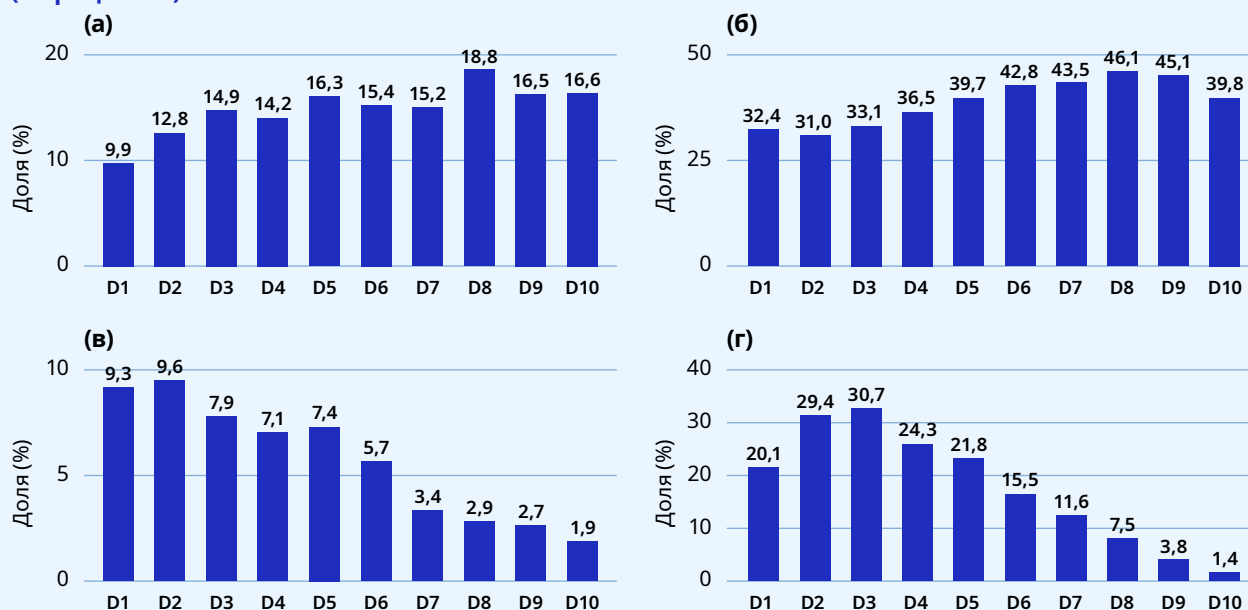
► **Рис. 10.2. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Европа (средневзвешенные показатели) (в процентах)**



Примечание: (а) Доля лиц в возрасте 16-20 лет среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (б) доля женщин среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (в) доля одиноких родителей с детьми среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (г) доля, которую занимают в семейном доходе трудовые доходы работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям. Оценки подготовлены на основе информации по 27 странам, имеющейся в базе статистических данных ЕС по доходам и условиям жизни (EU-SILC). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

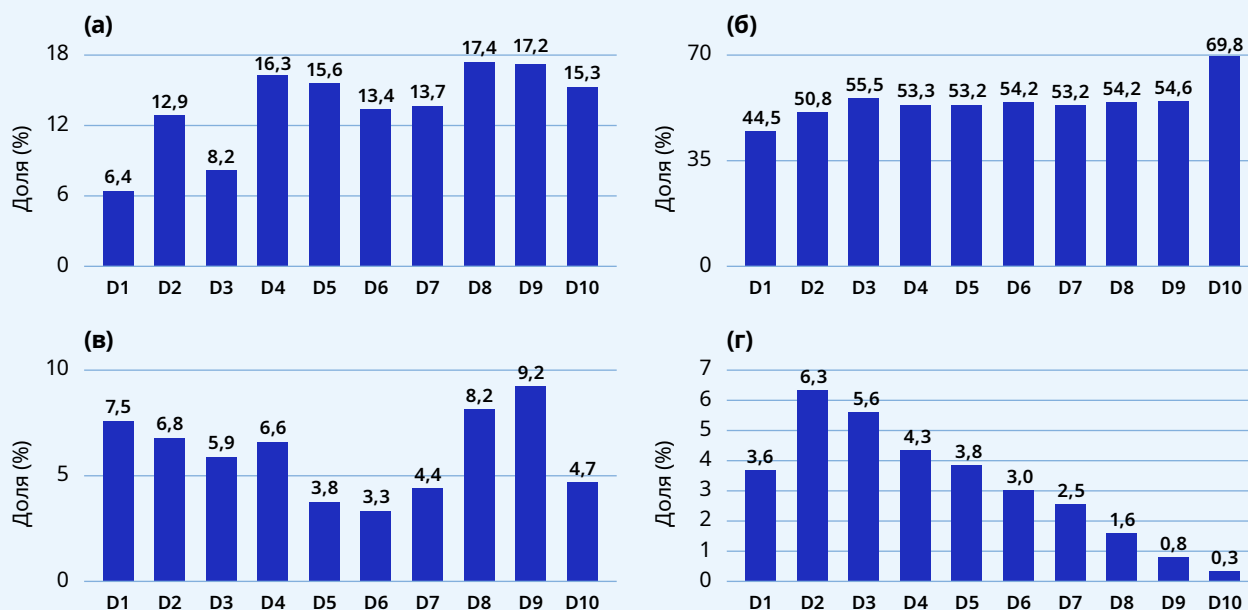
► **Рис. 10.3. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Латинская Америка (средневзвешенные показатели) (в процентах)**



Примечание: (а) Доля лиц в возрасте 16-20 лет среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (б) доля женщин среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (в) доля одиноких родителей с детьми среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (г) доля, которую занимают в семейном доходе трудовые доходы работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям. Оценки подготовлены на основе данных по шести странам (Многонациональное Государство Боливия, Чили, Эквадор, Гватемала, Гайана, Уругвай). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

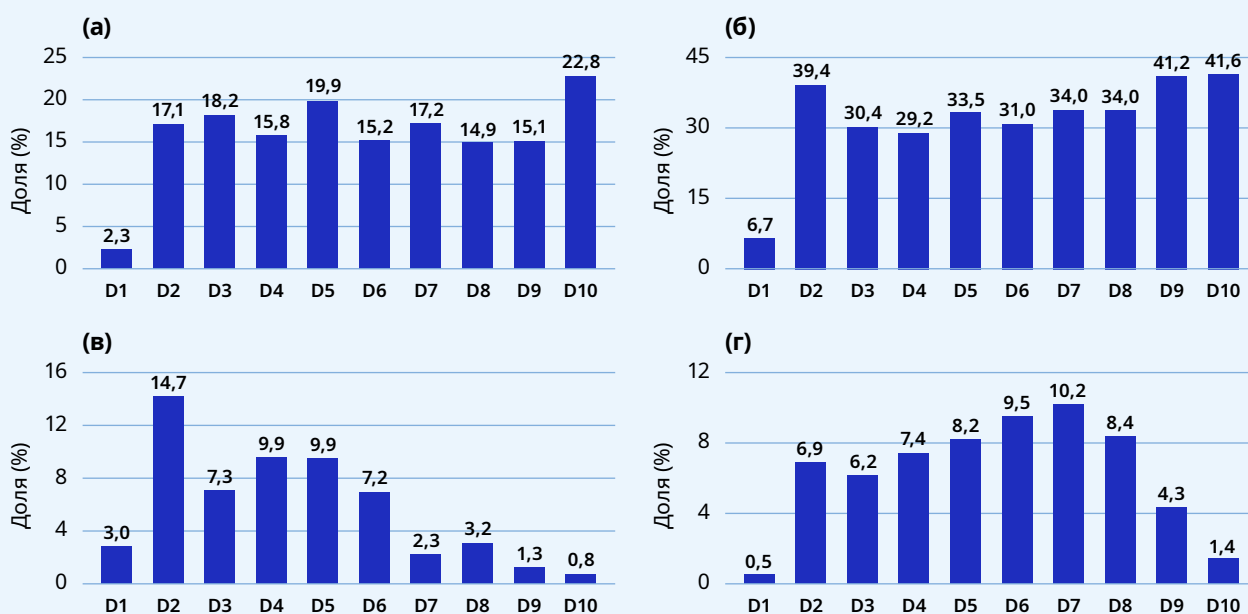
► **Рис. 10.4. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Азия (средневзвешенные показатели) (в процентах)**



Примечание: (а) Доля лиц в возрасте 16-20 лет среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (б) доля женщин среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (в) доля одиноких родителей с детьми среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (г) доля, которую занимают в семейном доходе трудовые доходы работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям. Оценки подготовлены на основе данных по четырем странам (Камбоджа, Монголия, Мьянма, Вьетнам). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 10.5. Характеристики работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, по доходным децилям, Африка (средневзвешенные показатели) (в процентах)**



Примечание: (а) Доля лиц в возрасте 16-20 лет среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (б) доля женщин среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (в) доля одиноких родителей с детьми среди всех наемных работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям; (г) доля, которую занимают в семейном доходе трудовые доходы работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, с разбивкой по доходным децилям. Оценки подготовлены на основе данных по пяти странам (Камерун, Кот-д'Ивуар, Малави, Нигер, Объединенная Республика Танзания). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

► 10.2 Демографические характеристики работников, получающих минимальную заработную плату

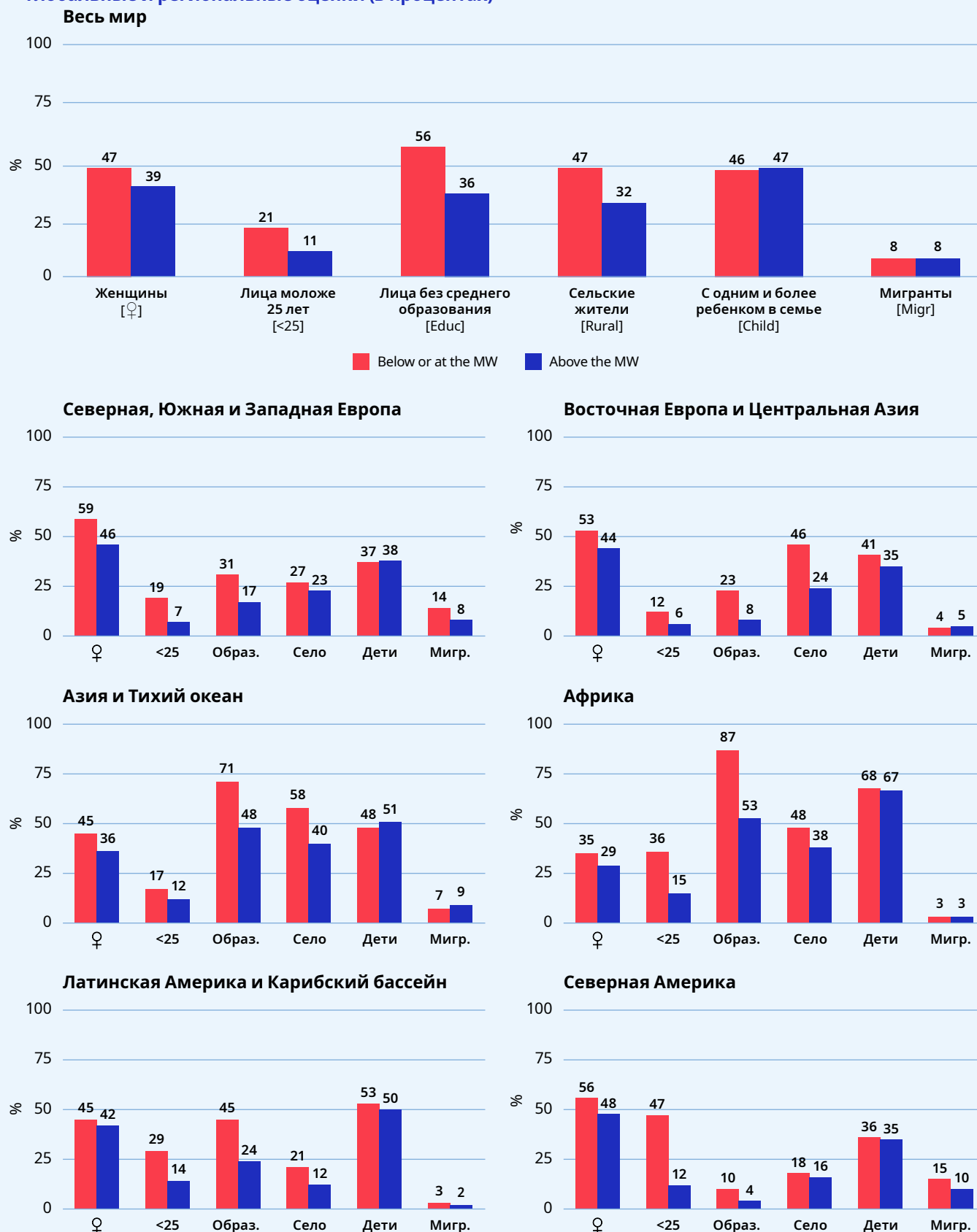
Как показывают некоторые публикации, минимальная заработная плата способна не только уменьшать неравенство в доходах между домохозяйствами, но и сокращать разницу в оплате труда между мужчинами и женщинами (раздел 7.2) и между другими категориями населения. Ее эффективность в этом плане зависит, среди прочего, от того, какая категория лиц получает от мер в области регулирования МРОТ наибольшую выгоду. Одним из основных источников неравенства в настоящее время выступают различия на гендерной основе (Atkinson and Bourguignon 2015), однако во многих странах возрастанию неравенства способствуют и различия между другими группами, например, между местными жителями и мигрантами, когда последние составляют относительно большую долю малоимущих домохозяйств. Кроме этого, усилению чувства раздробленности во многих обществах может также способствовать территориальное неравенство, особенно между сельскими и городскими районами. В большинстве исследований, посвященных неравенству доходов, основное внимание сосредоточено на неравенстве между всеми домохозяйствами в стране (так называемое «вертикальное неравенство»). Но политика, направленная на сокращение неравенства, может оказаться неэффективной, если не будет учитывать тот факт, что неравенство существует и между различными группами населения (так называемое «горизонтальное неравенство»; см. Stewart 2005). По-особенному неравенство проявляется там, где люди принадлежат сразу к нескольким социально незащищенным группам. Для обозначения сложного процесса накопления и наложения друг на друга различных компонентов неравенства, основанных на разных личностных характеристиках, существует такое понятие, как «интерсекциональность». Таким образом, изучение демографических характеристик людей, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, может пролить свет на те потенциальные возможности, которыми обладают меры в области регулирования МРОТ в плане уменьшения существующих различий между группами и, следовательно, в плане сокращения горизонтального неравенства.

При сравнении характеристик тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимальной, с характеристиками тех, у кого она выше минимальной, можно увидеть, что среди первых непропорционально велика доля женщин, молодых людей (в возрасте до 25 лет), лиц с низким уровнем образования и сельских работников (рис. 10.6). Так, среди тех, кто получает заработную плату выше минимальной, молодые работники составляют лишь 11 процентов, а среди тех, чей труд оплачивается на уровне минимума и ниже, их доля достигает уже 21 процента. Но из этого следует также и то, что почти 80 процентов тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, – это люди старше 25 лет, и почти половина из них имеют детей. Такие результаты говорят о том, что вопреки некоторым предположениям работники с заработной платой на уровне или ниже минимума – это по большей части не молодежь, живущая с родителями, а наоборот, у многих из них есть собственные семьи, которые нужно содержать. Совершенно очевидно также, что в Северной, Южной и Западной Европе, а также в Северной Америке среди работников, труд которых оплачивается на уровне или ниже минимума, непропорционально велика доля трудящихся-мигрантов.

► Совершенно очевидно также, что в Северной, Южной и Западной Европе, а также в Северной Америке среди работников, труд которых оплачивается на уровне или ниже минимума, непропорционально велика доля трудящихся-мигрантов.



► **Рис. 10.6. Сравнительные демографические характеристики работников, чей труд оплачивается на уровне или ниже минимума, и тех, чья заработная плата превышает минимальную, глобальные и региональные оценки (в процентах)**



Примечание: приведенные оценки основаны на данных по 71 стране (13 стран в Латинской Америке и Карибском бассейне, 2 страны в Северной Америке, 11 стран в Африке, 14 стран в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 22 страны в Северной, Южной и Западной Европе, 9 стран в Восточной Европе и Центральной Азии). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

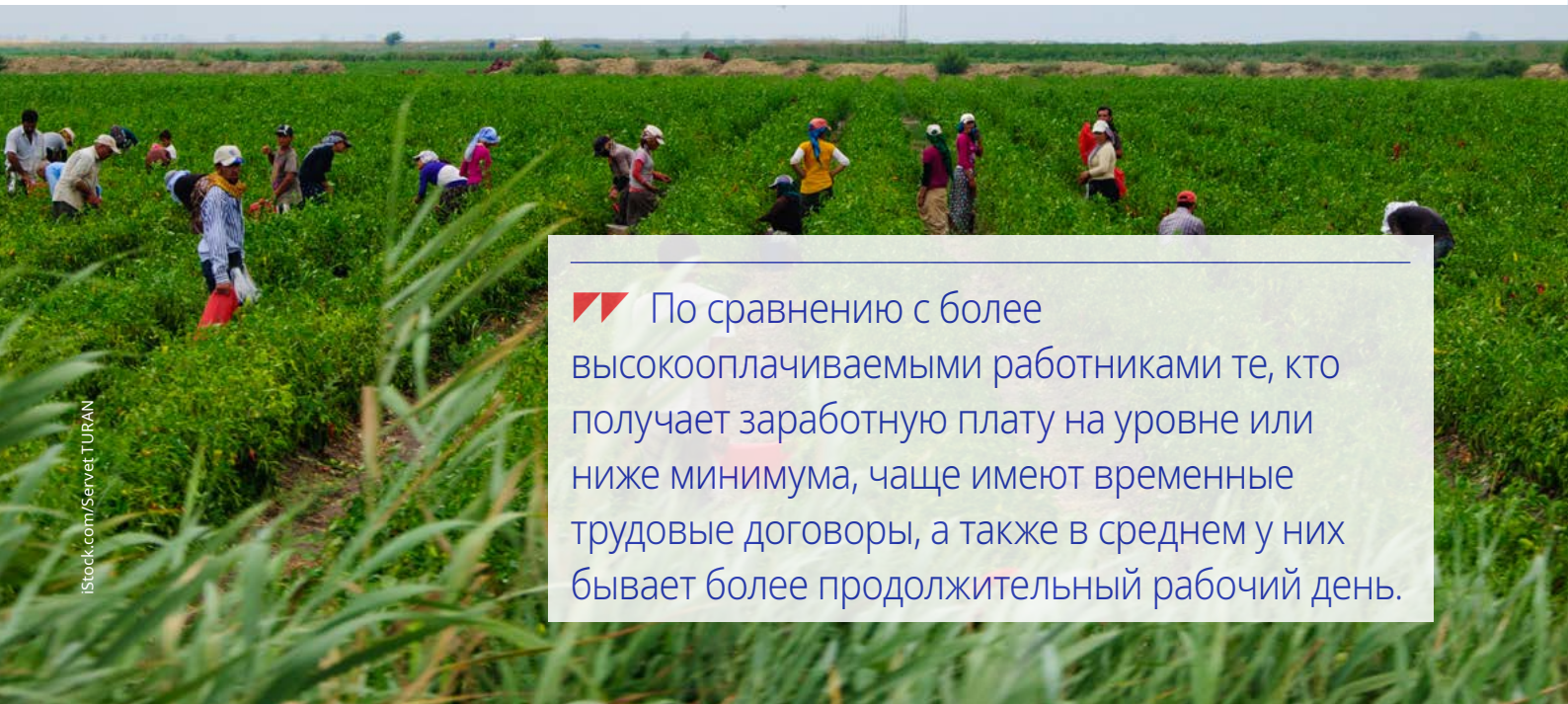
Источник: оценки МОТ.

► 10.3 Статус на рынке труда у работников, получающих минимальную заработную плату

Если рассматривать показатели в глобальном масштабе, то по сравнению с более высокооплачиваемыми работниками те, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, чаще имеют временные трудовые договоры, а также в среднем у них бывает более продолжительный рабочий день (рис. 10.7). По оценкам, во всем мире 46 процентов работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, трудятся по временным договорам, 14 процентов из них работают неполный рабочий день. Также лица с заработной платой на уровне или ниже минимума работают в среднем 47 часов в неделю. Для сравнения, среди получающих более минимальной заработной платы по временным договорам работают 28 процентов, на условиях неполного рабочего времени – 9 процентов, а продолжительность рабочей недели у них составляет в среднем 44 часа. Сходные тенденции в этом плане наблюдаются во всех регионах лишь за двумя исключениями – в Северной, Южной и Западной Европе в том, что касается продолжительности рабочего времени, и в Африке в том, что касается доли занятых на условиях неполного рабочего времени. В самом деле, в Северной, Южной и Западной Европе работники с заработной платой на уровне или ниже минимальной трудятся в среднем 33 часа в неделю, а те, кто зарабатывает более минимальной заработной платы, – 39 часов в неделю. В Африке среди работников, получающих более минимальной заработной платы, процент тех, кто работает на условиях неполного рабочего времени, выше примерно в два раза.

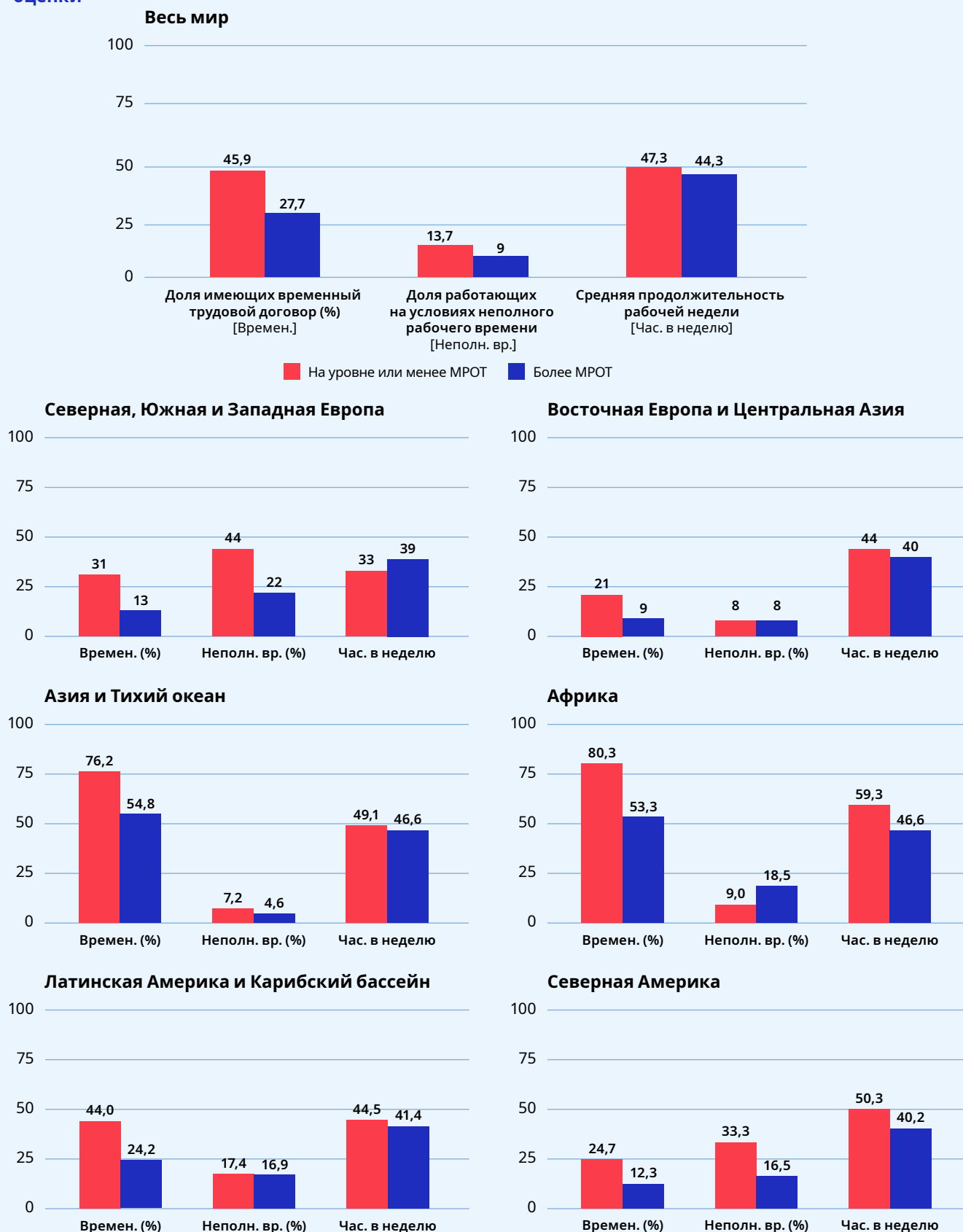
Что касается распределения по занятиям, то подавляющее большинство работников с заработной платой на уровне или ниже минимальной заняты трудом низкой и средней квалификации (рис. 10.8). В частности, доля таких работников, если сравнивать их с теми, кто получает более минимальной заработной платы, непропорциональна велика среди занятых ручным трудом и операторов машин и механизмов, а также среди конторских служащих, продавцов, квалифицированных сельскохозяйственных работников, неквалифицированных и домашних работников. Во всем мире вышеперечисленными видами работ заняты 89 процентов лиц, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в то время как среди получающих заработную плату более минимальной работников таких профессий только 65 процентов.

Что касается распределения по отраслям, то во всем мире примерно 52 процента работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, заняты в сельском хозяйстве, горнодобывающей промышленности, обрабатывающей промышленности, строительстве и торговле (рис. 10.9). Оценки показывают также, что почти повсеместно во всех регионах лица с заработной платой на уровне или ниже минимальной, по сравнению с теми, у кого она выше минимальной, чаще оказываются работниками аграрного сектора, торговли, сферы питания, гостиничного бизнеса или сферы других частных услуг.



► По сравнению с более высокооплачиваемыми работниками те, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, чаще имеют временные трудовые договоры, а также в среднем у них бывает более продолжительный рабочий день.

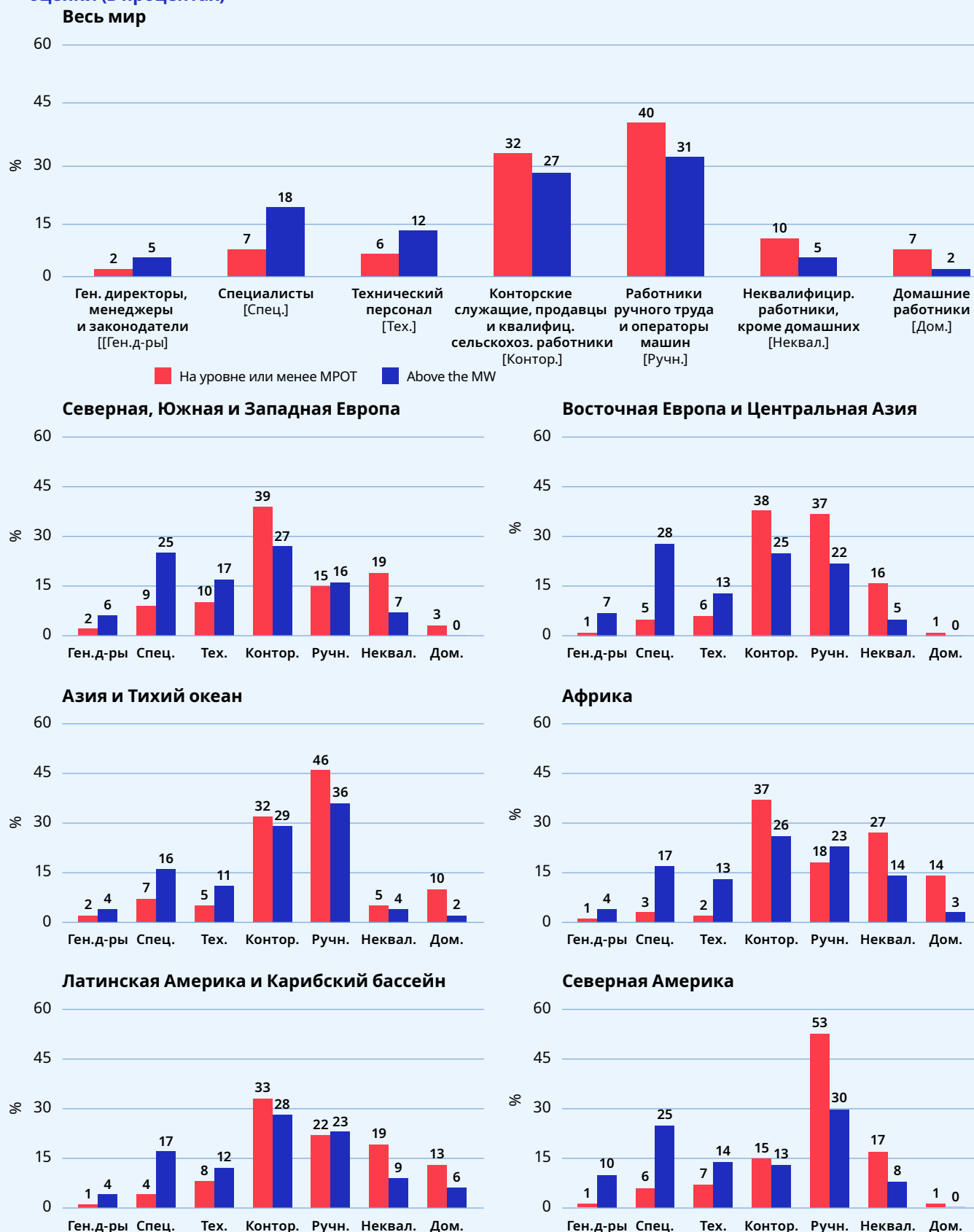
► **Рис. 10.7. Статус на рынке труда работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в сравнении со статусом тех, кто получает более МРОТ, глобальные и региональные оценки**



Примечание: приведенные оценки основаны на данных по 71 стране (13 стран в Латинской Америке и Карибском бассейне, 2 страны в Северной Америке, 11 стран в Африке, 14 стран в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 22 страны в Северной, Южной и Западной Европе, 9 стран в Восточной Европе и Центральной Азии). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 10.8. Классификация занятий (ISCO-08) работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в сравнении с теми, кто получает более МРОТ, глобальные и региональные оценки (в процентах)**

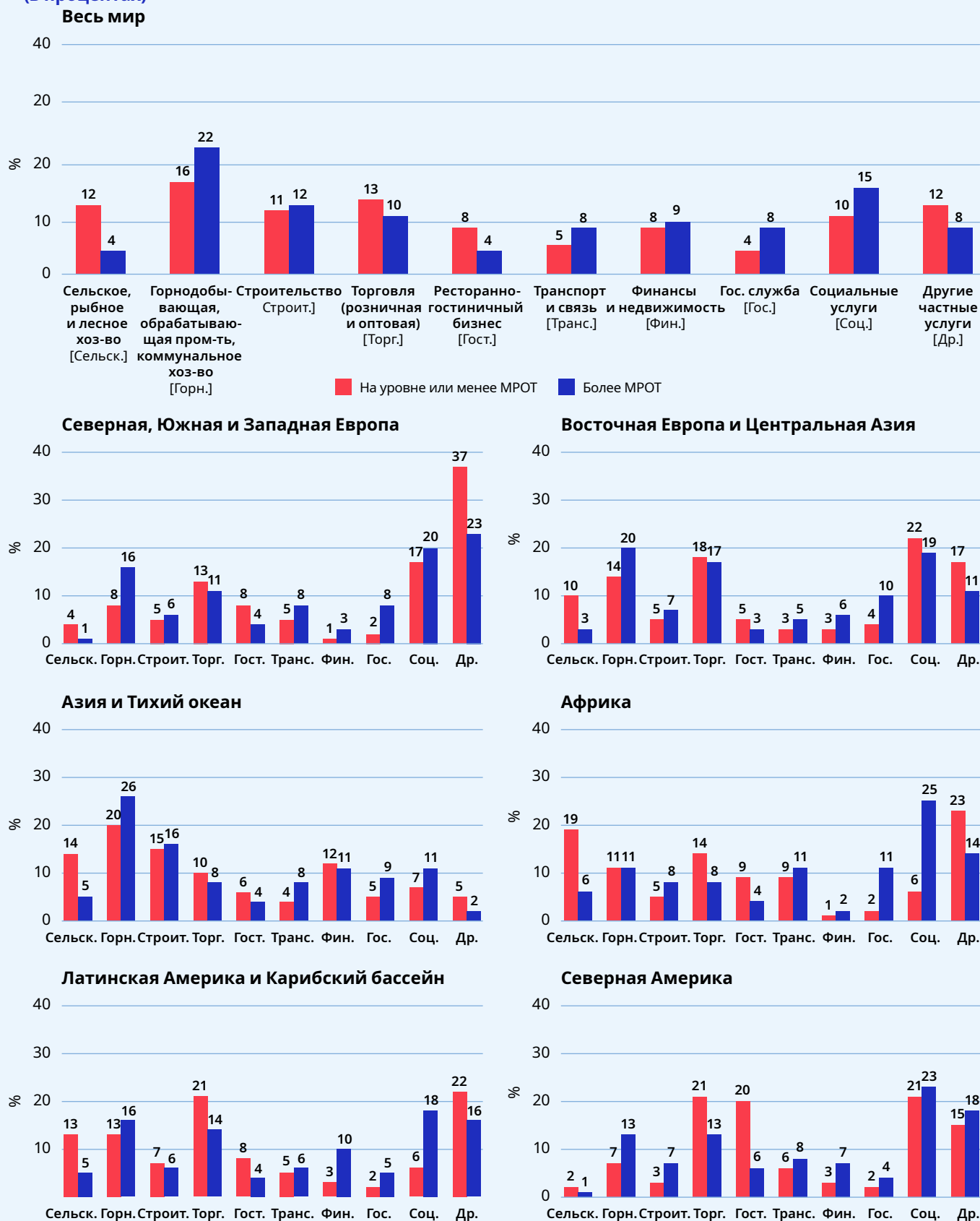


ISCO-08 = Международная стандартная классификация занятий 2008.

Примечание: приведенные оценки основаны на данных по 71 стране (13 стран в Латинской Америке и Карибском бассейне, 2 страны в Северной Америке, 11 стран в Африке, 14 стран в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 22 страны в Северной, Южной и Западной Европе, 9 стран в Восточной Европе и Центральной Азии). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 10.9. Отраслевое распределение работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимальной, в сравнении с теми, кто получает более МРОТ, глобальные и региональные оценки (в процентах)**



Примечание: отраслевая классификация по Классификатору видов экономической деятельности Европейского союза (Statistical Classification of Economic Activities in the European Community (NACE), Rev. 4). Приведенные оценки основаны на данных по 71 стране (13 стран в Латинской Америке и Карибском бассейне, 2 страны в Северной Америке, 11 стран в Африке, 14 стран в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 22 страны в Северной, Южной и Западной Европе, 9 стран в Восточной Европе и Центральной Азии). Дополнительную информацию см. в Приложении V.

Источник: оценки МОТ.



Независимо от критерия, по которому оценивается неравенство в доходах, практически во всех обследованных странах его можно сократить за счет обеспечения полного правового покрытия и соблюдения законодательства вместе с установлением адекватного размера минимальной заработной платы.



11

Результаты моделирования

► 11.1 Данные и методика

В настоящей главе представлены результаты моделирования воздействия МРОТ на показатели бедности и неравенства в доходах по двум разным сценариям. Таким образом здесь исследуется перераспределительный потенциал минимальной заработной платы с использованием микроданных по 41 стране с доступной информацией о заработной плате и доходах в Африке, Азиатско-Тихоокеанском регионе, Европе, Латинской Америке и Карибском бассейне. Два сценария предполагают моделирование следующих ситуаций: (1) *увеличение числа работников, получающих минимальную заработную плату*, как предполагается, за счет полного соблюдения законодательства и охвата всех категорий наемных работников (хотя полное соблюдение законодательства – это не совсем реалистичный сценарий, данное моделирование показывает, в какой степени возможно сократить неравенство и бедность за счет расширения правового покрытия и повышения правовой дисциплины); (2) *расширение охвата (для обеспечения полного соблюдения законодательства в отношении всех наемных работников) и увеличение размера минимальной заработной платы*, при этом последняя повышается до определенного процента от медианной заработной платы в стране. Если говорить конкретнее, в основе этих двух сценариев лежат следующие гипотезы (более подробную информацию см. в Приложении IV):

► **Первый сценарий предполагает полное соблюдение норм, касающихся существующего почасового МРОТ, и полный охват всех работников. Это означает, что всем отмеченным в исследовании работникам, чей труд оплачивается на уровне ниже минимума, назначается минимальная заработная плата в зависимости от количества отработываемых часов.** Использование минимальной почасовой ставки оплаты труда позволяет учитывать всех работников независимо от того, работают ли они полный или неполный рабочий день. Однако в странах, где минимальная заработная плата, если соотносить ее с медианной, чрезмерно высока, допускать возможность полного соблюдения законодательства представляется нереалистичным. Поэтому для стран, где минимальная заработная плата превышает 67 процентов от медианной, было решено смоделировать ситуацию полного соблюдения законодательства путем повышения заработной платы тех, у кого она менее 67 процентов от медианной, в точности до уровня этих 67 процентов (в данном случае это меньше установленного МРОТ). Кроме того, чтобы учесть возможность неблагоприятного воздействия на занятость, сценарий допускает «расплату рабочими местами» в размере 1 процента за каждое 10-процентное увеличение общего фонда заработной платы в результате обеспечения полного соблюдения законодательства о МРОТ и охвата им всех работников¹⁴. Это допущение основывается на том факте, что авторы многих эмпирических исследований, выявившие воздействие роста МРОТ

¹⁴ Термин «общий, или совокупный фонд заработной платы наемных работников» дает приблизительное представление о полных затратах на труд (в виде заработной платы), понесенных работодателями.

на занятость, оценивают степень этого воздействия в пределах от 1 до 2 процентов на каждые 10 процентов увеличения МРОТ (см., например, Neumark and Wascher 2008). Далее в докладе этот первый сценарий называется «сценарием полного соблюдения», хотя в некоторых случаях он может предполагать и расширение правового покрытия.

- **Во втором сценарии допущение о полном соблюдении норм и полном охвате всех работников сочетается с допущением об увеличении размера минимальной заработной платы в некоторых странах.** В данном сценарии оценивается эффект от повышения МРОТ до уровня в 67 процентов (две трети) от медианной заработной платы в тех странах, где он был ниже. Выбор именно такого уровня объясняется тем, что низкооплачиваемой обычно считается та работа, где работник получает менее двух третей от медианной заработной платы в стране. Реализация этих допущений проводилась в два этапа. Во-первых, в странах, где существующая минимальная заработная плата меньше 67 процентов от медианной, почасовая ставка увеличивалась до 67 процентов от медианы для всех работников, у которых заработная плата на данный момент ниже этого контрольного уровня. В результате автоматически возникала ситуация полного соблюдения законодательства о МРОТ. Во-вторых, в странах, где существующая минимальная заработная плата уже и так больше 67 процентов от медианной, она дополнительно не повышалась, при этом предполагалось полное соблюдение всех касающихся этого уровня требований. Таким образом, для последней группы стран первый и второй сценарии идентичны, и это означает, что, когда минимальная заработная плата и без того превышает 67 процентов от медианной, возможности для ее повышения отсутствуют. Данный сценарий предполагает также, что за каждое 10-процентное увеличение совокупного фонда заработной платы приходится расплачиваться потерей одного процента рабочих мест.

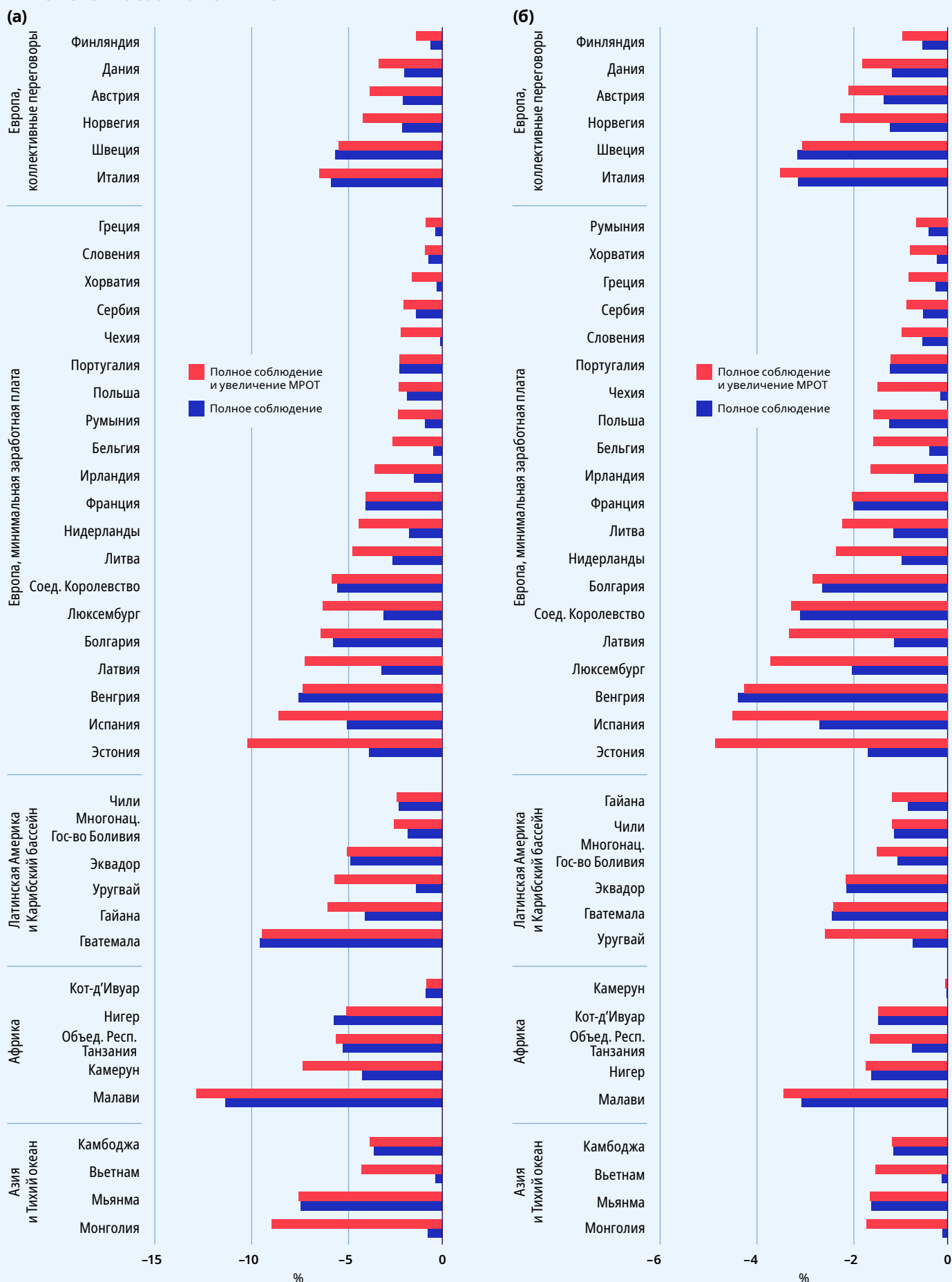
Результаты этого моделирования позволяют лучше понять условия, при которых минимальная заработная плата способна сократить неравенство в доходах. Следует подчеркнуть, что выбранный в качестве контрольного ориентира уровень в 67 процентов от медианной заработной платы не следует считать оптимальной величиной для МРОТ. Такой уровень выбран просто для того, чтобы упростить анализ возможного эффекта от изменений минимальной заработной платы, которая, как предполагается в данном случае, должна быть правдоподобного и реалистичного размера, учитывая существующий профиль распределения заработной платы (т.е. учитывая медианную заработную плату). На основе имеющихся оценок была построена типология стран в зависимости от потенциала их систем МРОТ в плане сокращения неравенства в доходах. Чтобы дополнительно пролить свет на условия, при которых минимальная заработная плата способна полностью реализовать свой перераспределительный потенциал, проводится углубленный анализ характеристик отдельных стран.

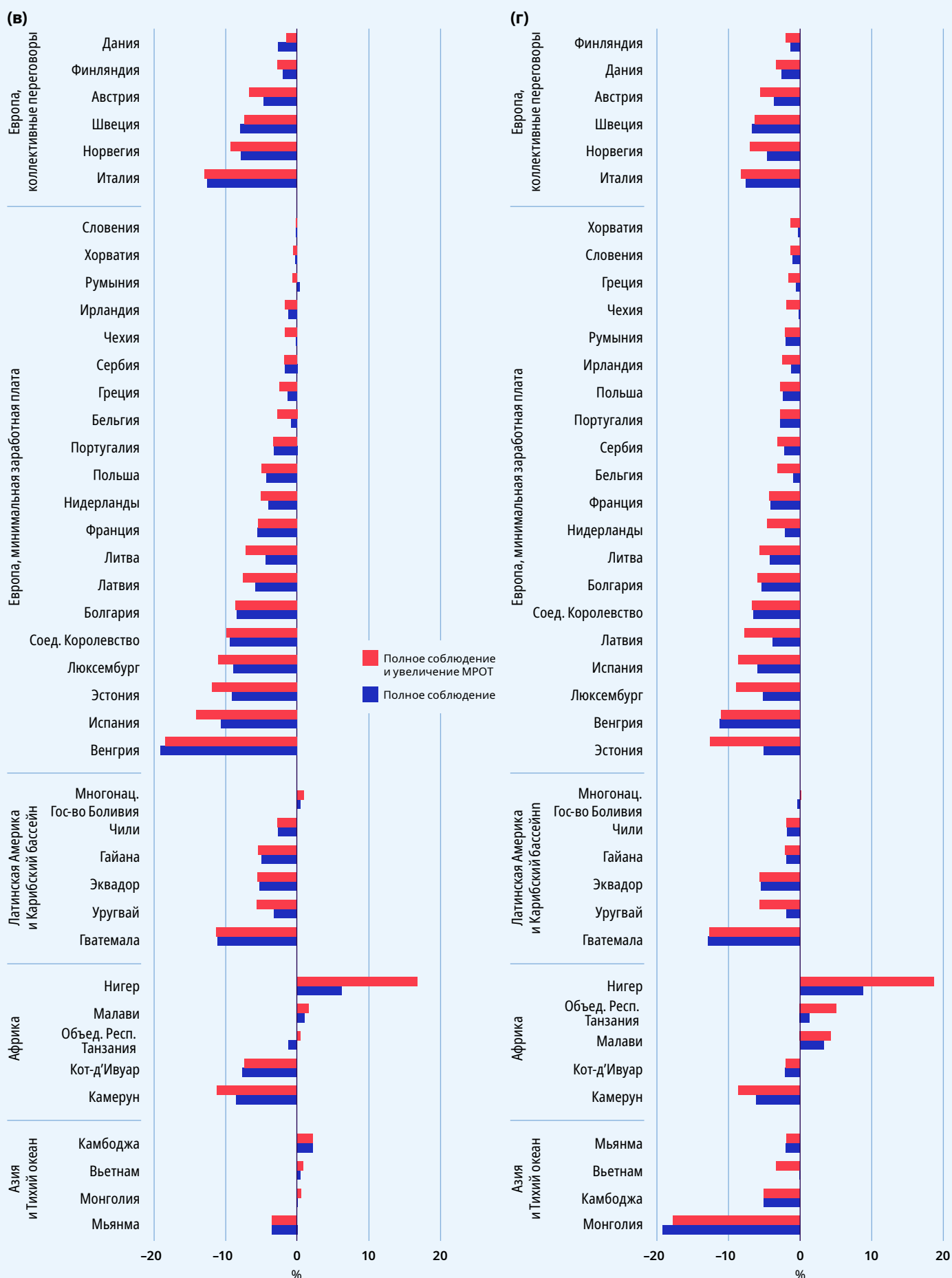
► 11.2 Результаты моделирования неравенства доходов и относительной бедности

Результаты моделирования говорят о том, что независимо от критерия, по которому оценивается неравенство в доходах, практически во всех обследованных странах его можно сократить за счет обеспечения полного правового покрытия и соблюдения законодательства, а также повышения размера минимальной заработной платы до уровня в 67 процентов от медианной. На рисунке 11.1 показано, как две смоделированные ситуации могут повлиять на четыре разных показателя имущественного неравенства. Первый вопрос, который возникает при анализе такого неравенства, касается того, как его можно измерить. Существуют разные критерии, или показатели неравенства, и на каждом из них изменения в степени соблюдения законодательства и в размере минимальной заработной платы, вероятно, будут отражаться по-разному. Для настоящего доклада было решено использовать выраженное в процентах относительное изменение коэффициента Пальма, коэффициента Джини¹⁵, коэффициента D9/D1 и коэффициента D8/D2. Для всех этих критериев необходимо ранжирование

¹⁵ Коэффициент Джини показывает, в какой степени фактическое распределение доходов между людьми или домохозяйствами в стране отклоняется от их абсолютно равного распределения. Коэффициент Джини, равный нулю, означает полное равенство, а равный 100 – полное неравенство. См. определение индекса Джини в онлайн-гlossарии статистических терминов ОЭСР (Glossary of Statistical Terms).

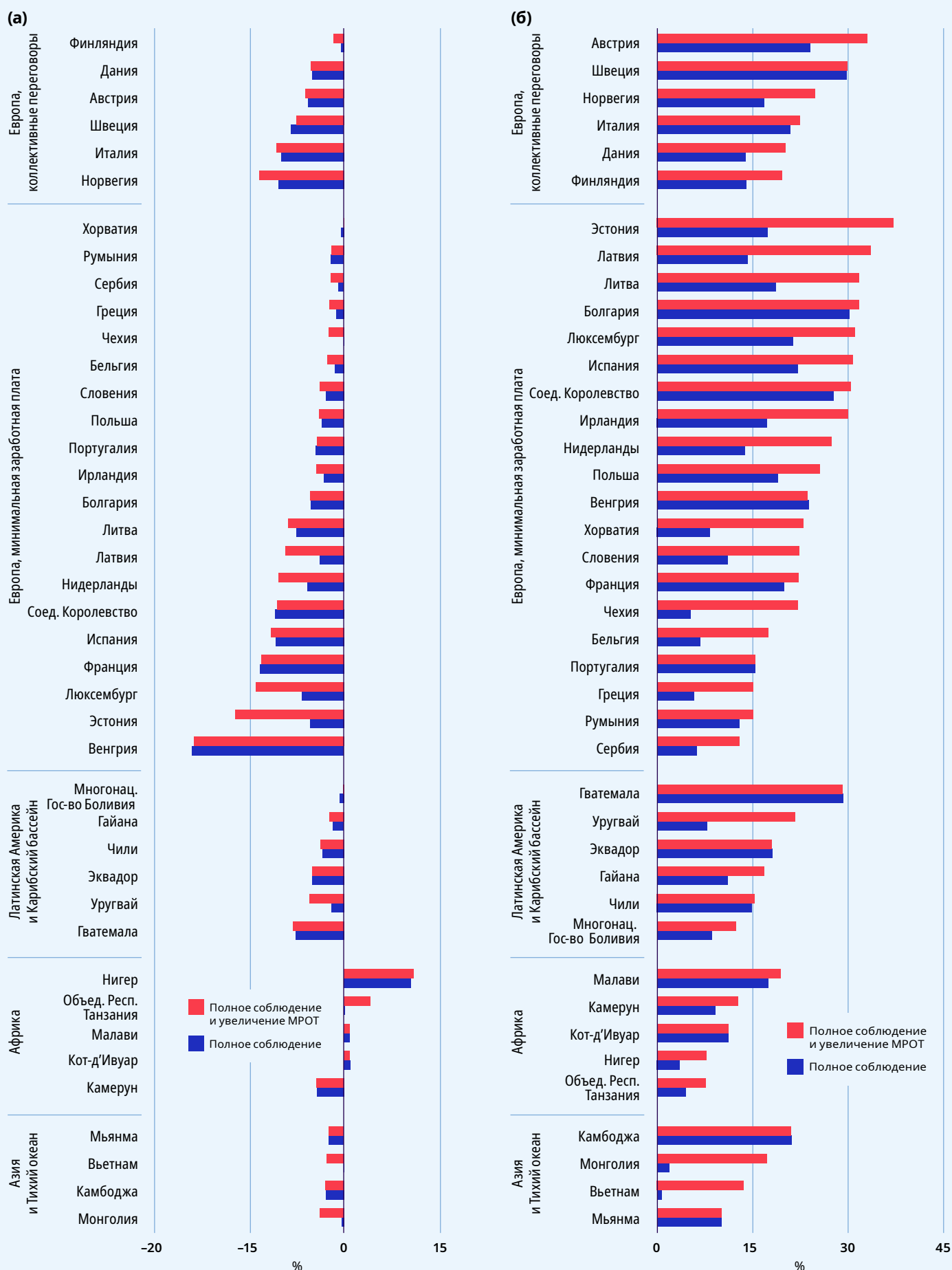
► Рис. 11.1. Потенциальное воздействие двух смоделированных ситуаций с МРОТ на неравенство доходов в отдельных странах: (а) процентное изменение коэффициента Пальма; (б) процентное изменение коэффициента Джини; (в) процентное изменение соотношения D9/D1; (г) процентное изменение соотношения D8/D2





Источник: оценки МОТ.

► Рис. 11.2. Потенциальное воздействие двух смоделированных ситуаций с МРОТ на уровень бедности в отдельных странах: (а) процентное изменение относительной бедности домохозяйств; (б) процентная доля людей, живущих в домохозяйствах с увеличившимся доходом



Примечание: (а) Изменение доли домохозяйств с подушевым доходом менее половины медианного; (б) изменение доли населения, живущего в домохозяйствах с увеличившимся совокупным семейным доходом.

Источник: оценки МОТ.

домохозяйств в зависимости от их подушевого дохода. Под коэффициентом Пальма понимается отношение доходов 10 процентов самого богатого к доходам 40 процентов самого бедного населения. Коэффициент D9/D1 – это отношение доходов 10 процентов самого богатого к доходам 10 процентов самого бедного населения. Коэффициент D8/D2 аналогичным образом представляет собой отношение доходов 20 процентов самого богатого к доходам 20 процентов самого бедного населения¹⁶. На рисунке 11.1 – если судить по коэффициенту Пальма и коэффициенту Джини – видно, что повышение правовой дисциплины, расширение охвата и увеличение размера минимальной заработной платы способны сократить неравенство доходов почти во всех рассматриваемых странах. Если судить по тому, как при двух сценариях поведут себя коэффициенты D9/D1 и D8/D2, можно прийти к такому же выводу в отношении всех стран за исключением Нигера, Малави и в определенной степени Объединенной Республики Танзания. Так, в случае с Нигером коэффициенты D9/D1 и D8/D2 показывают, что при полном охвате и полном соблюдении законодательства неравенство между домохозяйствами усилится. Дело в том, что в Нигере, как и во многих других странах к югу от Сахары, наемные работники обычно располагаются в верхних децилях распределения семейных доходов, а те, кто находится в нижних децилях, по большей части являются лицами, работающими на индивидуальной основе, и неоплачиваемыми работниками семейных предприятий. Поэтому сценарий, предполагающий полное соблюдение законодательства и полный охват (или повышение размера минимальной заработной платы), имеет своим результатом увеличение зарплат в верхних децилях, включая D9 и D8, оставляя при этом два нижних дециля распределения семейных доходов практически без изменений.

Но перераспределительный потенциал минимальной заработной платы сильно различается в зависимости от страны и от того, какой из двух сценариев использовать. Если рассматривать коэффициент Пальма в сценарии полного соблюдения, то снижение получается очень разным – от почти нуля процентов в Чехии до 11 процентов в Малави. Если же предположить и полное соблюдение, и увеличение размера минимальной заработной платы, то снижение будет варьировать от 0,8 процента в Кот-д'Ивуаре до примерно 13 процентов в Малави. Полное соблюдение положений о минимальной почасовой оплате труда в Испании, например, уменьшит коэффициент Пальма на 5 процентов, а коэффициент Джини – почти на 3 процента, в то время как в Хорватии при том же сценарии коэффициент Пальма и коэффициент Джини снизятся всего лишь на 0,2 процента (рис. 11.1). Различия между двумя сценариями наглядно демонстрируют, как может повлиять на перераспределение увеличение размера минимальной заработной платы. Например, в Эстонии при полном соблюдении законодательства коэффициент Пальма сократится на 3,8 процента (а коэффициент Джини – на 1,7 процента), тогда как при полном соблюдении законодательства и при повышении минимальной заработной платы до уровня в 67 процентов от медианной коэффициент Пальма сократится на 10 процентов, а коэффициент Джини – на 4,8 процента. С другой стороны, в некоторых странах, таких как Венгрия, Гватемала, Франция и Португалия, полное соблюдение законодательства уменьшило бы неравенство доходов – коэффициент Пальма снижается в этих странах на 2-7 процентов, – но относительно большой размер минимальной заработной платы по сравнению с медианной говорит о том, что возможностей для сокращения неравенства по второму сценарию (т.е. путем повышения минимальной заработной платы до уровня в 67 процентов от медианной) там мало.

Моделирование показывает также, что в подавляющем большинстве рассмотренных стран минимальная заработная плата обладает потенциалом в плане снижения относительной бедности. Для моделирования, в ходе которого оценивалось потенциальное воздействие минимальной заработной платы на относительную бедность, в качестве показателя последней использовалась доля домохозяйств, имеющих доход менее половины медианного. На рисунке 11.2 показано процентное изменение относительной бедности вместе с долей населения, живущего в домохозяйствах, общий доход которых увеличился в результате смоделированных изменений минимальной заработной платы. В Эстонии, например, повышение минимальной заработной платы до уровня в 67 процентов от медианной в сочетании с полным соблюдением законодательства привело бы к увеличению дохода у более чем 35 процентов населения, а также сократило бы на 17 процентов долю домохозяйств, живущих в относительной бедности. В Венгрии при полном соблюдении существующих положений о минимальной заработной плате увеличились бы доходы примерно у 24 процентов населения и сократилась бы на 24 процента доля домохозяйств с доходом менее половины от медианного. В Гватемале соблюдение законодательства об установлении минимальной заработной платы в размере 67 процентов от медианной

¹⁶ Коэффициенты D9/D1 и D8/D2 – это классические показатели неравенства доходов, которые можно рассчитывать либо по пороговым значениям, разделяющим децили, либо по долям дохода в децилях. Мы произвели оценку обоих вариантов и обнаружили лишь небольшое расхождение между ними. Было решено использовать соотношение между долями дохода, которое позволяет проводить более точное сопоставление с показателем Пальма.

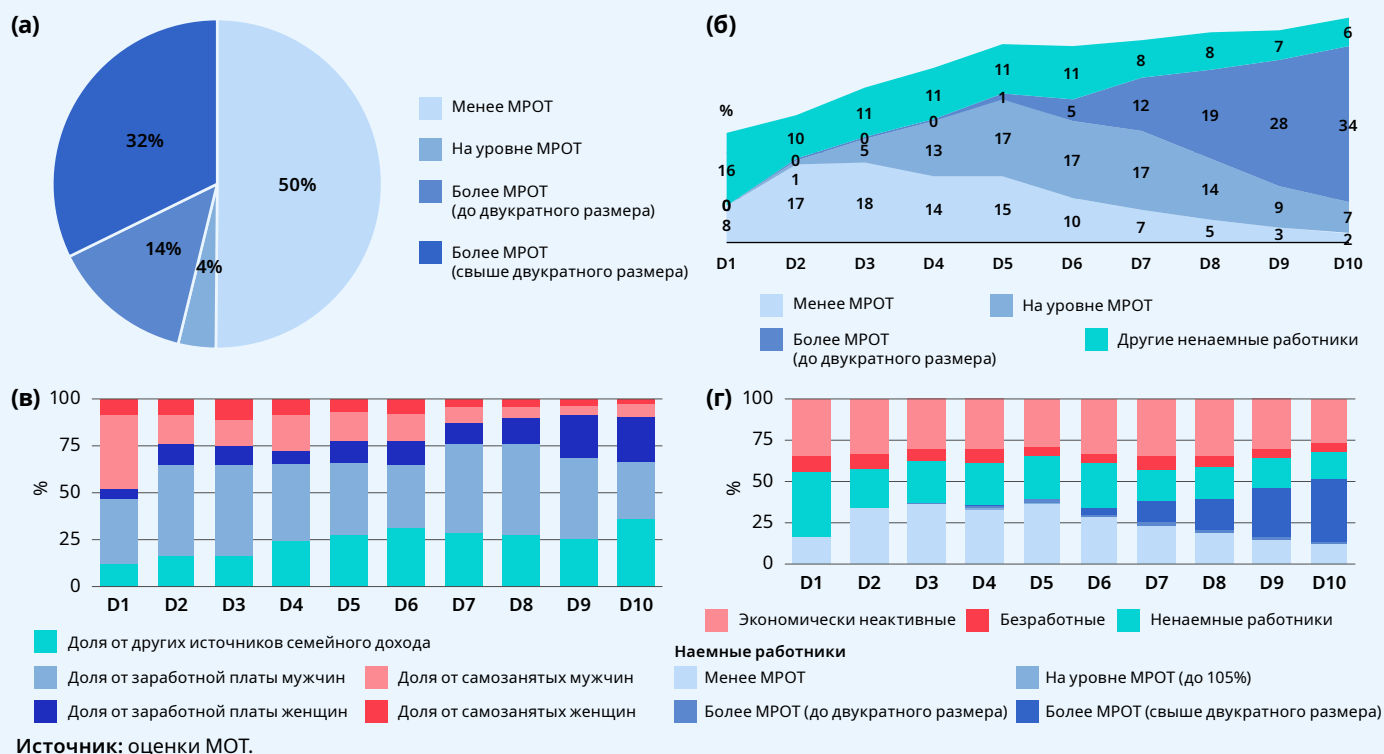
обеспечило бы снижение уровня бедности домохозяйств на 8 процентов. Во всех этих случаях снижение уровня бедности довольно значительное, однако в других странах предполагаемый эффект намного меньше. Например, в Хорватии, Чехии и Словении тот же сценарий приведет к увеличению доходов примерно у 22-23 процентов населения, но при этом повлечет за собой лишь незначительные изменения в показателях относительной бедности. Более того, в большинстве обследованных африканских стран относительная бедность при данном сценарии даже возросла бы. Такой результат можно объяснить тем, что в этих странах члены самых малообеспеченных домохозяйств не получают заработную плату, а имеют доход, работая на индивидуальной основе или в качестве неоплачиваемых работников семейных предприятий.

► 11.3 Примеры из разных стран

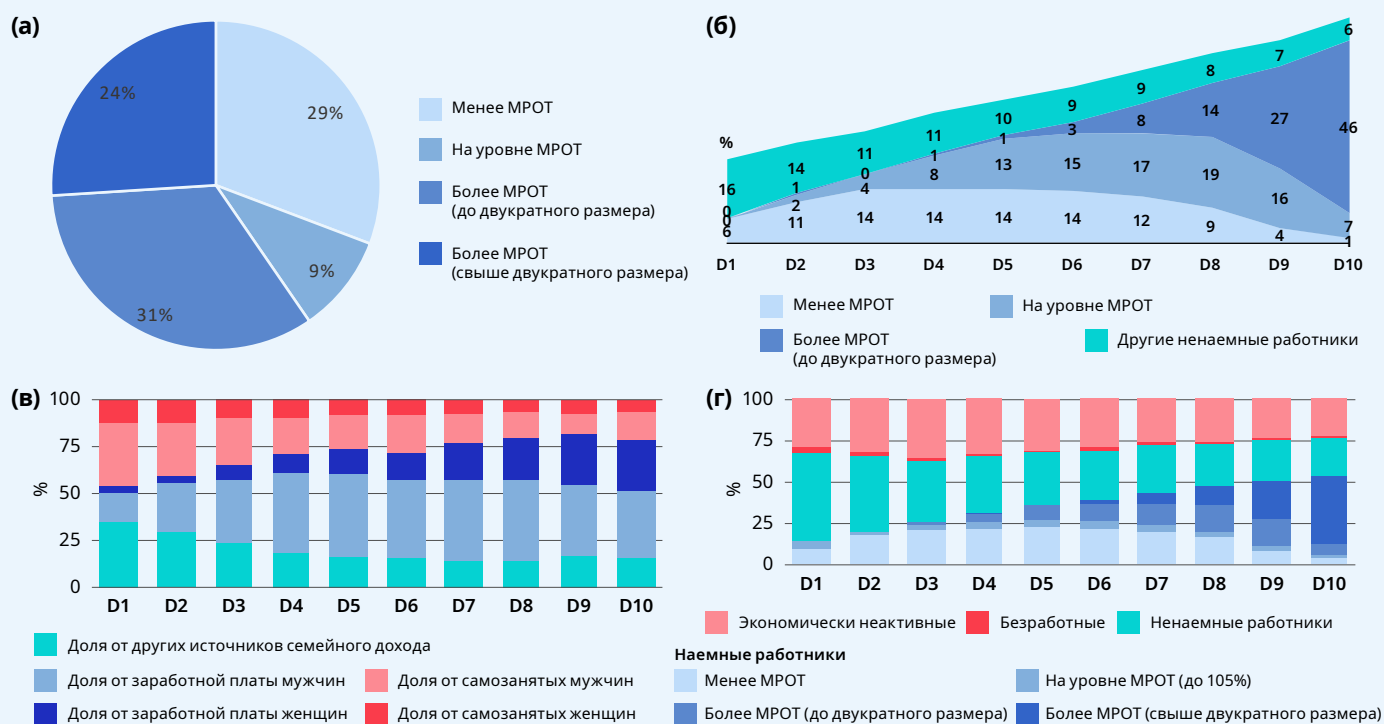
В некоторых странах, например в Гватемале, Эквадоре и Венгрии, сравнительно велики возможности для сокращения неравенства в доходах за счет улучшения ситуации с соблюдением законодательства. В самом деле, если судить по изменениям в коэффициенте Пальма, сокращение неравенства доходов во всех трех вышеупомянутых странах превышает 4,5 процента, а в случае Гватемалы достигает даже 9,5 процента. В целом в этих трех странах относительно большой МРОТ и относительно высокая доля работников, получающих заработную плату менее минимальной. К тому же большая часть этих работников находится в нижнем хвосте распределения доходов (рис. 11.3-11.5). Например, в Гватемале, где минимальная заработная плата превышает медианную, при соотношении между ними в 105 процентов, заработную плату на уровне или ниже минимума получают более половины (54 процента) работников (рис. 11.3(а)). 59 процентов из них относятся к нижним 40 процентам распределения доходов (рис. 11.3 (б)). Аналогичные характеристики демонстрирует Эквадор с соотношением между минимальной и медианной заработной платой в 88 процентов и долей работников, получающих заработную плату на уровне или ниже минимума, в 41 процент (рис. 11.4(а)). Но в Эквадоре работники с заработной платой менее минимальной распределены по децилям более равномерно, чем в Гватемале (в нижних 40 процентах распределения находятся 46 процентов из них). Этим можно объяснить, почему соблюдение законодательства в Гватемале потенциально способно отразиться на коэффициенте Пальма в два раза сильнее, чем в Эквадоре. Другой интересный пример, на этот раз из Европы, – Венгрия (рис. 11.5). В этой стране минимальная заработная плата составляет 71 процент от медианной – относительно высокий уровень при существующей там структуре заработной платы. Доля лиц, получающих заработную плату на уровне и ниже минимума, также относительно велика – 26 процентов от всех работников. Причем заработную плату на уровне минимума получают 6 процентов, а ниже минимума – 20 процентов от них. Кроме того, подавляющее большинство этих работников – 63 процента – располагаются в нижнем хвосте распределения доходов, и они составляют 31 процент активно занятого населения в первом дециле (рис. 11.5(г)). Если рассматривать доходы на уровне домохозяйств, то в совокупном доходе венгерских домохозяйств, относящихся к первому децилю, заработная плата составляет 28 процентов, причем 15 процентов приходится на заработную плату мужчин и 13 процентов – на заработную плату женщин (рис. 11.5(в)).

В ряде других стран, включая, среди прочих, Вьетнам, Уругвай и Эстонию, относительно велики возможности для сокращения неравенства в доходах путем сочетания полного соблюдения законодательства с увеличением МРОТ. Собственно, в этих странах перераспределительный потенциал, которым обладает вариант с повышением МРОТ в сочетании с обеспечением полного соблюдения законодательства, более чем вдвое превышает потенциал сценария, предполагающего «только полное соблюдение» (рис. 11.2). Для этих стран зачастую характерны относительно небольшой размер минимальной заработной платы и довольно значительная доля работников, получающих заработную плату менее минимальной и находящихся в нижней части распределения доходов (рис. 11.6-11.8). Так, в Эстонии минимальная заработная плата составляет 47 процентов от медианной, а заработную плату на уровне или ниже минимума получают 11 процентов работников. При этом 63 процента тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума, находятся в четырех нижних децилях распределения (рис. 11.6). Аналогичная ситуация наблюдается во Вьетнаме, где минимальная заработная плата составляет 28 процентов от медианной, а в нижние четыре дециля попадают 72 процента тех, кто получает заработную плату на уровне или ниже минимума (рис. 11.7). Похожие характеристики демонстрирует и Уругвай (рис. 11.8).

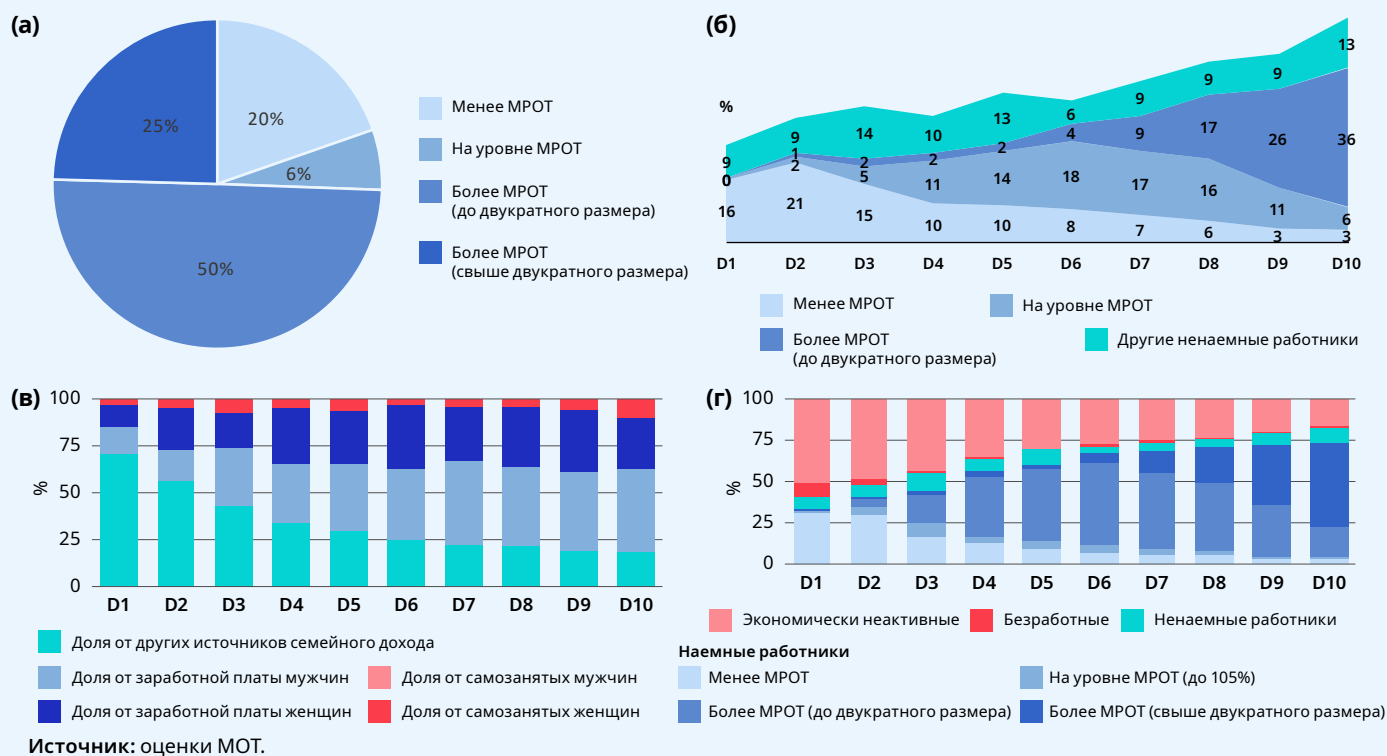
► **Рис. 11.3. Гватемала (индекс Кейтца = 105%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



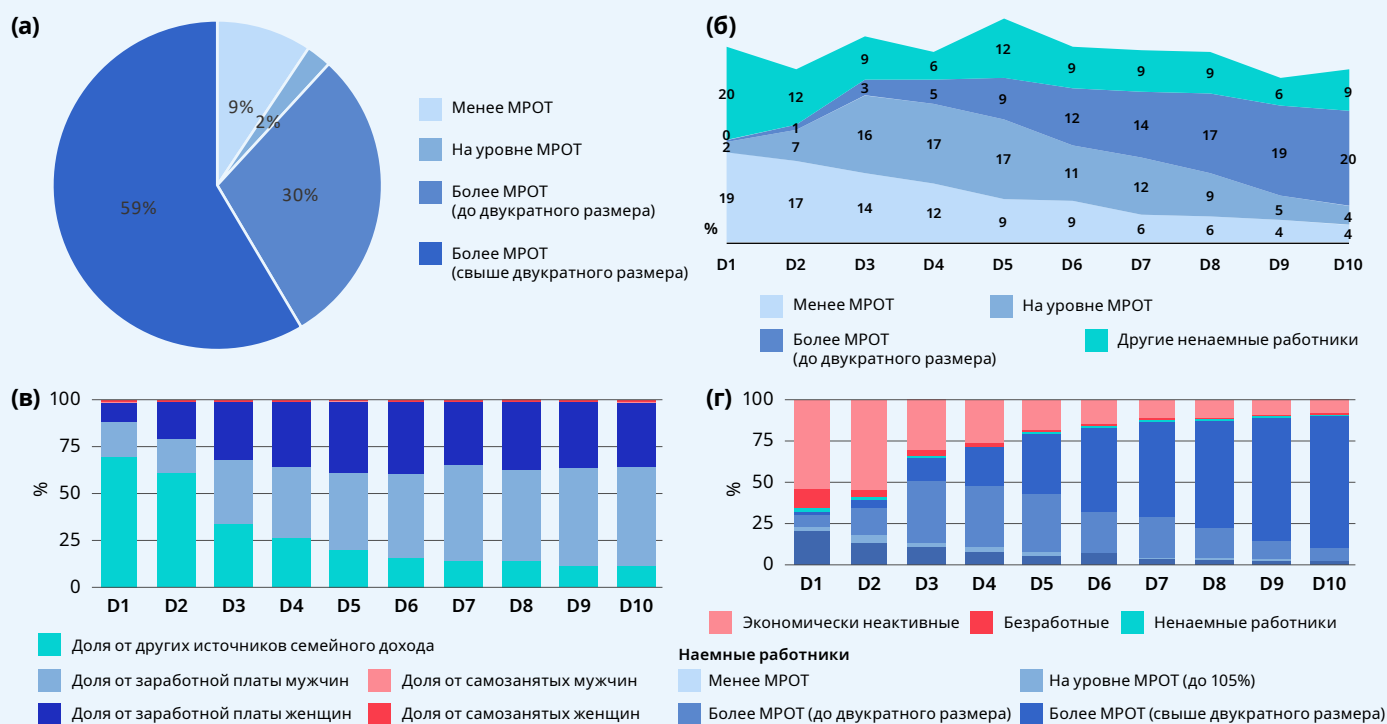
► **Рис. 11.4. Эквадор (индекс Кейтца = 88%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



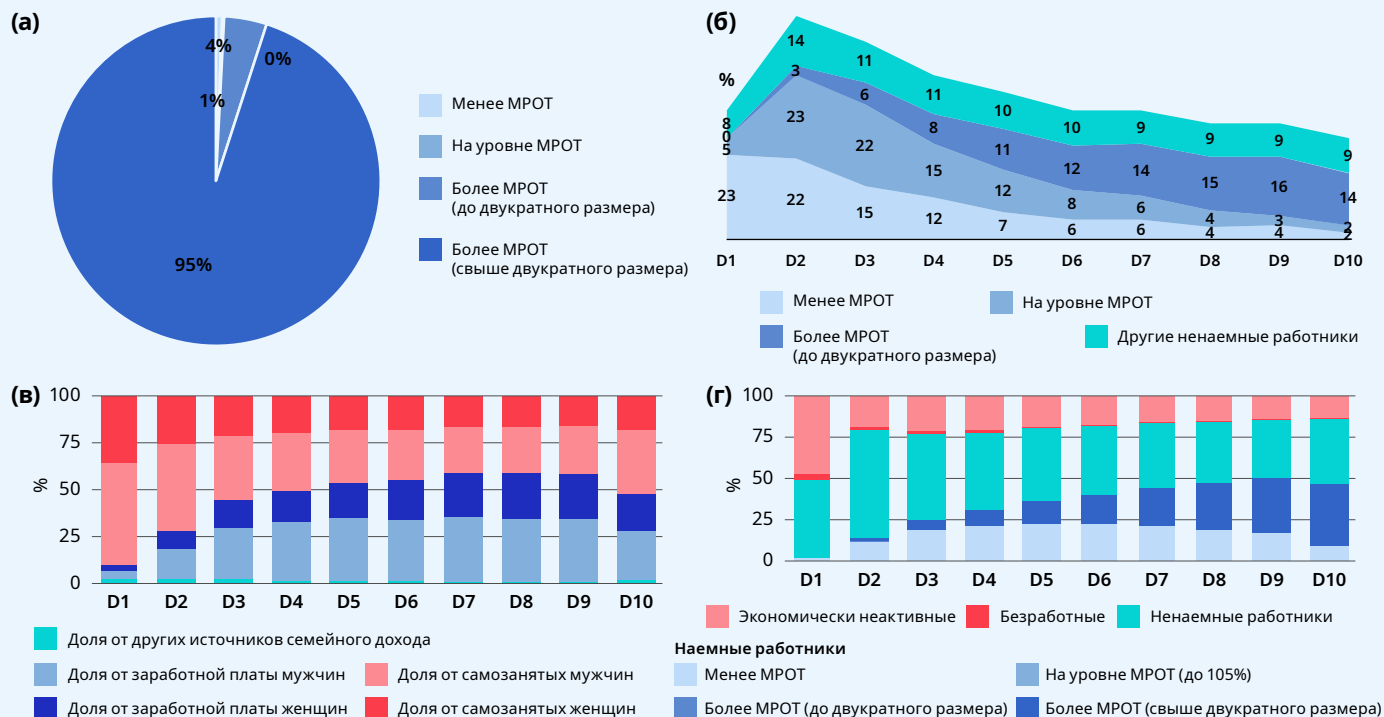
► **Рис. 11.5. Венгрия (индекс Кейтца = 71%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



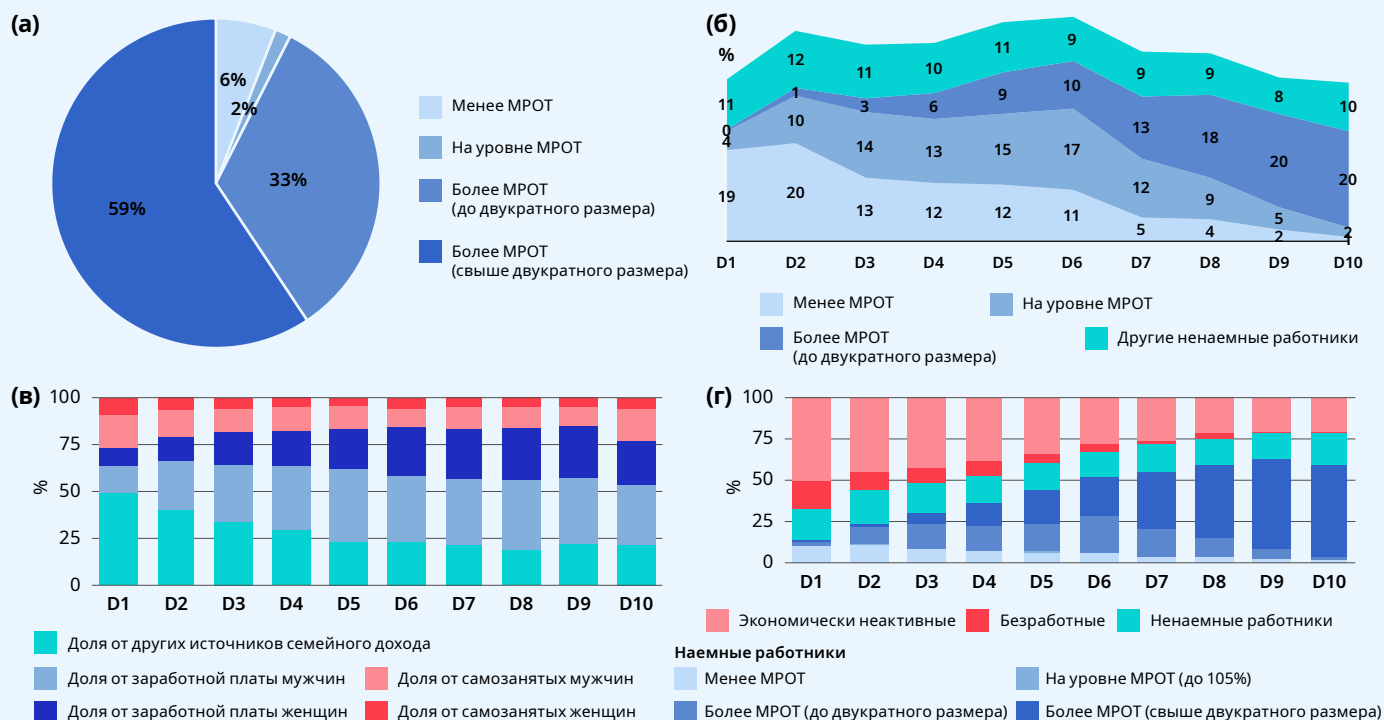
► **Рис. 11.6. Эстония (индекс Кейтца = 43%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



► **Рис. 11.7. Вьетнам (индекс Кейтца = 28%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



► **Рис. 11.8. Уругвай (индекс Кейтца = 44%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**

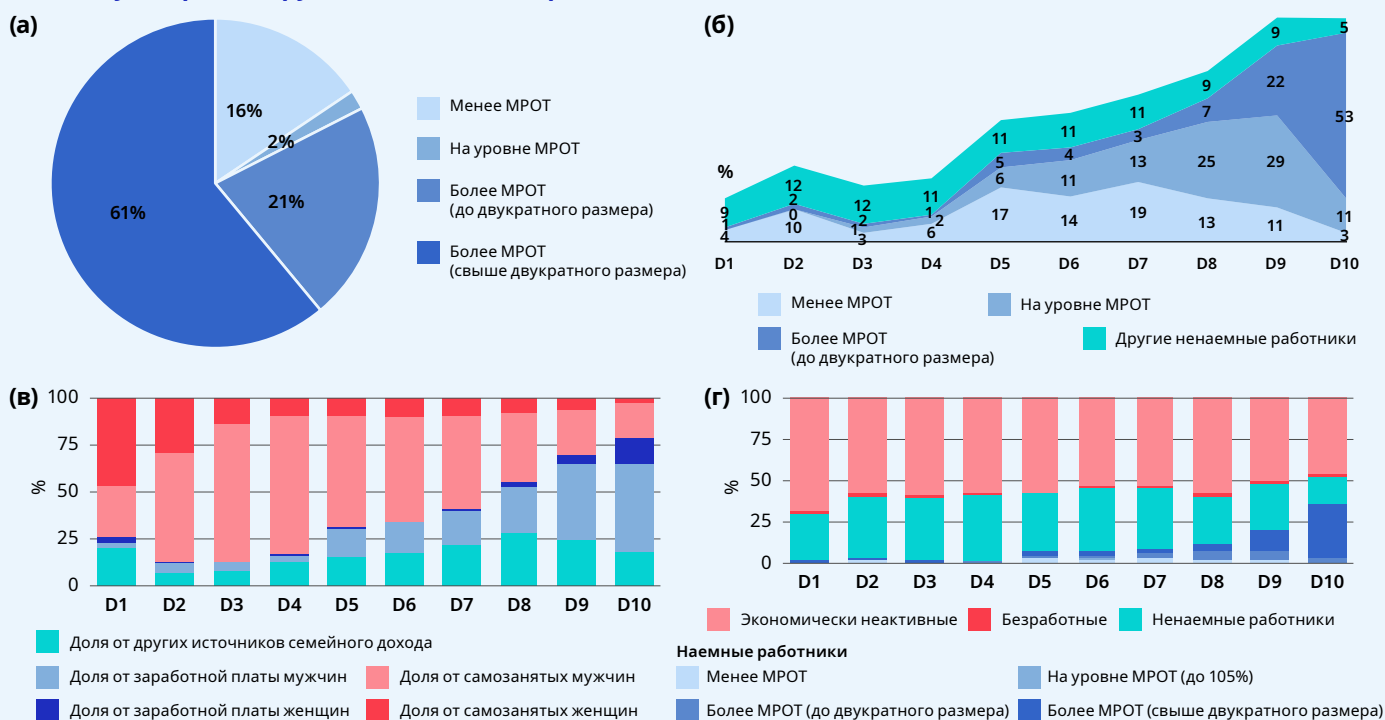


Примечательно, что по некоторым странам результаты могут оказаться весьма непохожими в зависимости от того, какой из показателей неравенства доходов используется. Хотя повышение правовой дисциплины и размера минимальной заработной платы во всех странах приводит к достаточно заметному снижению коэффициентов Пальма и Джини, в некоторых случаях результатом данных мер может быть совсем незначительное уменьшение или даже возрастание коэффициентов $D9/D1$ и $D8/D2$. Это особенно характерно для стран с низким уровнем дохода, таких как Нигер, Объединенная Республика Танзания и Малави, которые отличаются большой долей самозанятых лиц, работающих в неформальной экономике. К примеру, в Нигере доля наемных работников очень мала вообще во всей шкале распределения доходов, но особенно в нижних децилях (рис. 11.9). К тому же наемные работники, получающие заработную плату на уровне или менее минимальной, не сосредоточены в нижнем хвосте распределения доходов. Поэтому изменения в размере минимальной заработной платы и в степени соблюдения законодательства не окажут большого влияния на доходы домохозяйств в нижних децилях. На рисунке 11.10 показаны более или менее похожие результаты для Объединенной Республики Танзания. В Многонациональном Государстве Боливия соотношения $D9/D1$ и $D8/D2$ при обоих сценариях снижаются лишь совсем незначительно (рис. 11.11) – опять же потому, что работники, получающие заработную плату на уровне или ниже минимума, живут не в самых бедных домохозяйствах: как можно заметить, в первом дециле находится лишь небольшая их доля (рис. 11.11(d)).

Наконец, в странах, где МРОТ уже практически совпадает с контрольным уровнем, выбранным для моделирования, и степень соблюдения законодательства и без того относительно высока, минимальная заработная плата ни в первом, ни во втором сценарии не имеет особого эффекта в плане сокращения неравенства. Например, в Польше, Чили и Португалии, где минимальная заработная плата установлена на уровне соответственно 63, 66 и 70 процентов от медианной, а доля работников, получающих заработную плату менее минимальной, относительно невелика, возможности для дальнейшего дополнительного усиления перераспределительного эффекта от изменения МРОТ, как предполагается, ограничены (рис. 11.12-11.14).

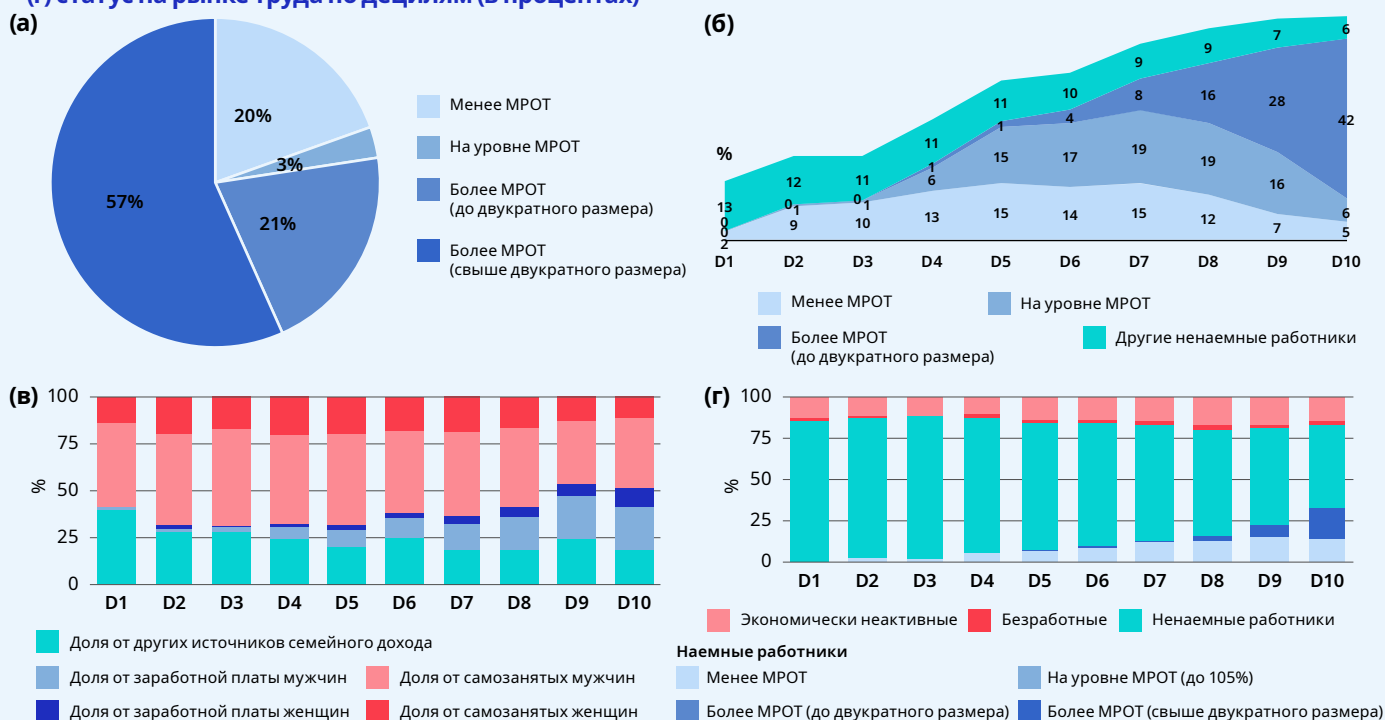


► **Рис. 11.9. Нигер (индекс Кейтца = 37%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



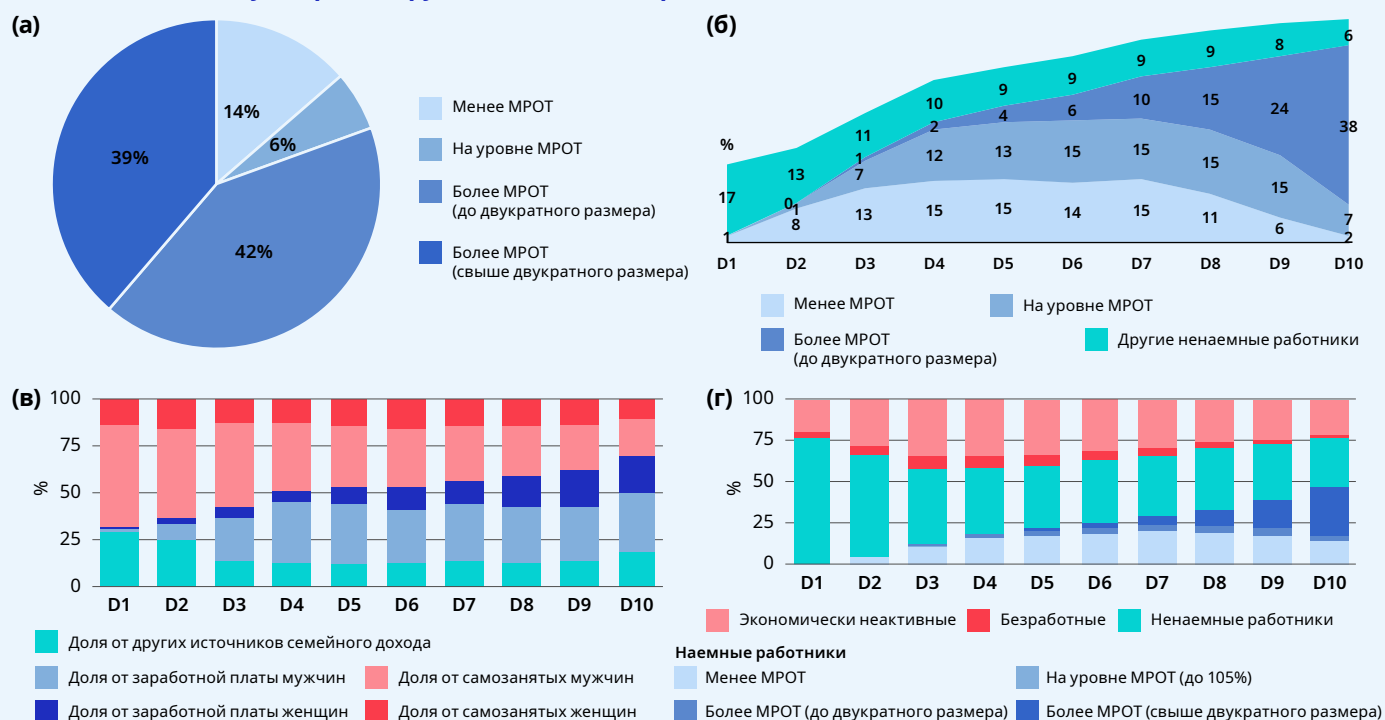
Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 11.10. Объединенная Республика Танзания (индекс Кейтца = 47%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



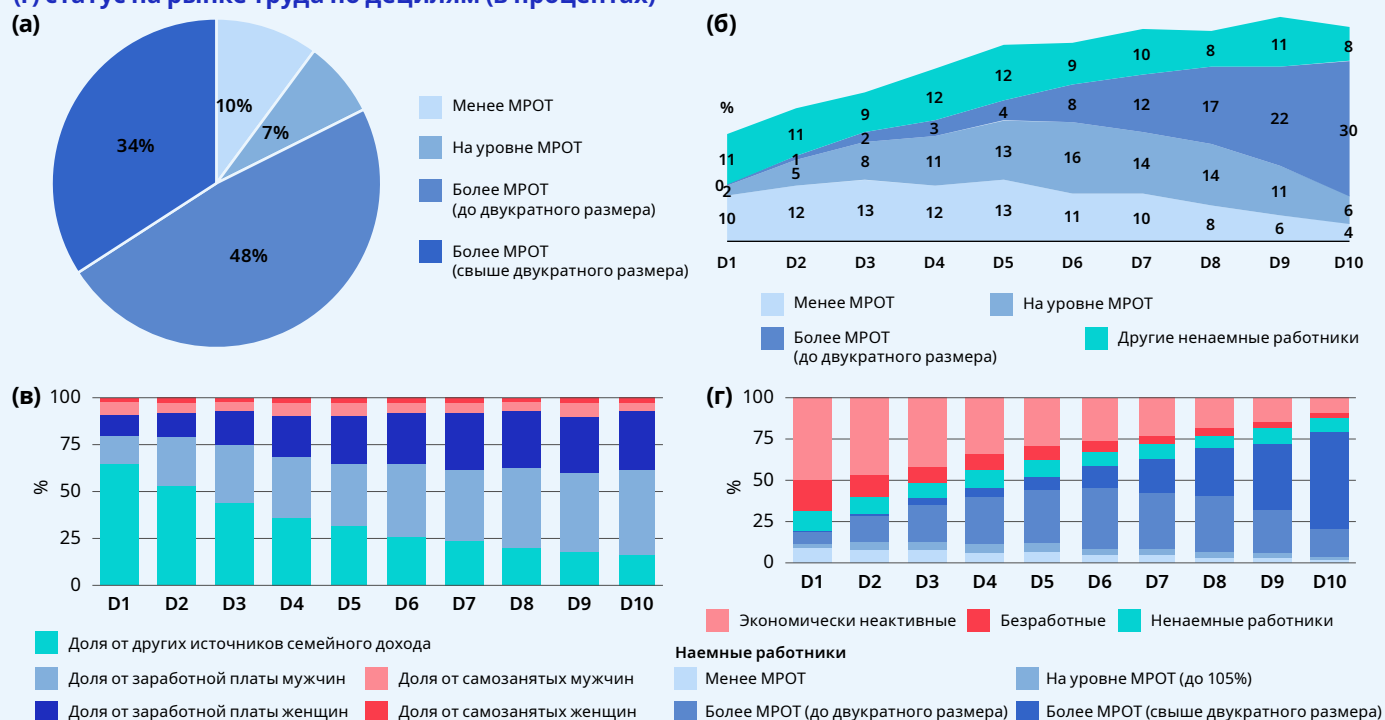
Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 11.11. Многонациональное Государство Боливия (индекс Кейтца = 66%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



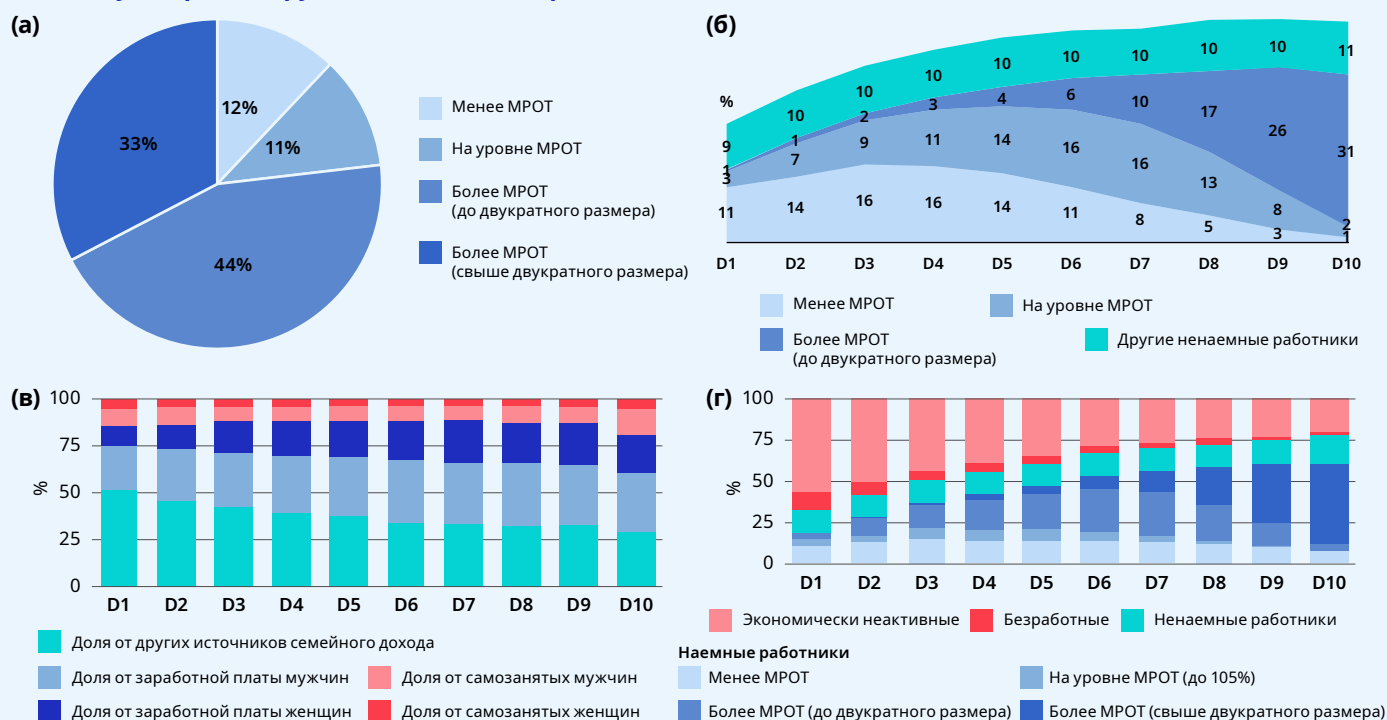
Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 11.12. Польша (индекс Кейтца = 63%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



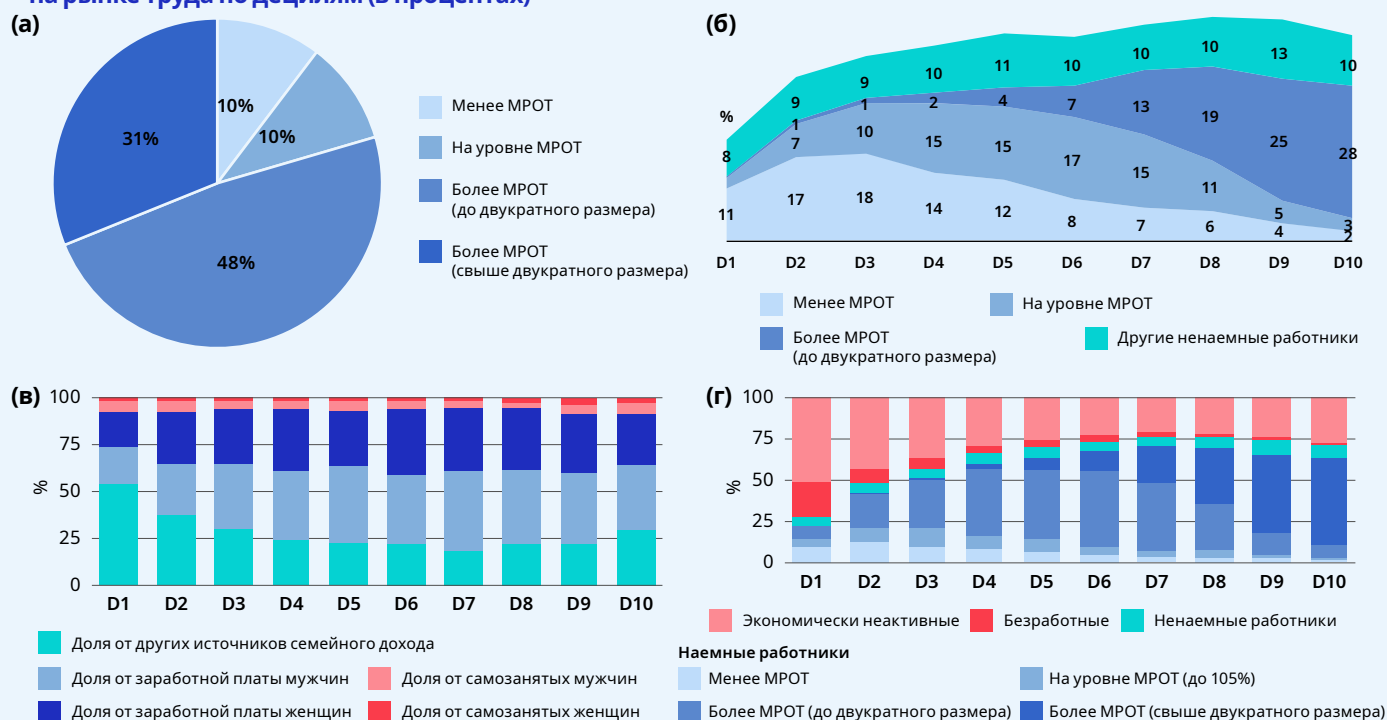
Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 11.13. Чили (индекс Кейтца = 66%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



Источник: оценки МОТ.

► **Рис. 11.14. Португалия (индекс Кейтца = 70%): (а) распределение наемных работников по группам; (б) распределение работников по децилям семейного дохода; (в) источники дохода по децилям; (г) статус на рынке труда по децилям (в процентах)**



Источник: оценки МОТ.



► 11.4 Важное значение формализации неформальной экономики

В представленных имитационных моделях не проводилось различие между формальной и неформальной занятостью, но последней охвачены почти 40 процентов всех наемных работников в мире. Поэтому это различие на примере отдельных стран проводится в настоящем разделе, чтобы подчеркнуть необходимость полного соблюдения положений о минимальной заработной плате в отношении всех наемных работников, в том числе занятых в неформальной экономике, в целях сокращения бедности среди работающих и уменьшения неравенства между домохозяйствами¹⁷. По сравнению с работниками формальной экономики те, кто трудится неформально, гораздо чаще страдают от несоблюдения законодательства о МРОТ и в то же время не имеют адекватной защиты. В заключительном подразделе оценивается возможное воздействие минимальной заработной платы на неравенство в условиях полного – или полного на более высоком уровне – соблюдения законодательства в отношении работников как формальной, так и неформальной экономики.

Для начала необходимо определить, как располагаются работники формальной и неформальной экономики в распределении семейных доходов в каждом из регионов. На рисунке 11.15 видно, что во всех трех рассматриваемых регионах (Латинская Америка и Карибский бассейн, Азия и Тихий океан, Африка) неформальной занятостью охвачена значительная доля наемных работников. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна доля неформально занятых ниже, чем в Азиатско-Тихоокеанском регионе или Африке (50 процентов против 68 и 86, соответственно; см. ILO 2018a, 23). Во всех трех регионах по мере роста благосостояния домохозяйств неформальная занятость значительно снижается, а доля занятых в формальной экономике возрастает. Можно также заметить, что на условиях неформальной занятости трудится значительная часть работников, которые имеют заработную плату на уровне или менее минимальной, при этом многие из них живут в малообеспеченных семьях.

В странах Латинской Америки и Карибского бассейна 23,8 процента всех работников в нижнем дециле распределения доходов являются работающими по найму; 62,3 процента из них трудятся на условиях неформальной занятости и имеют заработок не более минимальной заработной платы. В остальных децилях – к примеру, во втором, среднем и девятом – доля наемных работников, занятых в неформальной экономике с заработной платой на уровне или менее минимальной, составляет соответственно 61, 34,1 и 6,4 процента. Ненаемными работниками неформальной экономики в регионе являются 40,3 процента всех занятых.

В Азиатско-Тихоокеанском регионе почти все наемные работники, находящиеся в первом дециле, работают неформально и получают не более минимальной заработной платы. Однако в этом нижнем дециле преобладают неформально занятые ненаемные работники, а доля наемных составляет лишь 8,5 процента. По мере продвижения вверх по шкале распределения доходов доля наемных работников возрастает, и хотя очень многие из них все равно трудятся в неформальной экономике, подавляющее большинство получает более минимальной заработной платы. Таким образом, в странах Азиатско-Тихоокеанского региона, по которым имеются данные, 60,7 процента всех наемных работников трудятся в неформальной экономике, и 16,5 процента из них получают не более минимальной заработной платы.

Что касается Африки, то, как показано на рисунке 11.15(а), преобладающей категорией во всех доходных децилях там являются неформально занятые ненаемные работники. Лишь небольшая часть относится к наемным работникам формальной экономики (13,5 процента от всех работников), и большинство из них располагается в верхних децилях распределения семейных доходов. В этом регионе в неформальной экономике трудятся 65,4 процента наемных работников, 38,5 процента из которых получают не более минимальной заработной платы. В то же время ненаемные работники (формальной и неформальной экономики) в африканских странах, по которым имеются данные, составляют 79,4 процента всех занятых.

¹⁷ Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204) содержит следующее определение неформальной экономики: «вся экономическая деятельность работников и экономических единиц, которые в силу законодательства или на практике вовсе не охватываются или охватываются не в полной мере формальными отношениями».

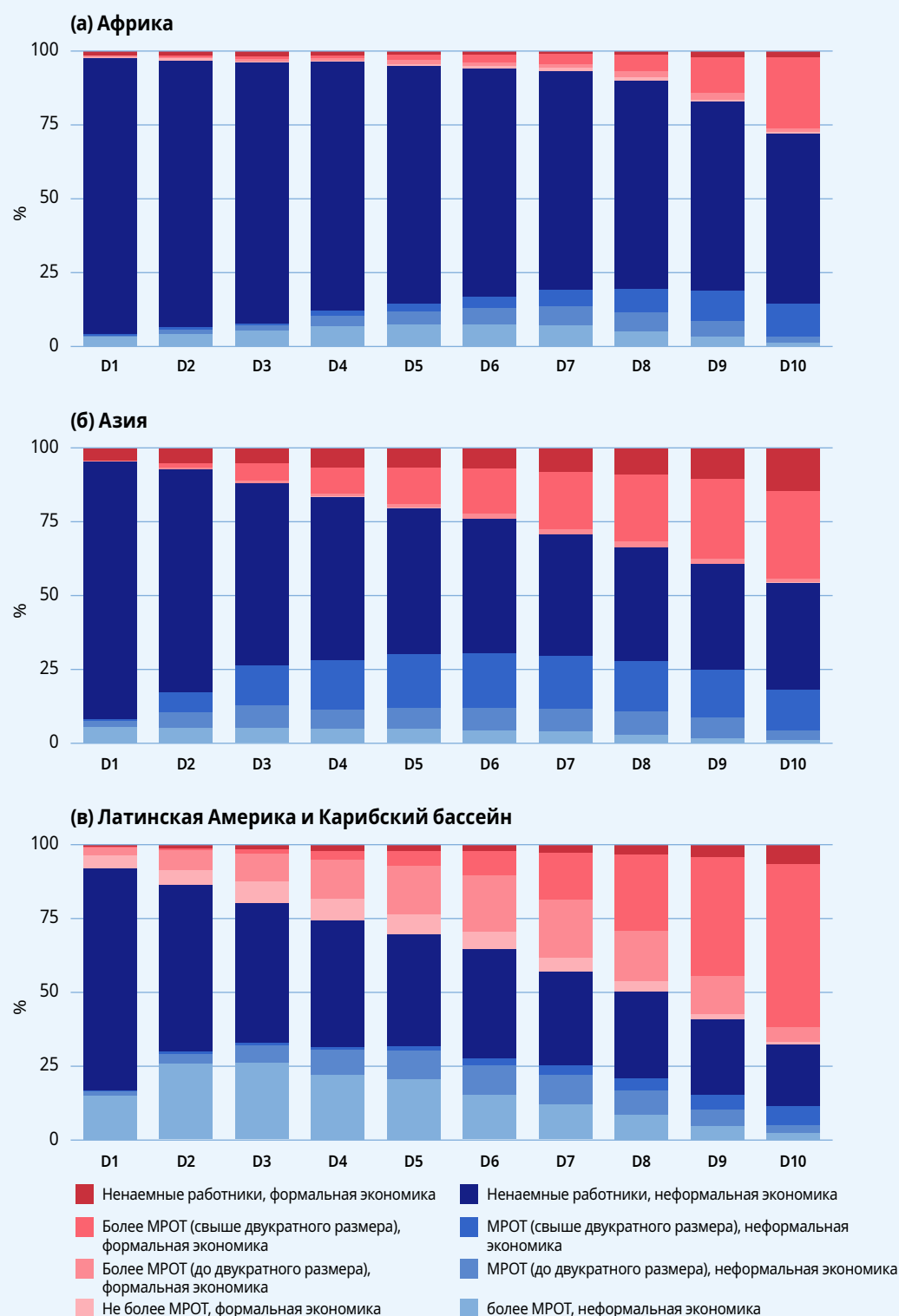
Во многих регионах мира неформальный труд весьма распространен, и там, где он присутствует, законодательство о минимальной заработной плате очень часто не соблюдается.

На рисунке 11.15 показано, что во многих регионах мира неформальный труд весьма распространен и там, где он присутствует, законодательство о минимальной заработной плате очень часто не соблюдается. Однако это не означает, что меры в области регулирования минимальной заработной платы никак не влияют на заработки работников неформальной экономики. В самом деле, эмпирическим путем было определено, что на рынках труда, где в значительной степени распространены неформальные трудовые отношения, заработная плата неформально занятых работников устанавливается с учетом существующего МРОТ – такое явление называется «эффект маяка» (вставка 11.1). Однако, как показано на рис. 11.15, работники неформальной экономики чаще других оказываются в нижнем конце распределения заработной платы, пытаясь зарабатывать себе на жизнь в условиях бедности и неурегулированного статуса. Как было определено в Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204)¹⁸, обеспечение (по крайней мере) минимальной заработной платы для неформально занятых наемных работников в процессе формализации трудовых отношений будет способствовать улучшению условий их труда и быта. В этом смысле обеспечение полного соблюдения законодательства о минимальной заработной плате в отношении всех работников неформальной экономики следует рассматривать как часть стратегии, направленной на решение проблемы неформальных трудовых отношений путем содействия переходу от неформальной к формальной экономике.

Кроме того, как показано на рисунках 11.16-11.19, полное соблюдение положений о минимальной заработной плате в отношении всех наемных работников может также существенным образом повлиять на сокращение неравенства и бедности на уровне всей страны. На каждом из этих четырех рисунков представлены результаты моделирования, выполненного, как описано в разделе 11.3, при сопоставлении сценариев, предполагающих полное соблюдение законодательства (а также полное соблюдение законодательства вместе с повышением МРОТ) (а) в отношении всех наемных работников и (б) в отношении только наемных работников формальной экономики. Вполне очевидно, что ожидаемый результат в плане сокращения неравенства и доли бедных домохозяйств оказывается намного меньше, если положения о МРОТ не распространяются в полной мере на наемных работников неформальной экономики. Если откалибровать имитационные модели таким образом, чтобы полное соблюдение законодательства о МРОТ обеспечивалось только в отношении работников формальной экономики, то во всех трех регионах преимущества такого сценария в плане сокращения неравенства и доли бедных домохозяйств на уровне страны явно уменьшаются. Например, в Малави при полном соблюдении законодательства в отношении всех наемных работников – как в формальной, так и в неформальной экономике – коэффициент Джини снижается на три пункта. Но работники неформальной экономики составляют в этой стране 93 процента всего занятого населения. Поэтому если законодательство соблюдается только в отношении формально занятых, коэффициент Джини снижается всего лишь на 0,5 пункта. Эта последняя имитационная модель демонстрирует важность распространения формальных трудовых отношений на тех, кто трудится неформально, не только для улучшения условий их труда, но и для сокращения неравенства и относительной бедности.

¹⁸ Рекомендация была принята в июне 2015 года на 104-й сессии Международной конференции труда. Пункт 18 гласит: «В процессе перехода к формальной экономике члены Организации должны постепенно распространять законодательным путем и на практике на всех работников неформальной экономики социальное обеспечение, охрану материнства, достойные условия труда и минимальную заработную плату, которая бы учитывала потребности работников и соответствующие факторы, включая, но не ограничиваясь этим, прожиточный минимум и общий уровень оплаты труда в их стране».

► **Рис. 11.15. Распределение работников (по статусу занятости и принадлежности к формальной/неформальной экономике) внутри децилей распределения семейных доходов, по регионам (в процентах)**



МРОТ = минимальный размер оплаты труда.

Примечание: для Африки оценки подготовлены на основе данных по пяти странам: Камерун, Кот-д'Ивуар, Малави, Нигер, Объединенная Республика Танзания. Для Азии оценки подготовлены на основе данных по четырем странам: Камбоджа, Монголия, Мьянма, Вьетнам. Для Латинской Америки оценки подготовлены на основе данных по шести странам: Многонациональное Государство Боливия, Чили, Эквадор, Гватемала, Гайана, Уругвай. Все региональные оценки представляют собой средневзвешенные показатели. Дополнительную информацию см. в Приложении V. Статус неформально занятого отражает рекомендации 17-й Международной конференции статистиков труда (ILO 2003). На рисунках показано распределение жителей в зависимости от подушевого дохода их домохозяйств в соответствии с изложенным в Приложении IV. В каждом дециле показано распределение всех (наемных и ненаемных) работников. К ненаемным работникам относятся работодатели, лица, работающие на индивидуальной основе, и неоплачиваемые работники семейных предприятий.

Источник: оценки МОТ.

► **Вставка 11.1. Минимальная заработная плата – «эффект маяка» для работников неформальной экономики**

Многочисленные эмпирические данные говорят о том, что, вопреки прогнозам экономической теории, после повышения МРОТ в стране заработная плата в неформальной экономике возрастает. Соответствующие исследования включают (среди многих других): Boeri, Garibaldi and Ribeiro (2010) в Бразилии; Maloney and Mendez (2004) в Колумбии; Arias and Khamis (2008) в Аргентине; Canelas (2014) в Эквадоре. Данное явление получило название «эффект маяка»^а, и хотя существует несколько объяснений механизма его действия, все они сходятся на том, что минимальная заработная плата служит ориентиром в процессе переговоров для всех работников в стране, в том числе для работников неформальной экономики^б. Соответственно, при умеренном повышении МРОТ, как показывают данные, средняя заработная плата наемных работников в неформальной экономике обычно также возрастает. В попытке понять механизм действия «эффекта маяка» было предложено несколько объяснений. Например, если страна регулярно использует МРОТ в качестве индекса для установления всех видов цен – на рынке труда и за его пределами, – можно ожидать, что он будет использоваться в качестве ориентира и при обсуждении заработной платы в неформальной экономике. Но даже если бы это было так, при таком механизме потребовалось бы, чтобы фирмы, нанимающие работников в неформальной экономике, обладали монополистической властью и осознавали необходимость справедливой оплаты труда в производственном процессе (Souza and Baltar 1980). Одно из возможных объяснений «эффекта маяка» предполагает, что важным фактором, влияющим на рост заработной платы у наемных работников неформальной экономики при повышении МРОТ, является

«перераспределение квалификаций» между формальной и неформальной экономикой. То есть повышенный МРОТ привлекает часть неформально занятых работников в формальную экономику, тем самым снижая предложение труда в неформальной экономике. Такое движение подразумевает рост заработной платы в неформальной экономике, что привлекает туда работников с относительно высокой квалификацией – если сравнивать с тем составом рабочей силы по уровню квалификации, которым отличалась данная часть экономики до повышения МРОТ, – а это приводит к дополнительному росту средней производительности труда. Исследователи Бозери, Гарибальди и Рибейро (Boeri, Garibaldi and Ribeiro (2010)) воспользовались панельными данными из Бразилии и проанализировали последствия от повышения МРОТ в этой стране на 43 процента в 1995 году. Их выводы указывают на то, что последовавшее вторичное воздействие МРОТ на перераспределение работников между формальной и неформальной экономикой привело к повышению производительности труда в последней и что собственно этим перераспределением объясняется по меньшей мере на две трети рост средней заработной платы у неформально занятых работников.

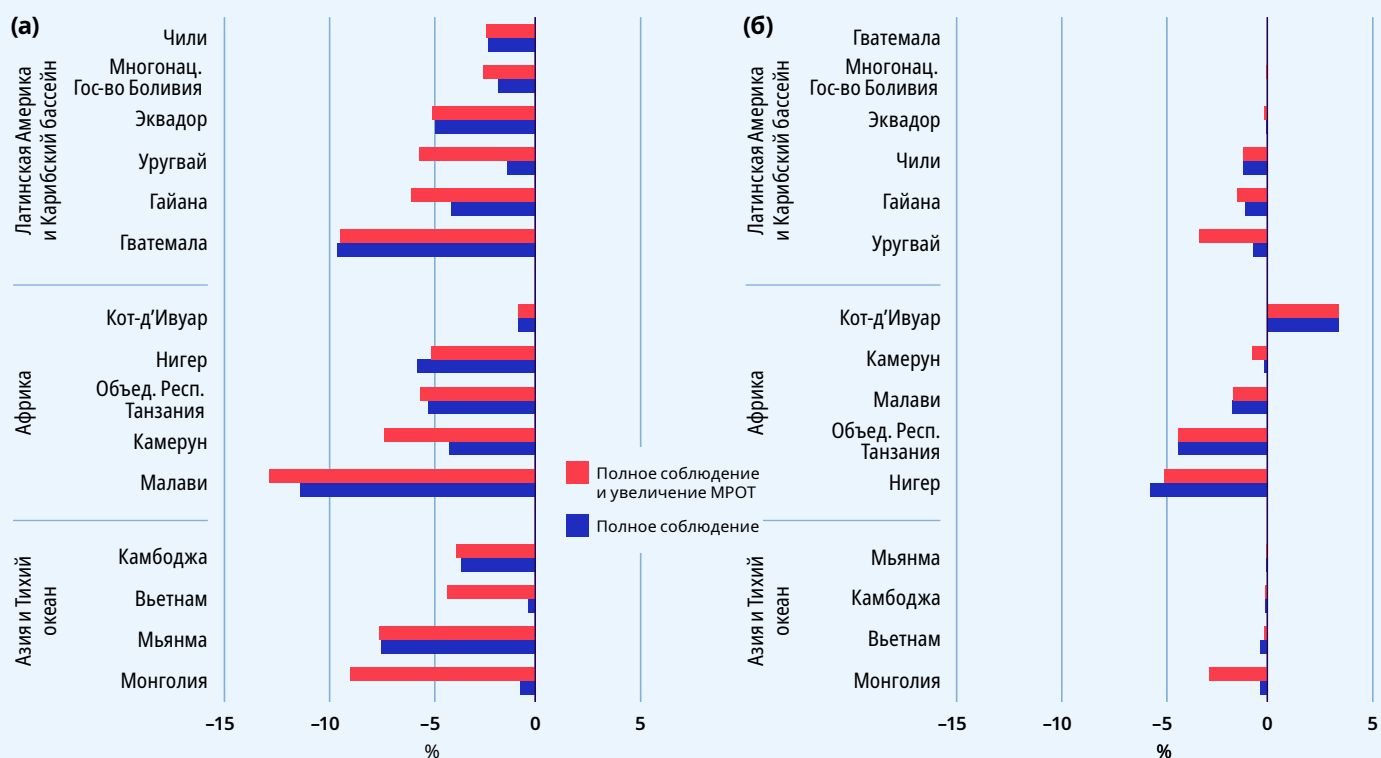
Следует отметить, что большая часть исследований «эффекта маяка» проводилась в контексте Латинской Америки, где неформальными трудовыми отношениями охвачено около 50 процентов работающего населения, по крайней мере половина из которых – наемные работники^в. Несколько исследований этого явления проведено за пределами Латинской Америки, в том числе в Индонезии (Rama (2001)), в Китае (Fang and Lin (2015)) и в ЮАР (Dinkelmann and Ranchhod (2012)).

^а Впервые это явление описали в экономике Бразилии исследователи Суза и Балтар (Souza and Baltar (1980)), назвав его *“efeito farol”* («эффект маяка»).

^б Как отмечает исследователь Де Сото (De Soto (2002)), неформально занятые работники также являются организованными и участвуют в определенных переговорных процессах в рамках определения уровня заработной платы в некоторых областях неформальной экономики.

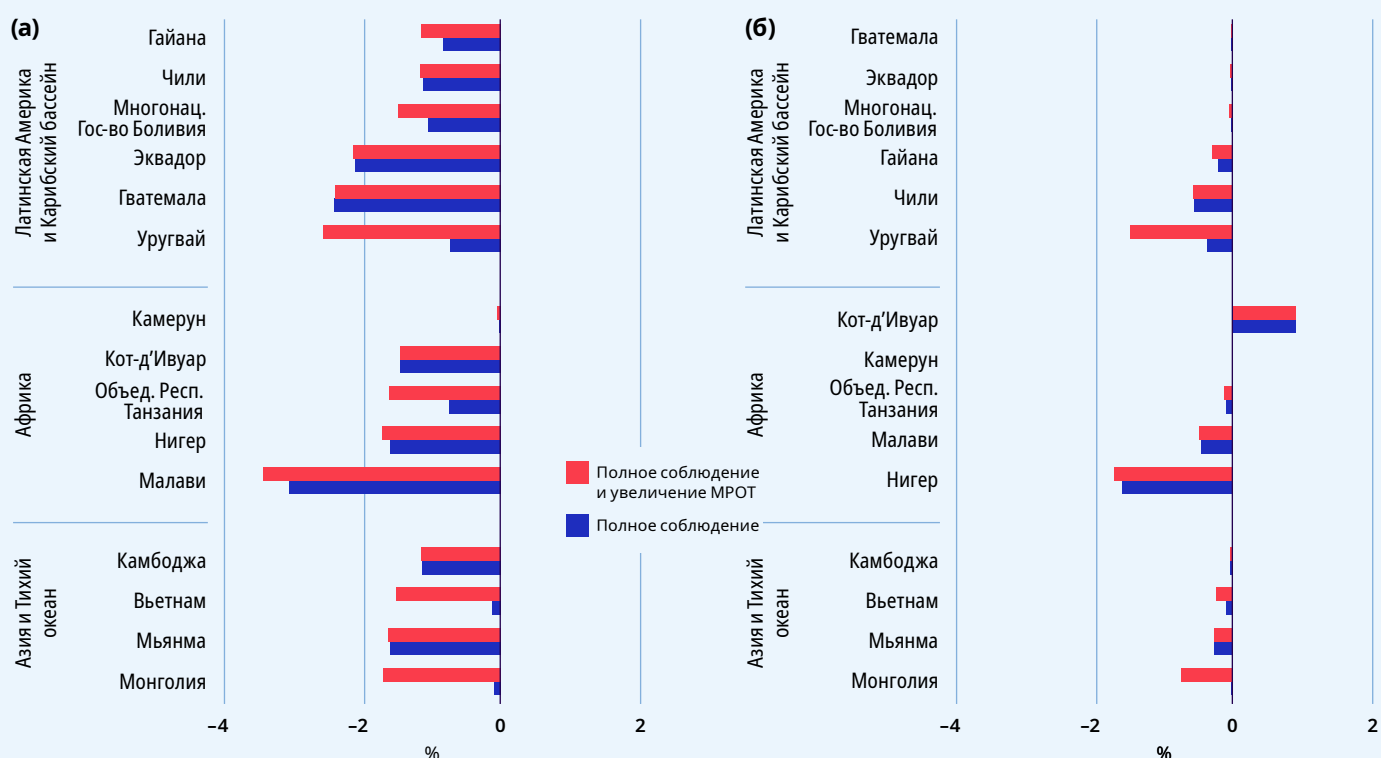
^в Существует две причины, по которым большинство исследований «эффекта маяка» проводится с использованием данных из стран Латинской Америки. Во-первых, это наличие соответствующих наборов данных, которые помогают определять этот эффект эмпирическим путем. Во-вторых, что еще важнее, в странах с формирующимся рынком и средним уровнем дохода, наподобие латиноамериканских, среди неформально занятых весьма велика доля наемных работников (около 50 процентов), и поэтому меры в области заработной платы, ориентированные на последних, имеют самое прямое отношение к структуре заработной платы в неформальной экономике. Например, в Многонациональном Государстве Боливия, Бразилии, Коста-Рике и Гондурасе на долю неформальной экономики приходится, соответственно, 54, 31, 27 и 65 процентов всех занятых. Среди неформально занятых работников этих четырех стран 14, 28, 14 и 64 процента, соответственно, являются наемными работниками на неформальных предприятиях или в частных домохозяйствах. Эти примеры показывают, насколько значимым элементом рынка труда в Латинской Америке являются неформально занятые наемные работники, и наличие соответствующих данных позволило провести довольно значительный объем исследований, посвященных «эффекту маяка». В других странах, где широко распространены неформальные трудовые отношения (в частности, в странах с низким уровнем дохода), работа по найму носит маргинальный характер и на долю неформально занятых наемных работников приходится практически ничтожная часть неформальной экономики (см. ILO 2014с – определение различных характеристик неформальной экономики; ILO 2018a – последний сборник статистической информации о неформальной занятости в мире).

► **Рис. 11.16. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде процентного изменения коэффициента Пальма: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики (в процентах)**



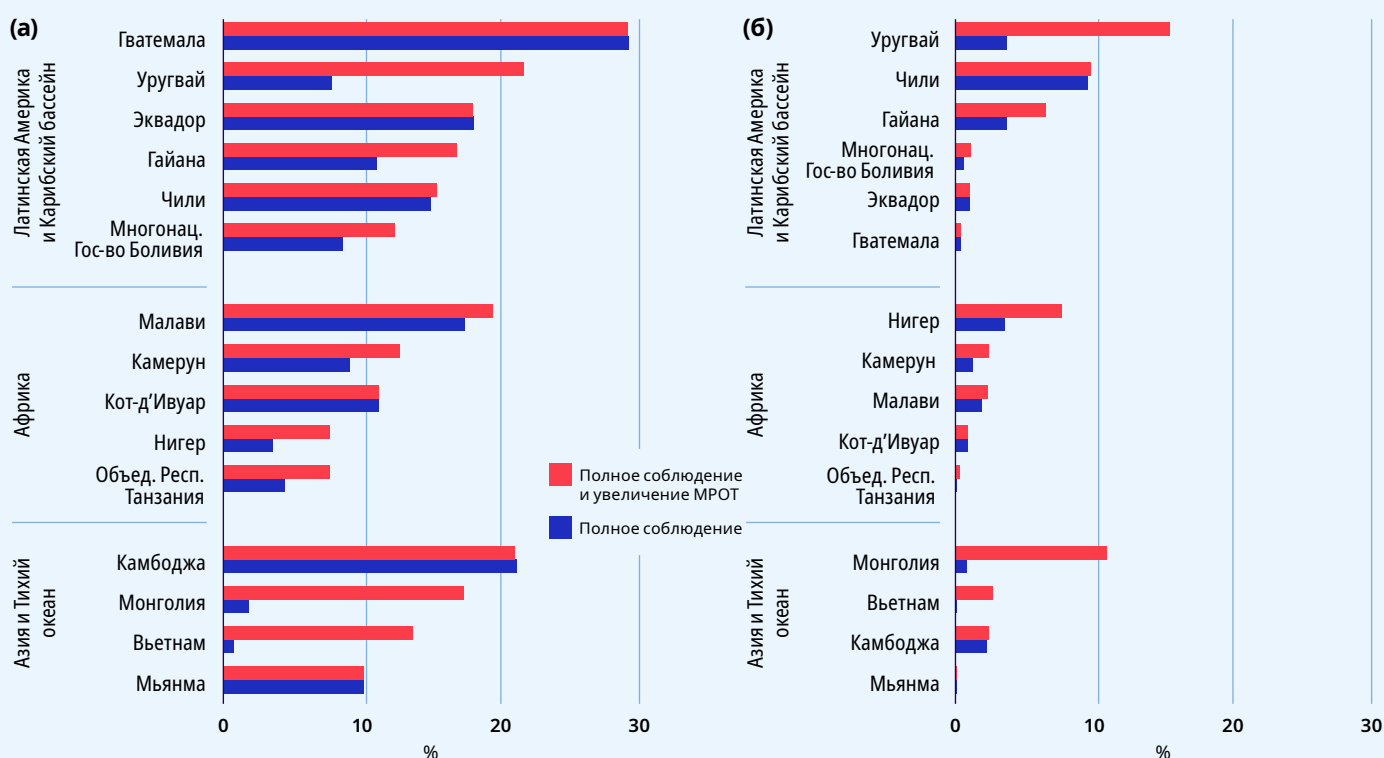
Источник: оценки МОТ; см. примечание к рис. 11.15.

► **Рис. 11.17. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде процентного изменения коэффициента Джини: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики (в процентах)**



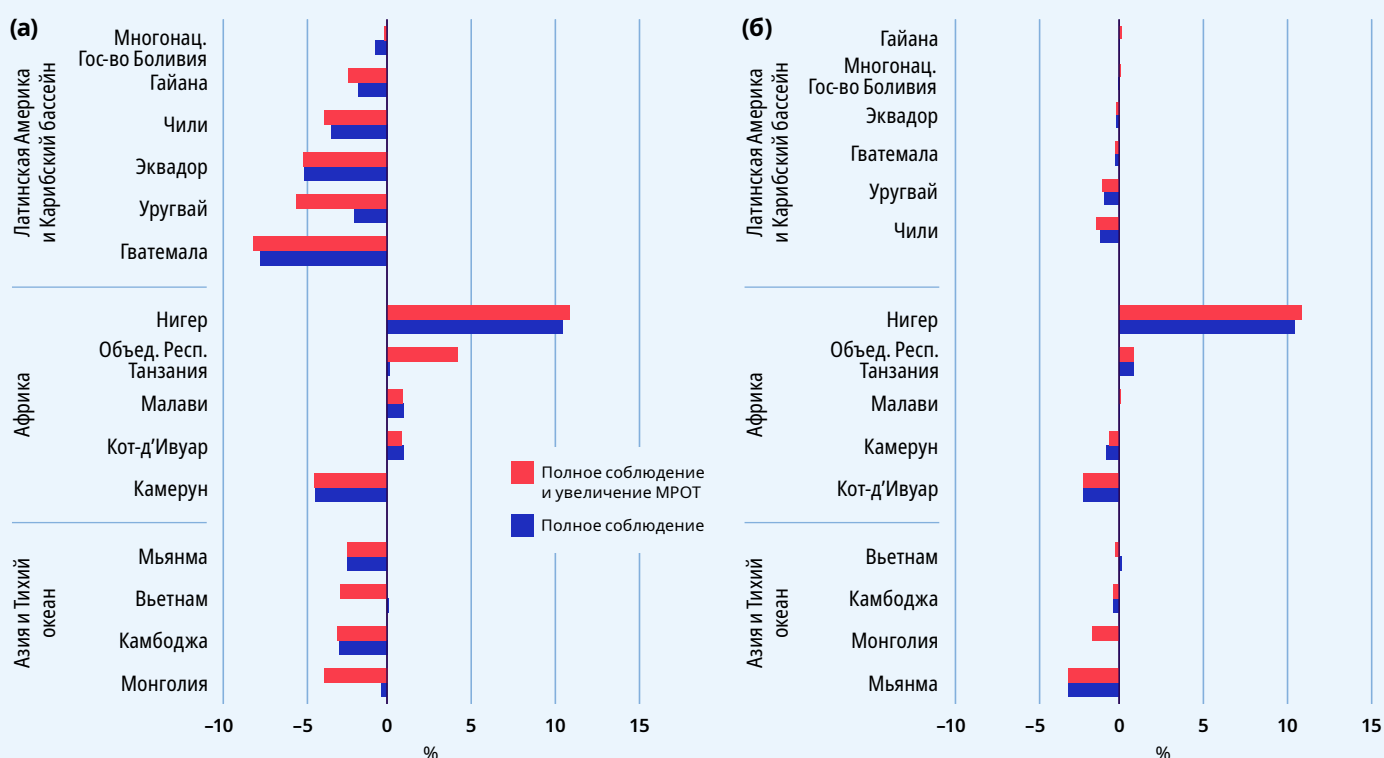
Источник: оценки МОТ; см. примечание к рис. 11.15.

► Рис. 11.18. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде доли людей, живущих в домохозяйствах с увеличившимся доходом: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики (в процентах)



Источник: оценки МОТ; см. примечание к рис. 11.15.

► Рис. 11.19. Сопоставление потенциального воздействия двух смоделированных ситуаций с МРОТ в виде процентного изменения относительной бедности домохозяйств: (а) когда меры затрагивают всех наемных работников; (б) когда меры затрагивают только наемных работников формальной экономики (в процентах)



Источник: оценки МОТ; см. примечание к рис. 11.15.

► 11.5 Выводы по моделированию

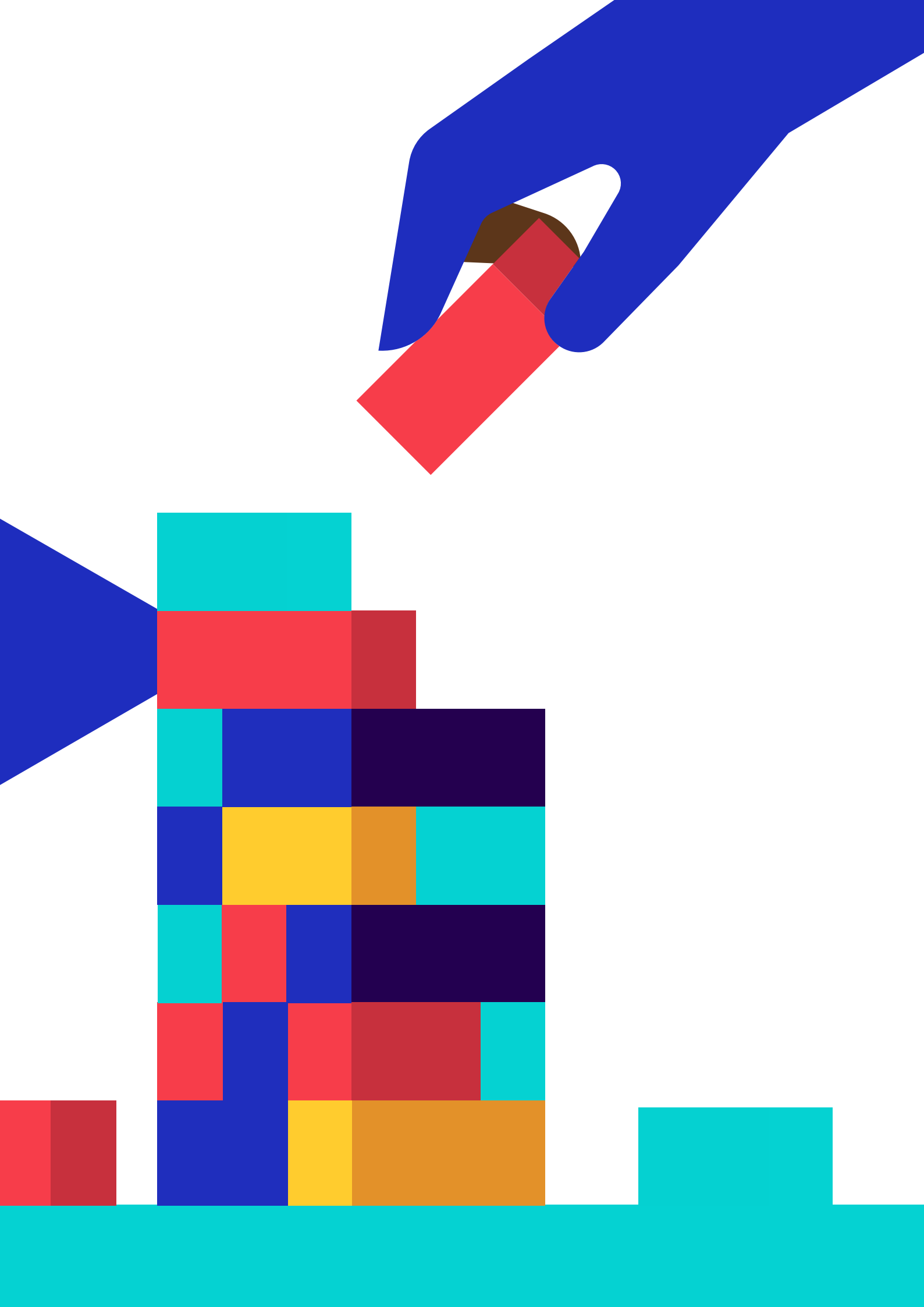
Моделирование, проведенное для настоящего доклада, показывает, что помимо выполнения своего основного предназначения – защиты работников от несправедливого занижения оплаты труда – минимальная заработная плата во многих случаях обладает потенциалом в плане сокращения неравенства и бедности. Однако для того, чтобы можно было полностью реализовать этот потенциал, минимальную заработную плату необходимо правильно устанавливать и регулировать. И хотя в одних странах возможности систем минимальной заработной платы в плане перераспределения доходов, вероятно, уже почти исчерпаны, в других странах еще остается простор для движения вперед. Политические меры могут существенно помочь системам минимальной заработной платы в полном объеме реализовать свой потенциал – как за счет повышения эффективности этих систем с помощью усилий, направленных на совершенствование правоприменительной практики, повышение правовой дисциплины, формализацию занятости и расширение правового покрытия, так и за счет установления правильного размера минимальной заработной платы благодаря применению сбалансированного и фактологически обоснованного подхода.

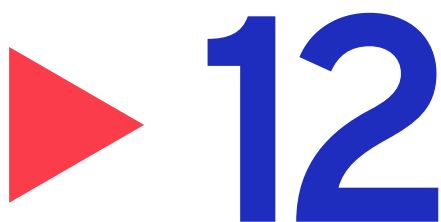
Наши данные показывают также, что по сравнению с наемными работниками формальной экономики те, кто работает на неформальной основе, чаще оказываются в нижнем конце распределения заработной платы, а их заработная плата реже достигает до уровня существующего МРОТ. Таким образом, обеспечение (по крайней мере) минимальной заработной платы для неформально занятых наемных работников в процессе формализации трудовых отношений может способствовать улучшению условий их труда и быта и поэтому должно рассматриваться как часть стратегии, направленной на содействие переходу от неформальной к формальной экономике в соответствии с Рекомендацией № 204.



Часть III

**Восстановление
в интересах
человека:
политика в сфере
оплаты труда**





COVID-19: в области оплаты труда необходимы адекватные краткосрочные меры

Как было отмечено в Части I настоящего доклада, пандемия COVID-19 влечет за собой тяжелые последствия не только для здоровья людей: она серьезно угрожает существованию огромного множества предприятий и жизнеобеспечению работников, делает их более уязвимыми, тормозит социально-экономический прогресс во многих областях и с большой долей вероятности усугубляет существующее неравенство. Кризис мировой экономики в 2020 году оказал огромное влияние на положение как предприятий, так и работников. У предприятий резко упали доходы, что привело к снижению производительности и многочисленным банкротствам. На рабочих местах и заработках людей кризис, проявившийся в беспрецедентном всплеске безработицы и сокращении объема рабочего времени, сказался заметнее и стремительнее, чем когда-либо. В результате пандемии впервые с 1998 года был зафиксирован рост уровня бедности. У многих из тех, кому удалось сохранить работу, их заработки оказались урезанными или замороженными даже там, где потери в оплате труда были частично компенсированы за счет программ временного субсидирования заработной платы. Хотя за счет «структурного эффекта» в ряде стран наблюдался рост средней заработной платы, последние исследования и оценки национальных статистических служб, как и многочисленные неофициальные данные, говорят о тенденции к снижению оплаты труда в первой половине 2020 года, и, если в сжатые сроки не принять надлежащих мер, в обозримом будущем эта тенденция может лишь усилиться.

Среди тех, кто сильнее всего пострадал от кризиса, – те, кто находится в нижней части шкалы заработной платы, и наиболее уязвимые категории работников, что чревато усугублением неравенства. Во многих странах и в предкризисные годы неравенство доходов либо росло, либо сохранялось на крайне высоком уровне, и это пагубно сказывалось на социально-экономической ситуации. Кризис, вызванный пандемией COVID-19, грозит дальнейшим углублением этого неравенства. В числе наиболее пострадавших работников – те, кто трудится на неформальной основе, мигранты, молодые люди, домашние работники и работники, чьи контракты не предусматривают надежной социальной защиты. Несоразмерно сильно кризис сказался на положении женщин, и это обстоятельство может еще больше усугубить неравенство, с которым они сталкиваются на рынке труда. Все это говорит о том, что при выработке краткосрочных антикризисных мер предметом особого внимания должна быть защита тех, кто больше других страдает от неравенства.

В этих условиях особое значение приобретает разработка и реализация – в короткие сроки и путем активного и открытого социального диалога – адекватной и сбалансированной политики в области оплаты труда. Чтобы сохранить рабочие места и одновременно поддержать уровень спроса и избежать дефляционных проявлений, в предстоящие месяцы и годы потребуются адекватно сбалансированное регулирование заработной платы с учетом соответствующих социальных и экономических факторов. Во избежание увольнений и банкротств на некоторых предприятиях и в отдельных отраслях может потребоваться сокращение заработной платы или рабочего времени – особенно в условиях постепенного сворачивания временного субсидирования заработной платы или ужесточения условий получения субсидий. Вместе с тем повсеместное сокращение заработной платы или рабочего времени может привести к снижению совокупного спроса и тем самым к дальнейшему углублению и затягиванию спада, который последует за локдауном. Оптимальный путь к сбалансированным решениям относительно необходимых в этих условиях мер – социальный диалог, в том числе коллективные переговоры, с учетом особенностей конкретных предприятий и отраслей.

В период кризиса, связанного с пандемией, регулирование минимального размера оплаты труда должно быть тщательно продуманным и взвешенным, проводиться при полноценном участии социальных партнеров и служить предметом опирающегося на объективные данные социального диалога. Критерии, на основании которых корректируется минимальная заработная плата, должны устанавливаться с учетом не только потребностей работников и их семей, но и экономических факторов. Сохранение уровня жизни низкооплачиваемых работников и их семей путем индексирования оплаты труда в соответствии с инфляцией – важнейшая задача, однако в конкретных условиях отдельных стран существенное повышение заработной платы может оказаться делом затруднительным или рискованным. Это, в частности, относится к тем странам, где минимальный размер оплаты труда и так относительно высок по сравнению со средней заработной платой, а экономический кризис, вызванный пандемией COVID-19, пагубно сказался на занятости и производительности труда.

Как долго продлится и какие масштабы приобретет нынешний кризис, можно только догадываться. Но он наверняка затормозит рост производительности труда, а это наряду со справедливым распределением плодов прогресса – важнейшее условие адекватной оплаты труда. Стандартной мерой средней производительности труда (средняя стоимость продуктов и услуг, производимых отдельным работником) служит ВВП в расчете на одного работника. Там, где этот показатель выше, как правило, выше и средняя заработная плата (об этом подробнее говорилось в Части I). Общеизвестно, что ключевая роль в избавлении миллионов людей от бедности принадлежит росту производительности, основной составляющей которой служит производительность труда: именно за счет этого роста обеспечивается устойчивое развитие экономики, создание рабочих мест, повышение доходов населения, переход от неформальной экономики к формальной. Однако рост производительности, и без того вялый со времен финансового кризиса 2007-2009 гг., из-за пандемии COVID-19 и ее беспрецедентных последствий, видимо, повсеместно замедлится еще больше. Исходя из опыта прошлых кризисов, Всемирный банк призывает безотлагательно принять меры к недопущению дальнейшего снижения производительности труда и связанных с ним негативных последствий для работников в плане трудоустройства и заработков. Таким образом, необходимость придать новый импульс росту производительности – задача, безотлагательное решение которой имеет первостепенное значение как для минимизации последствий кризиса, так и для мирового развития в целом (World Bank 2020d; Dieppe 2020).

В условиях кризиса, связанного с пандемией COVID-19, особое значение приобретает разработка и реализация – в короткие сроки и путем активного и открытого социального диалога – адекватной и сбалансированной политики в области оплаты труда.



Перед лицом растущих масштабов неполной занятости и высокого уровня безработицы для недопущения дефляции может потребоваться широкомасштабное вмешательство государства. На этом этапе важно подчеркнуть, что в ближайшие месяцы, а то и годы, политика в области оплаты труда не будет ни исключительным, ни даже первостепенным фактором, определяющим динамику заработной платы. В самом деле, в условиях, когда совокупный спрос рухнет, предприятия едва ли будут в состоянии повышать заработную плату – скорее у них не будет иного выхода, кроме как урезать ее или увольнять работников. Таким образом, важнейшее значение для сохранения уровня оплаты труда и занятости будет иметь то, в какой степени те или иные страны захотят и (или) смогут стимулировать экономику за счет бюджетно-финансовых и кредитно-денежных мер. Судя по всему, кредитно-денежные меры, в частности количественное смягчение, уже играют важную роль в качестве инструмента снижения стоимости кредитования и будут продолжать ее играть в странах с формирующимся рынком и с высоким уровнем доходов до конца 2020 года. В предстоящие годы решения такого рода будут иметь огромные последствия для оплаты труда работников.

►► Перед лицом растущих масштабов неполной занятости и высокого уровня безработицы для недопущения дефляции может потребоваться широкомасштабное вмешательство государства.

Нынешний кризис дает возможность заново оценить, насколько адекватна оплата труда в ряде отраслей, где заработки невысоки, а среди работников преобладают женщины, при том, что в период кризиса именно их труд вышел на первый план и приобрел особую социальную значимость. В свете огромной нагрузки, которая в условиях пандемии легла на работников здравоохранения, а также несоразмерно высокого риска инфицирования, с которым сталкиваются работники, решающие важнейшие оперативные задачи борьбы с COVID-19, вероятно, пора заняться улучшением условий занятости таких работников, большинство из которых составляют женщины. Это к тому же поможет ослабить негативное влияние кризиса на гендерный разрыв в оплате труда, а возможно, и приведет к его сокращению. Как отмечалось в Части I настоящего доклада, тот факт, что большинство работников этих секторов – женщины, делает их избыточно и незаслуженно уязвимыми в плане как ущерба для здоровья, так и экономических последствий кризиса. На протяжении всего кризиса как в периоды локдауна, так и после его отмены, эти работники оставались на переднем крае, обеспечивая население медицинскую помощь, бесперебойный доступ к продовольствию и товарам первой необходимости – и все это с риском для собственной жизни и жизни их близких.

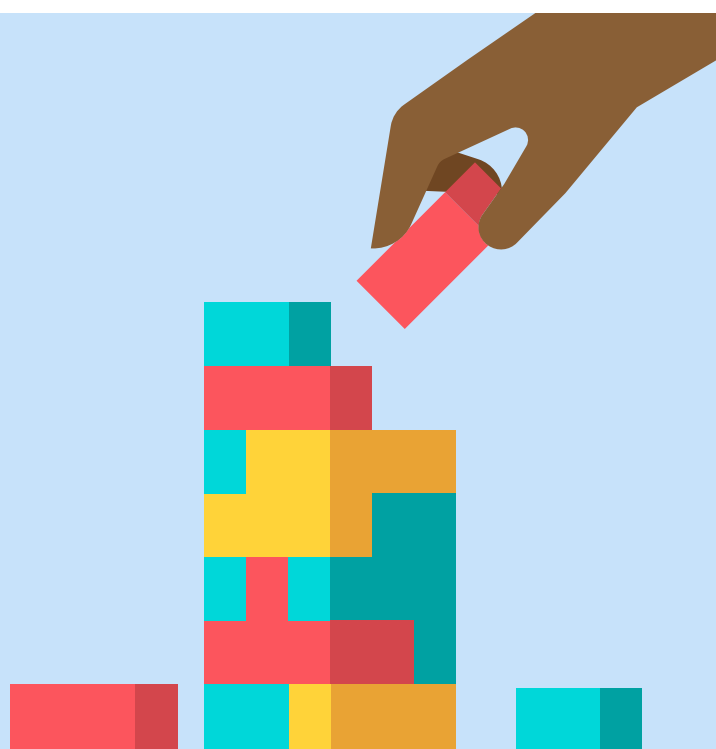
Интересы восстановления экономики могут потребовать продления субсидирования заработной платы, которое, обеспечив защиту рабочих мест и доходов работников, сыграло заметную роль в смягчении последствий кризиса. Как отмечалось в Части I настоящего доклада, многие страны, стремясь помочь предприятиям сохранить рабочую силу, а рабочим – их места, ввели субсидирование заработной платы либо продлили его действие и расширили круг получателей субсидий. Благодаря субсидированию, обеспечившему работникам сохранение значительной части их доходов, они не лишились средств существования; в то же время это помогло не допустить падения совокупного спроса и смягчить ущерб от спада, а также позволило предприятиям удержать у себя работников, обладающих необходимой квалификацией, а значит – избежать временных, финансовых и прочих затрат на поиск и подготовку новых кадров после того, как экономическая ситуация нормализуется. Таким образом, во многих странах субсидирование заработной платы следует признать стоящим капиталовложением, способствующим восстановлению экономики. Вместе с тем такая мера эффективна лишь при условии, что размер субсидий в достаточной мере обеспечивает потребности работников и их семей. Во многих странах размеры субсидий рассчитывались исходя из установленного минимального размера оплаты труда, и это лишний раз говорит о том, что минимальная заработная плата должна быть адекватной.

►► Интересы восстановления экономики могут потребовать продления субсидирования заработной платы, которое, обеспечив защиту рабочих мест и доходов работников, сыграло заметную роль в смягчении последствий кризиса.

▶ 13

После кризиса: адекватный минимум заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров

В принятой в 2019 году Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда подчеркивается необходимость ориентированного на человека подхода к будущему сферы труда, частью которого должна стать надлежащая оплата труда работников. В Декларации содержится призыв к МОТ «с неослабевающей энергией продолжать выполнять предусмотренный ее Уставом мандат, нацеленный на обеспечение социальной справедливости путем дальнейшего развития ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда, в котором главными целями экономической, социальной и экологической политики будут права



работников, а также потребности, чаяния и права всех людей». При этом «одним из главных источников экономического роста и создания рабочих мест» в документе называется частный сектор. «Сохраняющиеся бедность, неравенство и несправедливость ... во многих частях мира представляют собой угрозу этим достижениям [на пути экономического и социального прогресса] и обеспечению общего процветания и достойного труда для всех», – отмечается в Декларации. В ней также подчеркивается важность «использования в полной мере потенциала технологического прогресса и роста производительности, в том числе посредством социального диалога, в целях обеспечения достойного труда и устойчивого развития, которые гарантируют всем достоинство, самореализацию и справедливое распределение благ» (ILO 2019).

В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда подчеркивается важная роль адекватного минимума заработной платы, установленного законодательно или в результате переговоров. В Декларации указывается на необходимость укрепления учреждений рынка труда в целях обеспечения адекватной защиты всех работников и подтверждается сохраняющаяся актуальность трудового правоотношения с одновременным признанием уровня неформальности и необходимости перехода от неформальной экономики к формальной. В свете этого всем работникам должна гарантироваться адекватная защита с учетом необходимости соблюдения их основополагающих прав, установление максимальных пределов продолжительности рабочего времени, охрана труда и «адекватный минимум заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров». В самом деле, заработная плата – одна из главных составляющих благосостояния работников и их семей, и адекватный минимум заработной платы – важнейший элемент ориентированного на интересы человека подхода к будущему сферы труда.

При установлении адекватного минимума заработной платы правительствам следует делать все, чтобы системы минимальной оплаты труда разрабатывались и функционировали на основе всесторонних консультаций на равноправных началах с социальными партнерами и, насколько это возможно, при их непосредственном участии. Как подчеркивается в выпущенном МОТ «Руководстве по политике в области минимальной заработной платы» (*Minimum Wage Policy Guide*), эффективными такие консультации могут быть только при условии, что они проводятся открыто и предваряют принятие любых решений государственными органами (ILO 2016). Дело в том, что социальный диалог – это признание того факта, что при всех разногласиях сторон по отдельным вопросам у них есть общий интерес – благосостояние как предприятий, так и работников и их семей. Для тех, кто принимает решения, социальный

диалог – хорошая возможность получить полезную информацию и привлечь заинтересованных социальных партнеров к выработке эффективных политических шагов. Это повышает ответственность и заинтересованность социальных партнеров, что, в свою очередь, способствует более успешному выполнению принятых решений. Кроме того, социальный диалог играет ключевую роль в разрешении разногласий и противоречий, а значит, поддержании и укреплении мирных отношений в обществе и на производстве. При этом к процессу социального диалога целесообразно привлекать независимых экспертов и национальные статистические ведомства. И поскольку различным участникам социального диалога для формирования их мнения необходим расши-

В целях содействия построению новой, более совершенной действительности в этом докладе показано, каким образом установление адекватного минимума заработной платы может способствовать укреплению социальной справедливости и снижению уровня неравенства.

ренный доступ к соответствующей информации, правительствам следует выделять достаточные ресурсы для сбора статистики оплаты труда и других актуальных данных.

В целях содействия построению новой, более совершенной действительности в этом докладе показано, каким образом установление адекватного минимума заработной платы может способствовать укреплению социальной справедливости и снижению уровня неравенства. Как видно из результатов эмпирического анализа, представленных в Части II,

наличие минимального размера оплаты труда способно сократить неравенство. Правда, для того, чтобы добиться этого, необходимо, чтобы минимальный размер оплаты труда юридически распространялся на тех работников, которые чаще всего заняты низкооплачиваемым трудом, в том числе, например, на сельскохозяйственных и домашних работников. Необходимо также, чтобы минимальный размер оплаты труда устанавливался на адекватном уровне, соответствующем условиям данной страны, а его соблюдение обеспечивалось надлежащими мерами. Моделирование, представленное в главе 11 Части II, показывает, что распространение правовой защиты на низкооплачиваемых работников при действенном соблюдении минимального размера оплаты труда и его повышении в тех странах, где он находится на низком уровне, неизменно приводит к сокращению неравенства доходов – даже если учесть умеренные негативные последствия для занятости. Степень воздействия таких шагов может быть различной – в частности, она зависит от того, как много работников, получающих минимальную заработную плату, находится в нижней части шкалы распределения доходов, а также от того, какую долю составляют работники, получающие минимальную заработную плату, в общем объеме трудовых ресурсов. В свою очередь, эти факторы тесно связаны с уровнем развития той или иной страны и зависят от того, насколько заметную роль на ее рынке труда играют неформальные трудовые отношения.

В то же время, чтобы установление минимального размера оплаты труда носило действительно эффективный характер, оно должно сопровождаться созданием формальной наемной занятости. В настоящем докладе показано, что там, где большинство домохозяйств с низкими доходами существует за счет самозанятости или наемной занятости в неформальной экономике, установление минимального размера оплаты труда не работает в полной мере. При этом, как отмечается в докладе, несоблюдение норм в этой области связано с проблемой неформальных трудовых отношений в более широком смысле. В последние годы в ряде стран, особенно в Латинской Америке, достигнут значительный прогресс в деле сокращения доли неформальных отношений между малыми предприятиями и их работниками; этого удалось добиться за счет целого комплекса мер, включающих стимулирование, распространение соответствующей информации, введение упрощенного порядка регистрации и контроль за соблюдением норм (см., например, Santiago et al. 2019). Благодаря этому политика в отношении минимальной оплаты труда стала играть гораздо более важную роль в плане сокращения уровня неравенства. В качестве ориентира при этом используется Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204).

Что такое адекватный минимум заработной платы и каким должен быть ее уровень, следует детально согласовывать на национальном уровне путем конструктивного социального диалога в духе Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131). Хотя в большинстве государств – членов МОТ минимальный размер оплаты труда устанавливается только после консультаций с организациями работодателей и работников либо при их всестороннем участии, на практике такие консультации не всегда эффективны. Для многих стран при выработке адекватного минимума заработной платы совершенствование механизмов таких консультаций должно стать первоочередной задачей. В настоящем докладе представлены сравнительные данные по разным странам, касающиеся уровня минимальной заработной платы по отношению к медианной или средней заработной плате, однако социальный диалог по вопросам минимальной оплаты труда должен опираться на надежные, привязанные к специфике конкретных стран данные о потребностях работников и их семей, а также о существующих в этих странах экономических условиях. Получить представление о потребностях работников и их семей можно за счет оценки стоимости жизни для семей разной численности с учетом стоимости продуктов питания, жилья, образования и медицинского обслуживания, а также других существенных расходов (вставка 13.1). Экономические условия, о которых идет речь, включают уровень и динамику производительности и цен, а также то, насколько жизнеспособные предприятия в состоянии платить минимальную заработную плату при сохранении существующего уровня занятости.

Чтобы установление минимального размера оплаты труда носило действительно эффективный характер, оно должно сопровождаться созданием формальной наемной занятости.

► **Вставка 13.1. Соответствует ли минимальная заработная плата потребностям работников и их семей?**

Повсюду в мире немало работников по-прежнему страдает из-за крайне низкой оплаты труда. Цель одного из проектов МОТ, финансируемого Нидерландами, состоит в том, чтобы разработать более четкие показатели потребностей работников и их семей с учетом национальных условий и тем самым заполнить существующий информационный пробел и расширить возможности правительств, социальных партнеров и предприятий в плане установления заработной платы на уровне, отвечающем как социальным, так и экономическим условиям^а. На экспериментальной основе проект реализуется во Вьетнаме, Индии, Индонезии, Коста-Рике и Эфиопии.

В рамках проекта проверяется методика, по которой стоимость жизни оценивается исходя из четырех категорий расходов:

- 1) Стоимость продуктов питания, рассчитанная на основе недорогого рациона, приемлемого по составу для целевого населения и отвечающего нормам потребления калорий, установленным ВОЗ и Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (ФАО);
- 2) Стоимость жилья, рассчитанная для стандартных жилых помещений приемлемого уровня в конкретном месте. В соответствии с Программой ООН по населенным пунктам (ООН-Хабитат) расчет производится с учетом национальных и международных норм, определяющих надлежащие условия проживания – таких как размер жилья, качество стройматериалов, наличие удобств;
- 3) Стоимость медицинского обслуживания и образования. Базовый уровень расходов на образование и медицинское обслуживание рассчитывается на той же основе, на которой Всемирный банк рассчитывает стоимость непродуктовой корзины при опре-

делении черты бедности. Эта составляющая оценивается относительно – для этого берутся среднемесячные расходы референтного квинтиля населения на медицинское обслуживание и образование, наиболее близкие к норме потребления калорий, используемой при расчете стоимости продуктов питания (пункт 1);

- 4) Стоимость других предметов первой необходимости. Все остальные статьи расходов (например, одежда и транспорт) объединены в одну категорию; как и в пункте 3, эта составляющая оценивается относительно: берутся среднемесячные расходы референтного квинтиля населения на предметы первой необходимости, наиболее близкие к норме потребления калорий, используемой при расчете стоимости продуктов питания (пункт 1).

Таким образом, эта методика сочетает использование абсолютных показателей (продукты питания, жилье) с относительными (стоимость медицинского обслуживания, образования и других предметов первой необходимости) – такое сочетание соответствует концепции, лежащей в основе Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131).

Такая методика служит основой, которую нетрудно адаптировать к условиям конкретной страны, чтобы учесть национальные условия и предпочтения, обеспечить на национальном уровне участие правительства и социальных партнеров. При установлении минимальной заработной платы важнейшую роль играет социальный диалог и консультации с социальными партнерами. Фактически задача данной методики состоит в содействии усилиям правительств и (или) социальных партнеров, направленным на установление адекватной оплаты труда с учетом как потребностей работников и их семей, так и экономических условий.

^а Этот проект технического сотрудничества получил название «Установление адекватной заработной платы: показатели и методика» (Indicators and methodologies for setting adequate wages). Более подробно см. https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_742240/lang-en/index.htm.



54 из 187

С 1970 года, когда была принята конвенция, ее ратифицировало всего 54 из 187 государств – членов МОТ.

Данные, приведенные в настоящем докладе, лишь раз подтверждают важность реализации основных положений Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131). Важнейшие из них включают: (1) широкую сферу применения при минимальных исключениях; (2) всесторонние консультации на равноправной основе с социальными партнерами (или их непосредственное участие) по вопросам выработки и применения минимального размера оплаты труда; (3) установление такого уровня минимальной заработной платы, при котором учитывались бы как потребности работников и их семей, так и экономические условия; (4) периодическая корректировка ставок минимальной заработной платы; (5) надлежащие меры, призванные обеспечить эффективное применение установленного минимального размера оплаты труда. Эти принципы и позитивный опыт в данной области получили дальнейшее развитие в разработанном МОТ «Руководстве по политике в области минимальной заработной платы» (*Minimum Wage Policy Guide*) (ILO 2016) и в докладе Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (ILO 2020n).

Хотя с момента принятия Конвенции № 131 ее ратифицировало немало стран, процесс ратификации необходимо продолжать. С 1970 года, когда была принята конвенция, ее ратифицировало всего 54 из 187 государств – членов МОТ (рис. 13.1). Первой такой страной стал в 1970 году Эквадор, за которым в 1971 году последовали Испания, Ливия и Япония. За последние годы список стран, ратифицировавших конвенцию, дополнили Марокко, Малайзия и Болгария (соответственно в 2013, 2016 и 2018 годах).

► Рис. 13.1. Хронология ратификации Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)

Год	
1970	Эквадор
1971	Испания, Ливия, Япония
1972	Замбия, Куба, Сирийская Арабская Республика, Франция
1973	Австралия, Камерун, Мексика, Нидерланды
1974	Буркина-Фасо, Ирак, Непал
1975	Румыния, Шри-Ланка
1976	Египет, Йемен, Никарагуа
1977	Боливия (Многонациональное Государство), Ливан, Уругвай
1978	
1979	Кения, Коста-Рика
1980	Нигер
1981	Эсватини
1982	
1983	Бразилия, Гайана, Португалия, Объединенная Республика Танзания
1984	
1985	
1986	
1987	
1988	Гватемала, Мальта
1989	
1990	
1991	Северная Македония
1992	Словения
1993	Азербайджан, Босния и Герцеговина, Латвия
1994	Литва
1995	Сальвадор
1996	
1997	
1998	
1999	Чили
2000	Республика Молдова, Сербия
2001	Республика Корея
2002	Антигуа и Барбуда
2003	
2004	Албания
2005	Армения
2006	Украина, Центрально-Африканская Республика, Черногория
2007	Кыргызстан
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	Марокко
2014	
2015	
2016	Малайзия
2017	
2018	Болгария
Всего	54 государства

Источник: МОТ.



14

Всеобъемлющий комплекс мер, направленных на сокращение неравенства и смягчение последствий кризиса

В Части II настоящего доклада была особо выделена роль, которую в сокращении неравенства играет установление минимального размера оплаты труда, однако это не единственная мера, необходимая для достижения этой цели; на деле здесь требуется комплексный подход, включающий и ведение коллективных переговоров, и меры по недопущению дискриминации, и налоговое перераспределение, призванное, как сказано в Филадельфийской декларации, обеспечить, «чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ» (ILO 1944). Согласно исследованиям последних лет, в странах, где работники в массе своей защищены коллективными соглашениями, неравенство носит, как правило, менее явный характер. Данные, полученные в последнее время из стран ОЭСР, говорят о том, что в тех случаях, когда коллективные переговоры не носят широкого характера или ведутся главным образом на уровне предприятий, уровень неравенства в оплате труда выше, а там, где работники защищены отраслевыми соглашениями, – ниже (OECD 2019a). В ряде стран применяются положения о расширении, которые действуют при соблюдении ряда критериев, а иногда сопровождаются оговорками о возможности отказа, и позволяют распространять условия коллективных соглашений не только на их участников, благодаря чему влияние таких соглашений на ситуацию с неравенством затрагивает более широкие круги работников.

Учитывая несоразмерно тяжелые последствия кризиса, связанного с пандемией COVID-19, для женщин, а также явный риск дальнейшего усугубления неравенства по отношению к ним, политика в области оплаты труда становится важнейшим средством ослабления воздействия кризиса на гендерный разрыв в оплате труда. Преобразования, направленные на достижение гендерного равенства и искоренение дискриминации по гендерному признаку в сфере труда, – важнейшая задача в деле сокращения масштабов неравенства в целом. Содействие реализации принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности – цель Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Помимо этого, в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) содержится призыв к ликвидации любой дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения в отношении всех аспектов занятости и рода занятий посредством конкретного и постепенного развития равенства возможностей в законодательстве и на практике.

Как предусматривается задачей 10.4 в рамках провозглашенных ООН Целей в области устойчивого развития (ЦУР), необходимое условие сокращения масштабов неравенства – совмещение выплат в системе социального обеспечения с соответствующими мерами в области налогообложения и оплаты труда. В настоящем докладе было отмечено, что хотя установление более адекватного минимума заработной платы может способствовать сокращению неравенства доходов, масштабы воздействия таких шагов зачастую ограничены. Дело в том, что неравенство доходов определяется самыми разными факторами, и одна отдельно взятая политическая мера к его существенному сокращению не приведет. Аналитическая работа, проделанная при подготовке доклада, показала, что в нижних децилях шкалы распределения доходов немало людей, не имеющих работы, частично безработных, работающих в неформальной экономике или выбывших из состава рабочей силы. Отсюда следует вывод о том, что для кардинального сокращения масштабов неравенства необходимы совместные и скоординированные практические меры в отношении как первичного распределения (доходов от трудовой деятельности и капитала), так и вторичного распределения (посредством налогов и социальных выплат), а также посредством предоставления государственных услуг.



15

Адекватная политика в области оплаты труда – катализатор реализации Целей в области устойчивого развития

Кризис, вызванный пандемией COVID-19, замедлил выполнение принятой ООН Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и даже грозит перечеркнуть достигнутое на этом пути, однако его негативные последствия можно в значительной мере нейтрализовать за счет адекватной политики в области оплаты труда. В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (ООН 2015) с тревогой отмечается, что в мире «усиливается неравенство» и «существуют огромные диспропорции в распределении возможностей, богатства и власти». Вот почему в качестве главной составляющей Повестки-2030 выдвинута борьба с неравенством, и эта задача находит отражение в нескольких взаимосвязанных ЦУР. Непосредственно о политике в области оплаты труда говорится в ЦУР 10, предусматривающей постепенное сокращение «неравенства внутри стран и между ними», в том числе за счет «бюджетно-налоговой политики и политики в вопросах заработной платы и социальной защиты». Но значение оплаты труда выходит далеко за рамки данной конкретной ЦУР.

Политика в области оплаты труда так или иначе затрагивает не одну, а целый ряд ЦУР. С ЦУР 10 она связана непосредственно, но при этом так или иначе напрямую затрагивает по меньшей мере восемь задач в рамках четырех разных целей. Некоторые из таких связей наглядно показаны на рисунке 15.1 и во вставке 15.1. В этих множественных связях находит отражение тот факт, что оплата труда влияет на уровень доходов и потребления домохозяйств, а значит – как и отмечено в настоящем докладе, – и на уровень бедности и неравенства. Помимо этого, от оплаты труда может зависеть принятие домохозяйствами тех или иных решений и способность родителей оплачивать образование детей. Оплата труда может быть инструментом дискриминации в отношении женщин, влиять на жизнеспособность предприятий и экономический рост, служить фактором социальной, экономической и политической интеграции. Более продуманная политика в области оплаты труда может также способствовать решению проблемы голода, искоренению детского труда и выполнению задач, поставленных Повесткой-2030 в сфере занятости.

Иными словами, адекватная политика в области оплаты труда должна быть частью любой программы развития. Ключевое место среди задач развития занимает рост производительности и экономический рост, но политика в области оплаты труда может способствовать тому, чтобы за счет этого роста был реализован более широкий комплекс взаимосвязанных ЦУР. Во вставке 15.1 показано взаимодействие, прочные прямые и обратные связи и взаимное влияние между различными ЦУР и поставленными в их рамках задачами. Адекватная политика в области оплаты труда может способствовать повышению благосостояния людей, укреплению равенства, обеспечению более всеохватного характера роста и развития. Это, однако, возможно лишь при условии, что политика в области оплаты труда приспособлена к национальным условиям за счет социального диалога и создания необходимых институтов. Кроме того, чтобы ЦУР и будущая стабильность стали всеобщим достоянием, политика в области оплаты труда должна строиться на правозащитной основе.

 **Адекватная политика в области оплаты труда должна быть частью любой программы развития.**

► **Рис. 15.1. Оплата труда как катализатор реализации Целей в области устойчивого развития**

17.1 Усилить мобилизацию ресурсов из внутренних источников, в том числе благодаря международной поддержке развивающихся стран, с тем чтобы повысить национальные возможности по сбору налогов и других доходов.

17.3 Мобилизовать дополнительные финансовые ресурсы из самых разных источников для развивающихся стран.

1.1 и 1.2 Вывести большую часть мирового населения из-за черты бедности, установленной как на международном, так и на национальных уровнях

2.1 К 2030 году покончить с голодом.

2.3 Удвоить продуктивность сельского хозяйства и доходы мелких производителей продовольствия.

4.1 Обеспечить, чтобы все девочки и мальчики завершили получение бесплатного, равноправного и качественного начального и среднего образования, позволяющего добиться востребованных и эффективных результатов обучения.

5.1 Ликвидировать все формы дискриминации в отношении женщин.

8.1 Поддерживать экономический рост на душу населения.

8.5 Обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.

9.2 Содействовать всеохватной и устойчивой индустриализации и существенно повысить уровень занятости в промышленности и долю промышленного производства в валовом внутреннем продукте (ВВП).

10.1 Постепенно достичь и поддерживать рост доходов наименее обеспеченных 40 процентов населения на уровне, превышающем средний по стране.

10.2 Поддержать законодательным путем и поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни.

10.4 Принять соответствующую политику, особенно бюджетно-налоговую политику и политику в вопросах заработной платы и социальной защиты, и постепенно добиваться обеспечения большего равенства.



► Вставка 15.1. Оплата труда и Цели в области устойчивого развития

Оплата труда напрямую затрагивает по меньшей мере восемь задач в рамках четырех разных целей, а косвенно – более десяти задач, если не больше.

Вот примеры прямой взаимосвязи оплаты труда с задачами ЦУР:

1.1 и 1.2 – Вывести большую часть мирового населения из-за черты бедности, установленной как на международном, так и на национальных уровнях.

5.1 – Ликвидировать все формы дискриминации в отношении женщин.

8.1 – Поддерживать экономический рост на душу населения.

8.5 – Обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.

10.1 – Постепенно достичь и поддерживать рост доходов наименее обеспеченных 40 процентов населения на уровне, превышающем средний по стране.

10.2 – Поддержать законодательным путем и поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни.

10.4 – Принять соответствующую политику, особенно бюджетно-налоговую политику и политику в вопросах заработной платы и социальной защиты, и постепенно добиваться обеспечения большего равенства.

Задачи ЦУР, на выполнение которых оплата труда влияет косвенно:

2.1 – Покончить с голодом и обеспечить всем, особенно малоимущим и уязвимым группам населения, включая младенцев, круглогодичный доступ к безопасной, питательной и достаточной пище.

2.3 – Удвоить продуктивность сельского хозяйства и доходы мелких производителей продовольствия.

4.1 – Обеспечить, чтобы все девочки и мальчики завершали получение бесплатного, равноправного и качественного начального и среднего образования, позволяющего добиться востребованных и эффективных результатов обучения.

8.6 – Существенно сократить долю молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков.

8.7 – Покончить с детским трудом во всех его формах.

8.8 – Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.

8.10 – Укреплять способность национальных финансовых учреждений поощрять и расширять доступ к банковским, страховым и финансовым услугам для всех.

9.2 – Содействовать всеохватной и устойчивой индустриализации и к 2030 го-

► 8 задач, 4 цели

С ЦУР 10 оплата труда связана непосредственно, но при этом она напрямую затрагивает по меньшей мере восемь задач в рамках четырех разных целей.

ду существенно повысить уровень занятости в промышленности и долю промышленного производства в валовом внутреннем продукте (ВВП) в соответствии с национальными условиями и удвоить соответствующие показатели в наименее развитых странах.

10.7 – Содействовать упорядоченной, безопасной, законной и ответственной миграции и мобильности людей, в том числе с помощью проведения спланированной и хорошо продуманной миграционной политики.

17.1 – Усилить мобилизацию ресурсов из внутренних источников, в том числе благодаря международной поддержке развивающихся стран, с тем чтобы повысить национальные возможности по сбору налогов и других доходов.

17.3 – Мобилизовать дополнительные финансовые ресурсы из самых разных источников для развивающихся стран.

Решение каждой из этих задач оценивается с помощью одного или нескольких показателей, применяемых для контроля за ходом реализации ЦУР. В зависимости от того, каким образом эти показатели связаны с оплатой труда, их можно разделить на четыре категории:

- **Итоговые.** Здесь оплата труда выступает как показатель результата проделанной работы, то есть изменение оплаты труда напрямую влияет на изменение показателя, а продвижение к реализации поставленной задачи обозначается данными об оплате труда. Примером может служить показатель 10.4.1 «Доля труда в ВВП».
- **Исходные.** Применительно к показателям этого вида оплата труда – средство решения задачи, от которого напрямую зависит реализация показателя. Пример – задача 1.1, «Ликвидировать

крайнюю нищету»: за счет оплаты труда растет покупательная способность домохозяйств, снижается степень нехватки доходов, необходимых для удовлетворения основных потребностей людей.

- **Вспомогательные.** Это показатели, на которые оплата труда оказывает влияние посредством какого-то дополнительного канала или механизма. В качестве примеров можно назвать показатель 4.3.1, «Уровень участия взрослых и молодежи в формальных и неформальных видах обучения и профессиональной подготовки в последние 12 месяцев», или 10.2.1, «Доля людей с доходом ниже 50 процентов медианного дохода». Рост оплаты труда может обеспечить домохозяйствам достаточные средства для того, чтобы родители могли себе позволить устроить детей в школу.
- **Процесс.** С этими показателями оплата труда связана по принципу рекурсии. Изменение показателя влияет на оплату труда, а изменения оплаты труда можно понимать как побочный эффект или последствие изменений показателя. Пример – задача 2.3, «Удвоить продуктивность сельского хозяйства и доходы мелких производителей продовольствия». Рост оплаты труда приводит к повышению внутреннего спроса в тех районах, где торгуют мелкие производители продовольствия, позволяя им устанавливать цены, которые покрывают производственные затраты и обеспечивают прибыль, то есть повышая их доходы. Если продуктивность сельского хозяйства растет, будет расти и покупательная способность местных потребителей, прежде всего наемных работников, а это, в свою очередь, приведет к росту спроса на товары.

Приложение I

► Рост номинальной и реальной заработной платы по конкретным странам в 2015-2019 годах

Номинальная заработная плата

Африка

Страна	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Источник
Алжир	DZD	39 242	39 901	40 325	40 955		Office National des Statistiques
Бенин	XOF	46 596					Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
Ботсвана	BWP					5126	ILOSTAT
Гана	GHS	884		689			Статистическая служба Ганы
Гвинея	GNF					143 981	Ministère de l'Economie et des finances Ministère de la fonction publique et réforme de l'administration
Египет	EGP	3809	4082	4550	4784	5132	Центральное агентство по мобилизации государственных ресурсов и статистике Египта
Замбия	ZMW					4010	Центральное статистическое управление Замбии
Зимбабве	USD					308	ILOSTAT
Кения	KES	49 524	52 389	55 753	59 994	64 854	Национальное бюро статистики Кении
Кот-д'Ивуар	XOF	796 620					Institut National de la Statistique
Лесото	LSL	2145	1899	1988	2069	2373	Бюро статистики Лесото
Маврикий	MUR	25 368	27 626	29 462	30 809	31 866	Центральное статистическое управление Маврикия
Мадагаскар	MGA	64 500					Национальный статистический институт Мадагаскара
Малави	MWK	103 083	108 333	125 000			Национальное статистическое управление Малави
Мали	XOF	64 631	70 076	69 596	73 226		ILOSTAT
Марокко	MAD	4910	5032	5104	5188		Caisse Nationale de Sécurité Sociale
Намибия	NAD		6759		7935		ILOSTAT
Нигерия	NGN	45 698	52 215	50 466			Национальное бюро статистики Нигерии
Объединенная Республика Танзания	TZS	403 729					Национальное бюро статистики Танзании
Руанда	RWF	50 923	57 306	56 983	57 878		Национальный институт статистики Руанды
Сейшельские Острова	SCR				13 378		ILOSTAT
Сенегал	XOF		116 476	156 074			Ministère de l'économie, des finances et du plan
Того	XOF			89 297			ILOSTAT
Тунис	TND	1389	1581				Тунисский национальный институт статистики
Уганда	UGX			387 469			Бюро статистики Уганды
Центрально-Африканская Республика	XAF	161 839	161 060	176 810			Institut Centrafricain des Statistiques et des Etudes Economiques et Sociales
Эсватини	SZL		4573				ILOSTAT
Южно-Африканская Республика	ZAR	16 957	18 035	19 650	20 884	21 958	Управление статистики ЮАР

Северная и Южная Америка

Страна	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Источник
Аргентина	ARS		11 243	13 898	17 638	24 177	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Белиз	BZD	1199	1158	1198	1218		ILOSTAT
Боливия (Многонациональное Государство)	BOB	3160	3276	3372	3526	3627	ILO SIALC
Бразилия	BRL	1879	2002	2103	2213	2304	Бразильский институт географии и статистики (IBGE)
Гватемала	GTQ	2186	2227	2182	2349	2377	Национальный институт статистики Гватемалы
Гондурас	HNL	6403	6918	6799	6790	7490	Национальный статистический институт Гондураса
Доминиканская Республика	DOP	15 309	17 128				Oficina Nacional de Estadística
Канада	CAD	4126	4145	4229	4338	4456	Статистическая служба Канады
Колумбия	COP	1 212 616	1 290 862	1 268 917	1 355 017	1 448 509	ILO SIALC
Коста-Рика	CRC	579 249	613 977	632 926	645 022	669 281	Центральный банк Коста-Рики
Куба	CUP	687	740	767			Национальное управление статистики Кубы
Мексика	MXN	6580	6852	7120	7449	7828	Портал трудоустройства Национальной службы занятости Мексики
Никарагуа	NIO	8714	9292	10 239	10 757		Министерство труда Никарагуа (MITRAB)
Панама	PAB	1115	1238	1359	1422		Национальный институт статистики и переписи населения Панама
Парагвай	PYG	2 264 613	2 278 289	2 404 013	2 511 621	2 586 091	ILO SIALC
Перу	PEN	1358	1452	1467	1510	1570	ILO SIALC
Пуэрто-Рико	USD	2288	2284	2298	2401	2370	Бюро трудовой статистики США
Сальвадор	USD	300	302	307			Министерство экономики и Главное управление статистики и переписи населения
Соединенные Штаты	USD	3745	3818	3927	4058	4173	Бюро трудовой статистики США
Тринидад и Тобаго	TTD	5561	5758				ILOSTAT
Уругвай	UYU	22 755	27 383	30 293	32 125	34 746	ILO SIALC
Эквадор	USD	561	570	567	574	612	ILO SIALC
Ямайка	JMD	83 784					Статистический институт Ямайки

Арабские государства

Страна	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Источник
Бахрейн	BHD	757	774	768	801		Управление регулирования рынка труда Королевства Бахрейн
Иордания	JOD	484	493	500	524		Департамент статистики Иордании
Катар	QAR	10 568	10 793	11 099	11 121	11 183	Статистическое управление Катара
Кувейт	KWD	795	764	747			Центральное статистическое управление Кувейта
Оман	OMR	643	696	703	673	705	Министерство национальной экономики Омана
Саудовская Аравия	SAR	6413					ILOSTAT

Азиатско-Тихоокеанский регион

Страна	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Источник
Австралия	AUD	4946	5036	5135	5270	5406	Австралийское бюро статистики
Бангладеш	BDT		12 915	12 016			Бюро статистики Бангладеш
Восточный Тимор	USD		322				ILOSTAT
Вьетнам	VND	4 656 000	4 985 000	5 370 500	5 767 750	6 714 500	Главное управление статистики Вьетнама
Гонконг (Китай)	HKD	14 848	15 271	15 703	16 488	17 108	Департамент переписи населения и статистики Гонконга
Индия	INR	10 885	11 674	12 399	13 143		Министерство статистики и выполнения программ Индии
Индонезия	IDR	2 069 306	2 552 962	2 742 621	2 829 130	2 913 897	Управление статистики Республики Индонезия
Иран (Исламская Республика)	IRR	7 693 583					Статистический центр Ирана
Камбоджа	KHR	788 000	887 000	1 039 000			Национальный институт статистики
Китай	CNY	5169	5631	6193	6872	7542	Национальное управление статистики Китая
Лаосская Народно-Демократическая Республика	LAK			2 354 377			ILOSTAT
Макао (Китай)	MOP	13 805	14 150	14 580	15 330	15 880	Служба статистики и переписи населения правительства Макао
Малайзия	MYR	2947	3112	3300	3596	3699	Департамент статистики Малайзии
Монголия	MNT	808 000	861 900	944 500	1 002 900	1 124 300	Национальное статистическое управление Монголии
Мьянма	MMK	124 157		181 917	203 091	209 712	Министерство труда, занятости и социального обеспечения
Новая Зеландия	NZD	4403	4641	4775	4923	5031	Статистическая служба Новой Зеландии
Пакистан	PKR	14 971			18 754		Отдел статистики правительства Пакистана
Республика Корея	KRW	3 300 091	3 424 726	3 518 155	3 696 314	3 818 727	Министерство труда Кореи
Сингапур	SGD	4892	5074	5229	5410	5549	Управление статистики Сингапура
Таиланд	THB	13 487	13 729	14 766	14 944	15 200	Национальное статистическое управление Таиланда
Тайвань (Китай)	TWD	49 024	49 266	50 480	52 407	53 657	Национальное управление статистики Китайской Республики (Тайвань)
Фиджи	FJD		752	652	797		Бюро статистики Островов Фиджи
Филиппины	PHP	9752	10 325	10 691	11 407		Национальное статистическое управление Филиппин
Шри-Ланка	LKR	24 139	27 091	29 691	31 554		Департамент переписи населения и статистики
Япония	JPY	333 300	333 700	333 800	336 700	338 000	Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии

Европа и Центральная Азия

Страна	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Источник
Австрия	EUR	4280	4390	4460	4570	4690	Статистическая служба Австрии
Азербайджан	AZN	467	500	529	545	635	Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики
Албания	ALL	38 148	37 341	39 026	39 647		Национальный институт статистики Албании
Армения	AMD	171 615	174 445	177 817	172 727	182 673	Национальная статистическая служба Армении
Беларусь	BYN	671	723	823	971	1091	Официальная статистика Республики Беларусь
Бельгия	EUR	3445	3489	3558	3627		Министерство экономики Бельгии
Болгария	BGN	878	948	1037	1146	1274	Болгарский национальный статистический институт
Босния и Герцеговина	BAM	1289	1301	1321	1363	1422	Управление статистики Боснии и Герцеговины
Венгрия	HUF	247 924	263 171	297 017	329 943		Венгерское центральное статистическое управление
Германия	EUR	2761	2830	2902	2994	3088	Федеральное статистическое управление Германии
Греция	EUR	1598	1547	1564	1585	1607	Евростат
Грузия	GEL	900	940	999	1068	1129	Национальное управление статистики Грузии
Дания	DKK	39 575	40 102	40 954	41 736	42 592	Статистическая служба Дании
Израиль	ILS	9503	9724	10 095	10 584		Центральное бюро статистики Израиля
Ирландия	EUR	3043	3077	3137	3239	3354	Центральное статистическое управление Ирландии
Исландия	ISK	440 000	484 000	516 000	536 000	554 000	Статистическая служба Исландии
Испания	EUR	1902	1898	1900	1919	1955	Национальный институт статистики Испании
Италия	EUR	2171	2188	2196	2233	2251	Национальное бюро статистики Италии
Казахстан	KZT	126 021	142 898	150 827	163 257	187 510	Бюро национальной статистики Казахстана
Кипр	EUR	1883	1878	1891	1938	1979	Статистическая служба Кипра
Кыргызстан	KGS	13 483	14 847	15 670	16 427		Национальный статистический комитет Кыргызской Республики
Латвия	EUR	818	859	926	1004	1076	Статистическая служба Латвии
Литва	EUR	921	998	1087	1201	1307	Статистическая служба Литвы
Люксембург	EUR	4727	4772	4919	5078	5167	STATEC Luxembourg
Мальта	EUR	1399	1469	1517	1581	1637	Национальное управление статистики Мальты
Нидерланды	EUR	2405	2436	2460	2508		Статистическая служба Нидерландов
Норвегия	NOK	42 580	43 270	44 310	45 610	47 290	Статистическая служба Норвегии
Польша	PLN	3908	4052	4284	4590	4918	Центральное статистическое управление Польши
Португалия	EUR	1097	1108	1133	1170	1188	Gabinete de Estratégia e Planeamento
Республика Молдова	MDL	4538	4998	5587	6268		Национальное бюро статистики Молдовы
Российская Федерация	RUB	34 030	36 709	39 167	43 724	47 867	Федеральная служба государственной статистики РФ
Румыния	RON	2555	2809	3223	4357	4853	Румынский национальный институт статистики
Северная Македония	MKD	32 173	32 822	33 688	35 625	37 446	Государственное статистическое управление Республики Македония
Сербия	RSD	61 145	63 474	65 976	68 629	75 814	Статистическое управление Республики Сербия
Словакия	EUR	883	912	954	1013	1092	Статистическое управление Словацкой Республики
Словения	EUR	1556	1585	1627	1682	1754	Статистическое управление Республики Словения

Страна	Валюта	2015	2016	2017	2018	2019	Источник
Соединенное Королевство	GBP	2198	2275	2331	2405	2475	Национальная служба статистики Соединенного Королевства
Таджикистан	TJS	879	962	1144	1234		Государственный комитет статистики Таджикистана
Туркменистан	TMT	1263	1381	1403			Государственный комитет Туркменистана по статистике
Турция	TRY				3960		TurkStat
Узбекистан	UZS		1 293 800	1 453 200	1 822 200	2 324 500	Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике
Украина	UAH	4195	5183	7104	8865	10 497	Государственная служба статистики Украины
Финляндия	EUR	3333	3368	3395	3465	3527	Статистическая служба Финляндии
Франция	EUR	2533	2572	2628	2677	2723	Евростат
Хорватия	HRK	7978	8037	8304	8612	8766	Центральное бюро статистики Республики Хорватия
Черногория	EUR	725	751	765	766	773	Статистическое управление Черногории
Чехия	CZK	27 811	29 061	31 109	33 684	36 336	Чешское статистическое управление
Швейцария	CHF		7491		7603		Федеральное статистическое бюро Швейцарии
Швеция	SEK	32 000	32 800	33 700	34 600	35 300	Статистическая служба Швеции
Эстония	EUR	1065	1146	1221	1310	1407	Статистическая служба Эстонии

Реальная заработная плата

Африка

Страна	2015	2016	2017	2018	2019
Алжир	-1,0	-4,4	-4,3	-2,6	
Бенин	2,1				
Египет	-1,7	-2,8	-9,8	-13,0	-5,8
Зимбабве	5,9	-1,4			
Кения	-6,6	0,0	-2,6	3,2	2,3
Кот-д'Ивуар	21,6				
Лесото	20,9	-16,6	0,2	-0,6	8,3
Маврикий	1,8	7,8	2,9	1,3	2,5
Мадагаскар	-1,1				
Малави	4,9	-13,7	3,4		
Мали	-12,5	10,4	-2,4	3,4	
Марокко	1,3	0,8	0,7	-0,2	
Мозамбик	12,8	-1,1	-3,9	6,6	5,1
Намибия	-3,9	-3,9	3,0	3,0	
Нигерия	-13,4	-1,2	-17,0		
Объединенная Республика Танзания	-4,6				
Руанда			7,3	-1,9	-1,9
Сенегал			32,1		
Тунис	1,9	2,5	1,3	-1,2	
Уганда	16,2	1,4	-8,3		
Центрально-Африканская Республика	1,3	-4,9	5,8		
Южно-Африканская Республика	2,1	-0,1	3,5	1,6	1,0

Северная и Южная Америка

Страна	2015	2016	2017	2018	2019
Аргентина			-1,6	-5,5	-11,2
Белиз	-19,7	-4,0	2,3	1,4	
Боливия (Многонациональное Государство)	-3,1		0,1	2,3	1,1
Бразилия	-1,3	-2,0	1,5	1,5	0,4
Гватемала	-2,2	-2,4	-6,2	3,7	-2,9
Гондурас	-0,4	-0,4	-5,4	-4,3	5,6
Доминиканская Республика	11,1	10,1	3,7	5,1	4,9
Канада	0,7	-0,9	0,4	0,3	0,7
Колумбия	1,1	-1,0	2,3	1,1	0,8
Коста-Рика	1,1	6,0	1,5	-0,3	1,6
Мексика	0,5	1,3	-2,0	-0,3	1,3
Никарагуа	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
Пуэрто-Рико	2,1	0,1	-1,1	3,2	-1,2
Сальвадор	1,4	0,1	0,5		
Соединенные Штаты*	2,2	0,7	0,7	0,9	1,0
Тринидад и Тобаго	-2,2	0,5			
Уругвай	1,6	1,6	2,9	0,2	1,3
Чили	1,8	1,4	3,5	2,0	2,0
Эквадор	-0,1	-0,2	-1,0	1,5	6,1
Ямайка	-2,3				

* Данные по Соединенным Штатам основаны на BLS CEU0500000012

Арабские государства

Страна	2015	2016	2017	2018	2019
Бахрейн	-0,4	-0,5	-2,1	2,2	-1,5
Иордания	1,2	2,7	-1,8	0,3	
Катар	-1,0	-0,5	2,4	0,0	0,9
Кувейт	4,2	-7,1	-0,6		
Оккупированная палестинская территория	-1,4	2,7	1,9	8,8	4,9
Оман	7,3	7,1	-0,6	-5,1	3,9
Саудовская Аравия	5,2				

Азиатско-Тихоокеанский регион

Страна	2015	2016	2017	2018	2019
Австралия	-0,1	0,6	0,0	0,7	1,0
Бангладеш	3,5	3,6	3,0	0,8	
Восточный Тимор	-23,2				
Вьетнам	4,8	4,3	4,1	3,7	12,4
Гонконг (Китай)	1,2	0,4	1,3	2,5	0,7
Индия	2,8	2,6	2,5	0,0	
Индонезия	-0,4	19,2	3,5	0,0	-0,2
Иран (Исламская Республика)	7,7	8,5	8,8		
Камбоджа	21,3	9,3	13,8		
Китай	6,7	5,5	5,9	7,0	5,6
Макао (Китай)	0,4	0,1	1,8	2,1	1,2
Малайзия	4,0	3,4	2,2	7,9	1,8
Монголия	-4,2	6,2	4,7	-1,4	2,8
Мьянма			13,3	5,4	-4,2
Непал	0,7	2,4	5,5	3,4	5,9
Новая Зеландия	2,4	4,7	1,0	1,5	0,7
Пакистан	8,9	4,0	4,0	4,0	
Республика Корея	2,7	2,8	0,8	3,5	2,8
Сингапур	4,0	4,3	2,5	3,0	1,9
Таиланд	2,8	1,6	6,8	0,1	0,9
Тайвань (Китай)	3,1	-0,5	1,4	2,3	1,6
Фиджи			-16,2	17,5	
Филиппины	1,1	4,6	0,7	1,4	
Шри-Ланка	15,5	7,9	2,8	1,9	
Япония	0,3	0,2	-0,4	-0,1	-0,6

Европа и Центральная Азия

Страна	2015	2016	2017	2018	2019
Австрия	1,3	1,6	-0,6	0,3	1,1
Азербайджан	1,0	-4,8	-6,4	0,7	13,6
Албания	0,3	-3,4	2,5	-0,4	
Армения	7,5	6,9	-0,5	-4,3	6,9
Беларусь	-2,3	-3,8	7,5	12,6	7,3
Бельгия	0,3	-0,5	-0,2	-0,4	1,0
Болгария	8,0	9,5	8,1	7,7	8,4
Босния и Герцеговина	1,0	2,6	0,7	1,7	3,2
Венгрия	4,4	5,7	10,3	8,3	
Германия	2,2	2,1	0,8	1,2	1,6
Греция	0,2	1,4	-0,4	2,2	1,1
Грузия	5,8	2,2	0,2	4,2	0,8
Дания	1,4	1,3	1,1	1,2	0,7
Израиль	2,6	2,9	3,6	4,0	
Ирландия	1,2	1,3	1,7	2,5	2,3
Исландия	5,1	8,2	4,8	1,2	0,5
Испания	1,6	-0,1	-1,8	-0,6	1,2
Италия	1,1	0,9	-1,0	0,4	0,1
Казахстан	-2,3	-1,1	-1,7	1,7	9,1
Кипр	1,6	1,2	0,2	1,7	1,4
Кыргызстан	3,1	9,7	2,3	3,2	3,1
Латвия	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
Нидерланды	1,7	1,2	-0,3	0,3	

Страна	2015	2016	2017	2018	2019
Норвегия	-1,5	-1,9	0,5	0,2	1,4
Польша	4,4	4,3	3,7	5,5	4,6
Португалия	-0,2	0,4	0,7	2,1	0,6
Республика Молдова	1,0	3,0	4,9	8,9	10,1
Российская Федерация	-9,4	0,8	2,9	8,5	4,6
Румыния	10,2	11,8	12,8	8,0	8,8
Северная Македония	3,0	2,3	1,3	4,2	3,8
Сербия	-2,4	-1,7	0,9	3,9	8,4
Словакия	3,2	3,8	3,3	3,6	5,0
Словения	0,9	2,3	0,4	2,1	2,9
Соединенное Королевство	1,1	2,8	-0,2	0,7	1,1
Таджикистан	7,7	0,2	-0,4	0,3	-2,6
Туркменистан	2,0	5,4	-5,9		
Турция	5,6	7,6	1,2	-0,4	2,3
Узбекистан			-1,4	6,7	11,2
Украина	-20,2	9,0	19,1	12,5	9,8
Финляндия	0,9	0,7	0,0	0,9	0,6
Франция	2,1	0,8	0,1	-0,6	0,6
Хорватия	0,8	1,8	2,2	2,2	3,0
Черногория	-1,3	3,9	-0,5	-2,4	-0,2
Чехия	3,4	3,8	4,5	6,0	5,2
Швейцария	1,5	1,1	-0,1	-0,4	0,5
Швеция	2,0	1,5	1,1	0,4	0,4
Эстония	5,9	6,8	2,8	3,7	4,8

Приложение II

► Информация о минимальном размере оплаты труда в отдельных странах

Страна	Регион	Валюта	Периодичность	2015	2016	2017	2018	2019	Метод расчета МРОТ
Алжир	АФРИКА	DZD	Месячная	18000	18000	18000	18000	18000	Единый национальный МРОТ
Ангола		AOA	Месячная	15003	15003	16503,3	16503,3	21 454	Национальный порог минимальной заработной платы
Бенин		XOF	Месячная	40000	40000	40000	40000	40000	Единый национальный МРОТ
Ботсвана		BWP	Почасовая	4,86	5,79	5,79	5,79	6,77	Ставка, установленная для большинства отраслей
Буркина-Фасо		XOF	Месячная	34664	34664	34664	34664	34 664	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Бурунди		BIF	Посуточная	160	160	160	160	160	Городская ставка
Габон		XAF	Месячная	150000	150000	150000	150000	150 000	Единый национальный МРОТ
Гамбия		GMD	Посуточная	50	50	50	50	50	Единый национальный МРОТ
Гана		GHS	Посуточная	7,00	8,00	8,80	9,68	10,65	Единый национальный МРОТ
Гвинея		GNF	Месячная	440000	440000	440000	440000	440 000	Единый национальный МРОТ
Гвинея-Бисау	Демократическая Республика Конго	XOF	Месячная	19030	19030	19030	19030	19030	Единый национальный МРОТ
Демократическая Республика Конго		CDF	Посуточная	1680	1680	1680	7075	7075	Единый национальный МРОТ
Замбия		ZMW	Месячная	700	700	700	1050	1050	Ставка для неквалифицированных работников (разряд I)
Кабо-Верде		CVE	Месячная	11 000	11 000	11 000	13000	13000	Единый национальный МРОТ
Камерун		XAF	Месячная	36270	36270	36270	36270	36270	Единый национальный МРОТ
Кения		KES	Месячная	17 200,03	17 200,03	20296,04	21 310,84	21 310,84	Ставка оператора оборудования в муниципальных образованиях и городах Мавако, Риуру и Лимуру
Коморы		KMF	Месячная	55000	55000	55000	55000	55 000	Единый национальный МРОТ
Конго		XAF	Месячная	90000	90000	90000	90000	90 000	Единый национальный МРОТ
Кот-д'Ивуар		XOF	Месячная	60000	60000	60000	60000	60 000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Лесото		LSL	Месячная	1 178	1 178	1 178	1 178	1 620	Национальный порог минимальной заработной платы

Страна	Регион	Валюта	Периодичность	2015	2016	2017	2018	2019	Метод расчета МРОТ
Либерия	АФРИКА	USD	Посуточная	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	Ставка для неквалифицированных работников
Ливия		LYD	Месячная	450	450	450	450	450	Единый национальный МРОТ
Мадагаскар		MGA	Месячная	133013,4	144003	155523	168019	200000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Мавритания		MRO	Месячная	3000	3000	3000	3000	3000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Маврикий		MUR	Месячная	7100	7350	7550	8000	8500	До введения МРОТ в 2018 г. – ученическая ставка; ставка для неквалифицированных работников за пределами экспортной зоны
Марокко		MAD	Месячная	2570,9	2570,9	2570,9	2570,9	2698,8	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Малави		MWK	Месячная	14326	17880,2	25000	25000	25000	Единый национальный МРОТ
Мали		XOF	Месячная	28465	40000	40000	40000	40000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Мозамбик		MZN	Месячная	4815	5200	5695	6620	7000	Ставка для обрабатывающих отраслей
Нигер		XOF	Месячная	30047	30047	30047	30047	30047	Единый национальный МРОТ
Нигерия		NGN	Месячная	18000	18000	18000	18000	30000	Единый национальный МРОТ
Объединенная Республика Танзания		TZS	Месячная	115000	115000	115000	115000	115000	Ставка для обрабатывающих отраслей
Руанда		RWF	Посуточная	100	100	100	100	100	Единый национальный МРОТ
Сенегал		XOF	Месячная	36244	36244	36244	52500	55000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Сейшельские Острова		SCR	Почасовая	26,7	33,3	33,3	33,3	34,97	Ставка для работников (в отличие от поденщиков)
Сьерра-Леоне		SLL	Месячная	500000	500000	500000	500000	500000	Единый национальный МРОТ
Судан		SDG	Месячная	0,028	0,028	0,028	0,028	0,028	Единый национальный МРОТ
Того		XOF	Месячная	35000	35000	35000	35000	35000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Тунис		TND	Почасовая	1,67	1,67	1,76	1,87	1,87	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Уганда		UGX	Месячная	6000	6000	6000	6000	6000	Единый национальный МРОТ
Центрально-Африканская Республика		XAF	Месячная	35000	35000	35000	35000	35000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Чад		XAF	Месячная	60000	60000	60000	60000	60000	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Экваториальная Гвинея		XAF	Месячная	117304	117304	117304	117304	117304	Единый национальный МРОТ
Эсватини		SZL	Месячная	420	420	420	420	420	Ставка для неквалифицированных работников
Южно-Африканская Республика		ZAR	Почасовая	15,47	16,41	17,66	18,90	20,00	До введения МРОТ в 2019 г. – ставка уборщика на договоре категории С

Страна	Регион	Валюта	Периодичность	2015	2016	2017	2018	2019	Метод расчета МРОТ
Антигуа и Барбуда	Сев. и Южн. Америка	XCD	Почасовая	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	Единый национальный МРОТ
Аргентина		ARS	Месячная	5588	7560	8860	11300	16875	Единый национальный МРОТ
Багамские О-ва		BSD	Недельная	210	210	210	210	210	Единый национальный МРОТ
Барбадос		BBD	Недельная	250	250	250	250	250	Единый национальный МРОТ
Белиз		BZD	Почасовая	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	Единый национальный МРОТ
Боливия (Многонациональное Государство)		BOB	Месячная	1656	1805	2000	2060	2122	Единый национальный МРОТ
Бразилия		BRL	Месячная	788	880	937	954	998	Национальный порог минимальной заработной платы
Венесуэла (Боливарианская Республика)		VES	Месячная	9,64818	27,0921	177,507	450000	11250000	Единый национальный МРОТ
Гаити		HTG	Посуточная	225	300	350	420	500	Сектор F, «Другие обрабатывающие отрасли» (на экспорт)
Гайана		GYP	Месячная	35000	35000	44200	44200	44200	Единый национальный МРОТ
Гватемала		GTQ	Месячная	2394,4	2490,21	2643,21	2742,37	2742,40	Ставка для обрабатывающих отраслей
Гондурас		HNL	Месячная	7222,01	7619,20	7871,42	8243,74	8636,96	Ставка для обрабатывающих отраслей
Гренада		XCD	Посуточная	35	35	35	35	35	Ставка для обрабатывающих отраслей
Доминика		XCD	Почасовая	4	4	4	4	4	Единый национальный МРОТ
Доминиканская Республика		DOP	Месячная	7843	7843	9411,6	9411,6	10730	Ставка, установленная для малых предприятий
Канада		CAD	Почасовая	10,3	10,5	10,75	11	11,15	Минимальная из ставок, установленных по провинциям
Колумбия		COP	Месячная	644350	689455	737717	781242	828116	Единый национальный МРОТ
Коста-Рика		CRC	Месячная	283799,64	289828,62	293132,67	300255,79	309143,36	Ставка для неквалифицированных работников
Мексика		MXN	Посуточная	70,10	73,04	88,36	88,36	102,68	Национальный порог минимальной заработной платы
Никарагуа		NIO	Месячная	4285,84	4680,24	5074,31	5615,75	5615,75	Ставка для обрабатывающих отраслей
Панама		PAB	Почасовая	2,00	2,11	2,11	2,20	2,20	Ставка для обрабатывающих отраслей (малые предприятия)
Парагвай		PYG	Месячная	1824055,6	1964507	2041123	2112562	2192839	Национальный порог минимальной заработной платы
Перу		PEN	Месячная	750	850	850	930	930	Единый национальный МРОТ
Сальвадор		USD	Месячная	250,025	250,025	304,166	304,166	304,166	Ставка для обрабатывающих отраслей
Сент-Винсент и Гренадины		XCD	Посуточная	40	40	40	40	40	Ставка для обрабатывающих отраслей
Сент-Китс и Невис		XCD	Недельная	360	360	360	360	360	Единый национальный МРОТ
Соединенные Штаты		USD	Почасовая	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25	Национальный порог минимальной заработной платы

Страна	Регион	Валюта	Периодичность	2015	2016	2017	2018	2019	Метод расчета МРОТ
Суринам	СЕВ. и ЮЖН. АМЕРИКА	SRD	Почасовая	4,29	5,22	6,14	6,14	8,40	Национальный порог минимальной заработной платы
Тринидад и Тобаго		TTD	Почасовая	15	15	15	15	17,5	Единый национальный МРОТ
Уругвай		UYU	Месячная	10000	11150	12265	13430	15650	Единый национальный МРОТ
Чили		CLP	Месячная	241000	257500	270000	288000	301000	Ставка для взрослых (меняется в зависимости от возраста)
Эквадор		USD	Месячная	354	366	375	386	394	Национальный порог минимальной заработной платы
Ямайка		JMD	Недельная	5600	6200	6200	7000	7000	Национальный порог минимальной заработной платы
Иордания	АРАБСКИЕ ГОСУДАРСТВА	JOD	Месячная	190	190	220	220	220	Общая национальная ставка
Ирак		IQD	Месячная	250000	250000	350000	400000	400000	Ставка для неквалифицированных работников
Кувейт		KWD	Месячная			75	75	75	Ставка для частного сектора и нефтяной отрасли
Ливан		LBP	Месячная	675000	675000	675000	675000	675000	Единый национальный МРОТ
Оман		OMR	Месячная	325	325	325	325	325	Единый национальный МРОТ (только для местных граждан)
Сирийская Арабская Республика		SYR	Месячная	9765	9765	9765	9765	9765	Единый национальный МРОТ
Австралия	АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН	AUD	Недельная	656,9	672,7	694,9	719,2	740,8	Национальный порог минимальной заработной платы
Афганистан		AFN	Месячная	5000	5000	5500	5500	5500	Ставка временных работников в частном секторе
Бангладеш		BDT	Месячная	1500	1500	1500	1500	1500	Единый национальный МРОТ
Вануату		VUV	Почасовая	170	170	170	200	220	Единый национальный МРОТ
Восточный Тимор		USD	Месячная	115	115	115	115	115	Единый национальный МРОТ
Вьетнам		VND	Месячная	2150000	2400000	2580000	2760000	2920000	Минимальная из ставок, установленных по регионам
Индия		INR	Посуточная	160	160	176	176	176	Национальный порог минимальной заработной платы
Индонезия		IDR	Месячная	1100000	1237700	1337645	1454154	1570922	Минимальная из ставок, установленных по провинциям
Иран (Исламская Республика)		IRR	Месячная	(not available)	9299310	9299310	11112690	15170000	Единый национальный МРОТ
Камбоджа		USD	Месячная	128	140	153	170	182	Минимальная заработная плата в текстильной, швейной и обувной отраслях
Кирибати		AUD	Почасовая		1,30	1,30	1,30	1,30	Ставка для местных предприятий и компаний
Китай		RMB	Месячная	1250	1270	1400	1500	1500	Минимальная ставка первого разряда для каждой провинции
Лаосская Народно-Демократическая Республика		LAK	Месячная	900000	900000	900000	1100000	1100000	Единый национальный МРОТ
Малайзия		MYR	Месячная	900	1000	1000	1000	1100	Ставка для Западной Малайзии
Маршалловы Острова		USD	Почасовая	2	3	3	3	3	Единый национальный МРОТ
Монголия		MNT	Месячная	192000	192000	240000	240000	320000	Единый национальный МРОТ
Мьянма		MMK	Посуточная	3600	3600	3600	4800	4800	Единый национальный МРОТ

Страна	Регион	Валюта	Периодичность	2015	2016	2017	2018	2019	Метод расчета МРОТ
Непал	АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН	NPR	Месячная	8000	8000	9700	13450	13450	Национальный порог минимальной заработной платы
Новая Зеландия		NZD	Почасовая	14,75	15,25	15,75	16,5	17,7	Ставка для взрослых (меняется в зависимости от возраста)
Острова Кука		NZD	Почасовая	6,25	6,25	7	7,25	7,6	Единый национальный МРОТ
Пакистан		PKR	Месячная	13000	14000	15000	15000	17500	Минимальная из ставок, установленных по провинциям для неквалифицированных работников
Палау		USD	Почасовая	3,25	3,5	3,5	3,5	3,5	Единый национальный МРОТ
Папуа – Новая Гвинея		PGK	Почасовая	3,36	3,5	3,5	3,5	3,5	Единый национальный МРОТ
Республика Корея		KRW	Месячная	1166220	1260270	1352230	1573770	1745150	Единый национальный МРОТ
Самоеа		WST	Почасовая	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Соломоновы Острова		SBD	Почасовая	4	4	4	4	8	Ставка SMIG в рамках системы SMIG/SMAG
Таиланд		THB	Посуточная	300	300	300	308	313	Минимальная из ставок, установленных по провинциям
Фиджи		FJD	Почасовая	3,15	3,15	3,28	3,28	3,28	Национальный порог минимальной заработной платы
Филиппины		PHP	Посуточная	250	260	265	280	280	Минимальная из ставок, установленных по провинциям, помимо сельского хозяйства
Шри-Ланка		LKR	Месячная		12500	12500	12500	12500	Единый национальный МРОТ
Япония		JPY	Почасовая	693	714	737	761	790	Минимальная из ставок, установленных по префектурам
Азербайджан	ЕВРОПА И ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ	AZN	Месячная	105	105	116	130	250	Единый национальный МРОТ
Албания		ALL	Месячная	22000	22000	24000	24000	26000	Единый национальный МРОТ
Армения		AMD	Месячная	55000	55000	55000	55000	55000	Единый национальный МРОТ
Беларусь		BYN	Месячная	218	239	265	305	330	Единый национальный МРОТ
Бельгия		EUR	Месячная	1502	1531,93	1562,59	1562,59	1593,8	Единый национальный МРОТ
Болгария		BGN	Месячная	380	420	460	510	560	Единый национальный МРОТ
Босния и Герцеговина		BAM	Месячная		406	406	406	406	Минимальная заработная плата в Республике Сербской
Венгрия		HUF	Месячная	105000	111000	127500	138000	149000	Национальный порог минимальной заработной платы
Германия		EUR	Месячная	1440	1440	1498	1498	1557	Единый национальный МРОТ
Греция		EUR	Месячная	683,76	683,76	683,76	683,76	758,3	Единый национальный МРОТ
Грузия		GEL	Месячная	40	40	40	40	40	Единый национальный МРОТ
Израиль		ILS	Месячная	4650	4825	5300	5300	5300	Единый национальный МРОТ
Ирландия		EUR	Месячная	1461,85	1546,35	1563,25	1614	1656,2	Ставка для взрослых (меняется в зависимости от возраста)
Испания		EUR	Месячная	756,7	764,4	825,65	858,55	1050	Единый национальный МРОТ

Страна	Регион	Валюта	Периодичность	2015	2016	2017	2018	2019	Метод расчета МРОТ
Казахстан	ЕВРОПА И ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ	KZT	Месячная	21 364	22 859	24 459	28 284	42 500	Единый национальный МРОТ
Кипр		EUR	Месячная	870	870	870	870	870	Ставка для неквалифицированных работников
Кыргызстан		KGS	Месячная	970	1 060	1 200	1 662	1 750	Единый национальный МРОТ
Латвия		EUR	Месячная	360	370	380	430	430	Единый национальный МРОТ
Литва		EUR	Месячная	325	380	380	400	555	Ставка для неквалифицированных работников
Люксембург		EUR	Месячная	1 922,96	1 922,96	1 998,59	1 998,59	2 089,75	Национальный порог минимальной заработной платы
Мальта		EUR	Месячная	720,46	728,04	735,63	747,5	762	Ставка для взрослых (меняется в зависимости от возраста)
Нидерланды		EUR	Месячная	1 507,8	1 537,2	1 565,4	1 594,2	1 635,6	Ставка для взрослых (меняется в зависимости от возраста)
Польша		PLN	Месячная	1 750	1 850	2 000	2 100	2 250	Единый национальный МРОТ
Португалия		EUR	Месячная	589,17	618,33	649,83	676,67	700	Национальный порог минимальной заработной платы
Республика Молдова		MDL	Месячная	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	Национальный порог минимальной заработной платы
Российская Федерация		RUB	Месячная	5 965	7 500	7 800	11 163	11 280	Национальный порог минимальной заработной платы
Румыния		RON	Месячная	1 050	1 250	1 450	1 900	2 080	Национальный порог минимальной заработной платы
Северная Македония		MKD	Месячная	13 986	14 563	17 130	17 370	17 943	Национальный порог минимальной заработной платы
Сербия		RSD	Месячная	28 491,92	28 378,89	30 586,31	33 355,21	36 365	Единый национальный МРОТ
Словакия		EUR	Месячная	380	405	435	480	520	Единый национальный МРОТ
Словения		EUR	Месячная	791	790,73	804,96	842,79	886,6	Единый национальный МРОТ
Соединенное Королевство		GBP	Почасовая	6,7	7,2	7,5	7,83	8,21	Национальный порог минимальной заработной платы
Таджикистан		TJS	Месячная	250	400	400	400	400	Единый национальный МРОТ
Туркменистан		TMT	Месячная	535	590	650	715	790	Единый национальный МРОТ
Турция		TRY	Месячная	1 273,50	1 647	1 777,50	2 029,50	2 558,40	Единый национальный МРОТ
Узбекистан		UZS	Месячная	130 240	149 775	172 240	202 730	634 880	Единый национальный МРОТ
Украина		UAH	Месячная	1 378	1 600	3 200	3 723	4 173	Единый национальный МРОТ
Франция		EUR	Месячная	1 457,52	1 466,62	1 480,27	1 498,47	1 521,22	Единый национальный МРОТ
Хорватия		HRK	Месячная	3029,55	3 120	3 276	3 439,8	3 750	Единый национальный МРОТ
Черногория		EUR	Месячная	288,05	288,05	288,05	288,05	331,33	Единый национальный МРОТ
Чехия		CZK	Месячная	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	Единый национальный МРОТ
Эстония		EUR	Месячная	390	430	470	500	540	Единый национальный МРОТ

SMAG (salaire minimum agricole garanti) – гарантированный МРОТ для сельскохозяйственных работников. SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) – гарантированный межпрофессиональный МРОТ.

Примечание: Если ячейка не заполнена, значит, на указанную дату минимальной заработной платы установлено не было. Для Беларуси, Венесуэлы (Боливарианской Республики) минимальный размер оплаты труда дан в пересчете на последний курс основной валюты за период 2015-2019 гг.

Приложение III

► Применение минимальных уровней заработной платы: понятия и определения

В главе 7 Части II настоящего доклада микроданные по отдельным странам – такие как обследования рабочей силы или комплексные обследования домашних хозяйств и трудовых ресурсов – используются для оценки распределения трудовых доходов, изучения относительного значения минимального уровня (или уровней) заработной платы по отдельным странам и сопоставления этих относительных значений для разных стран и регионов мира¹. Чтобы провести корректное сопоставление заработков граждан внутри той или иной страны, а также минимальных уровней заработной платы в разных странах, некоторые из показателей, использованных при анализе, необходимо пересчитать. О том, как это делается, рассказывается в настоящем приложении.

Минимальные уровни заработной платы в пересчете на месячные показатели

Когда та или иная страна вводит законодательно установленную минимальную заработную плату, ее уровень должен быть привязан как минимум к одной из имеющихся систем расчета рабочего времени. Так, в Соединенных Штатах считать его принято в часах, и сегодня федеральная ставка минимальной оплаты труда – 7,25 долл. США в час. В Испании, в свою очередь, за основную единицу принят месяц, и в настоящее время минимальная заработная плата составляет 1050 евро в месяц. На деле периодичность – чуть меньше месяца, поскольку по закону выплаты полагается производить 14 раз в год. Но законом оговорены и ставки для тех, чей труд оплачивается на посуточной или почасовой основе. В Мексике минимальная заработная плата рассчитывается посуточно и составляет 112 песо в день.

Одна из важнейших задач настоящего доклада – сравнить минимальный уровень оплаты труда в каждой стране с информацией о трудовых доходах, приводимой в обследованиях. В докладе использованы данные обследований, проводившихся в 72 странах, и во всех опрошенные граждане декларируют свои месячные доходы независимо от того, кто они – наемные работники, работодатели или индивидуальные предприниматели. Чтобы сравнить заработки наемных работников с минимальной заработной платой в каждой стране, в тех странах, где минимальный размер оплаты труда рассчитывается не на месячной основе, мы пересчитали его стоимость в месячном эквиваленте. Такой пересчет был сделан для шести стран в нашей выборке – Австралии, Канады, Мексики, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов и Туниса. В Канаде минимальная заработная плата рассчитывается на недельной основе, в Мексике – на посуточной, а в остальных четырех странах – на почасовой. Применительно к Австралии, чтобы получить эквивалент месячной минимальной заработной платы, мы умножили недельную ставку на 52 (по количеству недель в году) и разделили полученную сумму на 12 (по количеству месяцев). Для стран, где минимальная оплата труда рассчитывается на почасовой основе, месячный эквивалент был получен путем умножения почасовой ставки на среднее количество часов в неделю

¹ Перечень источников данных, использованных в докладе, см. в Приложении V.

для работников, занятых на условии полного рабочего времени, умножения полученной суммы на 52 и деления на 12².

Пересчет трудовых доходов наемных работников в эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени

Наемные работники проводят на работе самое разное время – кто-то трудится неполный рабочий день, кто-то – полный, а кто-то и сверхурочно. Иными словами, сопоставить заработки наемных работников невозможно, если не привести их к общему знаменателю, взяв за основу единые временные рамки. За исключением стран Западной Европы (об этом ниже), во всех остальных случаях респонденты, участвовавшие в обследованиях, указывали свои месячные заработки и количество часов в неделю, которые обычно проводят на работе. Именно эти два показателя – месячный заработок и количество часов в неделю – мы и используем, чтобы привести к общему знаменателю почасовую заработную плату, которую получают наемные работники. Для этого мы умножаем количество рабочих часов в неделю на 52 (по количеству недель в году) и делим полученную сумму на 12 (по количеству месяцев); сумма, зарабатываемая в месяц, затем делится на полученный результат³.

Теперь наемных работников уже можно сравнивать с точки зрения их почасовых заработков; но как уже упоминалось, как правило, минимальная заработная плата на страновом уровне устанавливается на месячной основе. Чтобы сравнивать заработки граждан с минимальным размером оплаты труда, установленным в их стране, мы вначале выстраиваем такой показатель, как «эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени», который соответствует конкретному почасовому заработку работника, умноженному на предполагаемое суммарное количество часов, проведенных на работе за месяц человеком, работающим полное рабочее время. Последний показатель выстраивается путем умножения предполагаемого среднего количества часов, отрабатываемых в неделю работниками, занятыми полное рабочее время, на 52 (недели) и затем поделенного на 12 (месяцев). Например, в стране, где среднее количество часов в неделю при полном рабочем времени составляет 40, а работник зарабатывает 3900 единиц местной валюты в месяц, работая в среднем по пять часов в неделю, эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени составит у него (у нее) 31 200 единиц. В свою очередь, у работника, который получает 3900 единиц местной валюты в месяц, работая в среднем по 50 часов в неделю, эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени составит 3120 единиц.

Применительно к приведенным в докладе данным по странам Западной Европы процесс определения «эквивалента месячного заработка при полном рабочем времени» несколько отличается. В данном случае при подготовке доклада применялись данные Евростата на основе статистических данных Европейского союза по доходам и условиям жизни (EU-SILC) (см. Приложение V). EU-SILC содержат данные о годовом заработке каждого человека и о количестве месяцев,

² Ни в одной из четырех стран, где минимальная заработная плата рассчитывается на почасовой основе, не установлено конкретного значения «рабочих часов в неделю», которое можно было бы рассматривать как установленное законом для работника, занятого полное рабочее время. Вместо этого применяется целый ряд показателей, определяющих полное рабочее время. Так, в Соединенных Штатах, где законом не определено, какое количество часов составляет полное рабочее время, государство считает, что в среднем полное рабочее время составляет около 40 часов в неделю (см. <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/full-time>). В Тунисе рабочее время считается полным, если составляет от 40 до 48 часов в неделю (см. <https://www.oecd.org/employment/emp/Tunisia.pdf>). В Канаде занятость на условиях полного рабочего времени подразумевает более 30 рабочих часов в неделю. Чтобы использовать все эти разнообразные определения в наших оценках, мы использовали имеющиеся у нас микроданные для расчета среднего количества рабочих часов в неделю для наемных работников, которые в ходе проведенных опросов говорили, что трудятся на основе полного рабочего времени. В итоге применительно к Канаде, Соединенному Королевству и Соединенным Штатам мы пришли к тому, что в среднем полное рабочее время там составляет 40 часов в неделю. В свою очередь, для Норвегии и Туниса этот показатель составляет соответственно 38 и 48 часов.

³ К сожалению, в ходе обследований крайне редко задается вопрос о количестве рабочих недель в месяце. Поэтому мы исходим из приблизительного числа 4,3 – это количество недель в году, разделенное на количество месяцев.

отработанных им (ею) за год; каждый респондент также сообщает, полное или неполное рабочее время он (она) отработал(а) в тот или иной месяц. Пользуясь методом Аткинсона (Atkinson and Marlier 2010), мы выводим эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени из годового дохода путем пересчета не полностью отработанных месяцев в почасовой эквивалент месяцев, отработанных полностью. Например, если за не полностью отработанный месяц количество рабочего времени составило 60 процентов от месяца, отработанного полностью, то у человека, отработавшего в таком режиме 12 месяцев, за год набирается 7,2 полных месяца. Еще один пример: если в течение года человек отработал восемь месяцев полностью, а два месяца – при неполном рабочем времени, за этот год его (ее) годовой эквивалент составит 9,2 полного рабочего месяца. «Весовой коэффициент», применяемый в этих расчетах, основан на учитывающем гендерную специфику соотношении между средним количеством часов, отработанных людьми, занятыми полное и неполное рабочее время⁴. С того момента как был выстроен показатель «эквивалент полностью отработанных за предыдущий календарный год месяцев», он применяется в качестве знаменателя, с помощью которого совокупный заявленный трудовой доход за год переводится в показатель «эквивалент месячного трудового дохода при полном рабочем времени».

Расчет индекса Кейтца

Индекс Кейтца – это экономический показатель, с помощью которого можно оценить уровень минимальной заработной платы по отношению к распределению трудовых доходов в той или иной стране безотносительно к принятой там валюте. В настоящем докладе мы вычисляем индекс Кейтца для каждой страны, используя медианные и средние значения эквивалента месячного заработка при полном рабочем времени, вычисленные описанным выше способом. Вот правила, применимые к любой стране.

- ▶ При вычислении эквивалента месячного заработка при полном рабочем времени для расчета медианных и средних значений, из которых выводится индекс Кейтца, учитываются только наемные работники. Другие категории работников, в частности самозанятые работники или работодатели, заявляющие о регулярных доходах, исключаются по той причине, что законодательно минимальная заработная плата устанавливается только для наемных работников.
- ▶ В разных странах, говоря о минимальной заработной плате, ее размер, как правило, называют в валовом выражении, даже если с учетом уплаты подоходного налога, взносов на социальное страхование и других вычетов чистый располагаемый доход людей, получающих минимальную или близкую к ней заработную плату, оказывается несколько ниже называемой валовой стоимости. Для большинства стран с высоким уровнем доходов (например, европейских) в наших

⁴ Одна из проблем, связанных с межотраслевой версией EU-SILC – несовпадение в датировке между текущими параметрами рынка труда и заявленными доходами, включая заработки, которые приводятся на основе «последних календарных показателей». Например, последние опубликованные данные (2018) содержат информацию о годовых заработках за 2017 год, но сведения о рабочем времени приводятся за 2018 год. Для подавляющего большинства респондентов (в странах, охваченных EU-SILC, таких почти 95 процентов) такое хронологическое несовпадение – не проблема, поскольку их место работы по сравнению с предыдущим годом не изменилось. Здесь, однако, следует исходить из того, что условия труда работника – такие как продолжительность рабочего времени, размер заработка, условия контракта, – тоже не изменились. В результате может получиться так, что приблизительный почасовой заработок будет выведен, исходя из «текущего» количества рабочих часов в неделю, но прошлогоднего среднемесячного заработка (то есть из совокупного годового заработка за предыдущий год, поделенного на количество отработанных месяцев). Проблема здесь в том, что «текущее» рабочее время показательно не для всех месяцев, отработанных теми, кто трудился на условиях то полного, то неполного рабочего времени. По мнению Аткинсона, хотя от года к году количество отработанных человеком часов может меняться, распределение рабочего времени среди населения в общем и целом остается неизменным (Atkinson and Marlier 2010, 219). Таким образом, соотношение между средним рабочим временем полностью и неполностью занятых работников также не должно меняться. Это соотношение дает приблизительную величину (в часах) не полностью отработанного месяца по отношению к полностью отработанному. Мы также учли тот факт, что такой показатель рынка труда, как продолжительность рабочего времени, не одинаков для мужчин и женщин – последние чаще трудятся на условиях частичной занятости, чем мужчины. Таким образом, для каждой страны, охваченной EU-SILC, соотношение между средним полным и средним неполным рабочим временем может быть подсчитано отдельно для мужчин и женщин. Тем самым мы получим эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени (годовой трудовой доход, поделенный на эквивалент полного рабочего времени в месяц), причем нам не потребуются исходить из того, что текущие данные о продолжительности рабочего времени достаточно близки к полному рабочему времени, отработанному за последний календарный год.

наборах микроданных показатель «доходы» однозначно дается в валовом выражении; таким образом, для этих стран сопоставление доходов и минимальной заработной платы позволяет корректно классифицировать наемных работников с точки зрения минимальной заработной платы. Вместе с тем, когда речь идет о странах со средним и низким уровнем доходов, респондентам зачастую предлагается называть их доходы в чистом выражении. Таким образом, для всех таких стран наши расчеты носят приблизительный характер. Исследования, проведенные при подготовке настоящего доклада, говорят о том, что в некоторых странах минимальная заработная плата в чистом и валовом выражении может существенно различаться.

Классификация работников с точки зрения минимальной заработной платы

Наемные работники и их характерные особенности в докладе сравниваются и анализируются путем их разбивки на категории в соответствии с тем, насколько велика разница между установленной в их странах минимальной заработной платой в месячном выражении и их месячным трудовым доходом; последний исчисляется на основе эквивалента месячного заработка при полном рабочем времени, что позволяет сравнивать всех наемных работников независимо от того, как считается их рабочее время. В целях сопоставления с точки зрения минимальной заработной платы работники подразделяются на четыре категории.

- ▶ Работники, получающие заработную плату ниже минимальной, – это те, чей эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени составляет 95 или меньше процентов от установленного в стране минимального размера оплаты труда.
- ▶ Работники, получающие минимальную зарплату, – это те, чей эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени составляет от 95 до 105 процентов от установленного в стране минимального размера оплаты труда.
- ▶ Работники, чья заработная плата вдвое больше минимальной, – это те, чей эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени составляет от 105 до 200 процентов от установленного в стране минимального размера оплаты труда.
- ▶ Работники, чья заработная плата более чем вдвое больше минимальной, – это те, чей эквивалент месячного заработка при полном рабочем времени превышает 200 процентов от установленного в стране минимального размера оплаты труда.

Приложение IV

► Допущения и определения, используемые при анализе влияния минимальной заработной платы на уровень неравенства доходов домашних хозяйств

Чтобы проанализировать влияние политики в области минимальной оплаты труда на заработную плату и уровень неравенства доходов домашних хозяйств, в главе 11 Части II доклада рассматриваются различные варианты такой политики. В настоящем приложении рассказывается о том, на каких методах обработки данных и допущениях основаны представленные там оценки.

Трудовые доходы на уровне домашних хозяйств

Заработки отдельных лиц – это доход, полученный в течение месяца в результате основной оплачиваемой трудовой деятельности членом домашнего хозяйства, участвующим в такой оплачиваемой деятельности. Если объект анализа – наемные работники, то заработки включают только их заработную плату по основному месту работы, но если анализируются доходы домашних хозяйств, то сюда уже входят и все доходы, полученные в виде заработной платы, и трудовой доход работодателей, и заработки самозанятых работников, работников кооперативов и тех, кто трудится на семейных предприятиях.

В ходе большинства обследований рабочей силы, проводимых в разных странах, наемным работникам предлагается назвать количество мест их работы (одно, два, более двух). В большинстве случаев доля работников, которые трудятся на двух работах и более, составляет менее 10 процентов всех наемных работников, а в странах с высоким уровнем доходов – менее 5 процентов. В ходе почти всех обследований наемным работникам предлагается подробнее сообщить о заработках и других характерных особенностях их «основного места работы», но, как правило, о заработках на второй работе и ее особенностях респондентов не спрашивают. В целях анализа распределения заработной платы между наемными работниками и ее сопоставления со сложившейся в стране минимальной заработной платой, использование такого показателя, как заработок по «основному или главному месту работы», представляется корректным. Поэтому даже при наличии данных о доходе от второй и т.д. работы мы не учитывали их при оценке распределения заработной платы, когда анализировали заработки отдельных лиц с точки зрения проводимой в стране политики в отношении минимальной заработной платы. По тем весьма немногочисленным странам, где у нас имеются данные о вторичных доходах, они включены в «трудовые доходы, получаемые на уровне домашних хозяйств», но не включены в (месячные) заработок, получаемый наемными работниками⁵.

⁵ Это влияет лишь на данные по странам со средним и низким уровнем доходов. В этих странах респондентам нередко предлагается сообщить, есть ли у них работа помимо основной и каковы характерные особенности этой побочной трудовой деятельности. Почти всегда наемные работники, имеющие вторую и т.д. работу, заявляют, что речь идет об индивидуальной трудовой деятельности, а продолжительность рабочего времени, которое они ей обычно посвящают, гораздо меньше той, которая отводится на основную работу. В тех странах, где в обследованиях приводится сумма заработков наемного работника от трудовой деятельности помимо основной работы, даже если на втором месте работы он (она) тоже трудится по найму, было бы ошибочным складывать все его (ее) заработки в единую сумму. Дело в том, что у людей, работающих на разных работодателей, средний заработок может определяться различными соображениями по отношению к сложившейся в стране политике в области минимальной оплаты труда. Чтобы проанализировать уровень соблюдения установленного минимума заработной платы, нам было необходимо составить четкое представление о том, насколько заработок, который наемный работник получает в результате договорных отношений с работодателем, соответствует законодательству о минимальном размере оплаты труда, а не выяснять, приходится ли работнику трудиться одновременно в нескольких местах, чтобы его доход дотягивал до уровня минимальной заработной платы. Помимо этого, в странах со средним и низким уровнем доходов работники, которые по основному месту работы трудоустроены официально, на второй и т.д. работе заняты, как правило, на неформальной основе. Таким образом, если учитывать вторичные заработки, это лишь внесет путаницу, когда мы в ходе анализа станем разделять тех, кто трудится на формальной и неформальной основе. Что касается тех, кто работает не по найму, то тот факт, что они трудятся на себя или на предприятиях, принадлежащих их семьям, подразумевает, что все их доходы – будь то по основному, второму и т.д. месту работы – следует считать частью общего дохода, получаемого ими в течение месяца.

Наконец, в крайне редких случаях (зачастую на уровне статистической погрешности), самозанятые работники и работодатели заявляют, что совокупные доходы их домашних хозяйств выражаются отрицательными величинами. Мы решили не учитывать таких лиц и членов их семей во избежание использования отрицательных величин в распределении трудовых доходов или доходов домашних хозяйств.

Доходы домашних хозяйств

Доходы домашнего хозяйства складываются из всех доходов, получаемых на уровне домашнего хозяйства. Сюда входят трудовые доходы, прибыль на вложенный капитал, включая поступления в виде арендной платы, денежные переводы, денежная стоимость произведенных на дому товаров и услуг, пенсии и социальные пособия, получаемые членами домашнего хозяйства. Европейские страны, по которым у нас имеются данные – а именно статистические данные ЕС по доходам и условиям жизни, – дают весьма подробную и точную информацию по каждой составляющей доходов домохозяйств как в валовом, так и в чистом выражении. Что касается стран со средним и низким уровнем доходов, то там домашним хозяйствам нередко предлагается декларировать отдельные составляющие их доходов – например, переводы из-за рубежа, выплаты в натуральной форме или примерную денежную стоимость произведенной на дому продукции. Однако в большинстве случаев в странах со средним и низким уровнем доходов человеку, отвечающему на подобные вопросы от имени домашнего хозяйства, предлагается назвать приблизительный «совокупный доход домашнего хозяйства за исключением трудового дохода» в виде единой суммы. Поскольку обследования рабочей силы и обследования домашних хозяйств – не одно и то же, это заметно снижает объем микроданных, которые можно использовать для изучения влияния минимальной заработной платы на уровень доходов домашних хозяйств. У нас имеются микроданные по 72 странам, и все они полезны, когда тема анализа – отдельные наемные работники и минимальная заработная плата. Но только в 42 обследованиях содержатся необходимые данные на уровне домашних хозяйств, которые могут быть использованы для дальнейшего изучения влияния минимальной заработной платы на уровень неравенства доходов домашних хозяйств. Тем не менее эти 42 обследования позволяют нам проанализировать влияние минимальной заработной платы на уровень неравенства доходов домашних хозяйств в большинстве основных регионов мира, а именно Африке, Азии, Европе и Латинской Америке.

В качестве членов семьи, сведения о которых включены в данный анализ, рассматриваются все члены домашнего хозяйства, состоящие с главой домашнего хозяйства в кровном или брачном родстве. Например, членами одного домашнего хозяйства считаются супруга, дети, внуки, зятья, невестки и другие родные его главы. В то же время данные о проживающих в нем домашних работниках и других лицах, не состоящих в родстве с его главой, мы при проведении анализа на уровне домашних хозяйств не используем, хотя учитываем их как самостоятельных работников, когда анализируем распределение заработной платы отдельных граждан на уровне страны. Тех, кто не связан кровным или брачным родством с главой домашнего хозяйства, мы исключаем по той причине, что их доходы не входят в совокупный доход домашнего хозяйства, в котором они проживают, а посторонние лица вряд ли пользуются его доходами и ресурсами в той же мере, что и члены семьи. Учитывая, что предметом нашего анализа в этой сфере служат прежде всего ресурсы домашних хозяйств как отдельных единиц, а домашние работники или гости домашнего хозяйства, вероятно, входят в состав других домашних хозяйств, чьи параметры в данном случае не рассматриваются, мы должны исключать их из выборки, которую делаем при изучении доходов домашних хозяйств⁶.

⁶ Доля лиц, не входящих в состав домашних хозяйств, в обследованиях европейских стран ничтожна, а в странах со средним и низким уровнем доходов составляет менее 2 процентов. Кто-то может предположить, что, исключая из нашей выборки проживающих в домохозяйствах домашних работников, мы можем потерять из вида значительную категорию участников рынка труда, которые нередко страдают от несоблюдения установленного минимального размера оплаты труда. Однако на самом деле доля проживающих в домохозяйствах домашних работников, охваченных обследованием, зачастую ничтожна и не всегда отражает реальную долю таких работников в обследуемых странах. Так, в случае Чили имеющиеся данные говорят о том, что лишь 0,11 процента представленных в них лиц относятся к проживающим в домохозяйствах домашним работникам; среди наемных работников, включенных в выборку, они составляют 0,33 процента, среди работающих по найму женщин – 0,72 процента. Но эти цифры вовсе не обязательно отражают реальную долю проживающих в домохозяйствах домашних работников в Чили. Анализируя доходы домашних хозяйств, мы таких наемных работников не учитываем, но их доходы, как правило, учитываются при подсчете данных о совокупных доходах. Например, когда представитель другого домашнего хозяйства сообщает о его совокупном доходе, он включает в него денежные переводы, полученные от члена этого домохозяйства, живущего и работающего в другом месте.

Распределение домашних хозяйств и отдельных лиц по шкале подушевого дохода домашних хозяйств

Доход домашних хозяйств мы пересчитываем в подушевой доход домашних хозяйств – с тем чтобы можно было сравнить домашние хозяйства по их способности сводить концы с концами (то есть по их покупательной способности или уровню жизни). Вместо того чтобы при выведении показателя «подушевой доход домашнего хозяйства» использовать в качестве знаменателя фактический размер семьи, мы применяем коэффициент пересчета размера семьи, учитывающий экономию за счет масштаба, которая возникает при совместном проживании людей, а также тот факт, что внутри одного домашнего хозяйства дети зачастую потребляют меньше товаров и услуг, чем взрослые. Подушевой доход домашнего хозяйства мы вычисляем по формуле Дитона и Заиди (Deaton and Zaidi 2002): $E = (A + \alpha \cdot K)^\theta$. A – число взрослых в домашнем хозяйстве, K – число детей, α – расходы на ребенка по сравнению с взрослым, θ отражает экономию за счет масштаба в данном домашнем хозяйстве. В своих расчетах мы учитываем различия между экономическими регионами в относительной стоимости детского потребления и величине экономии за счет масштаба в домашних хозяйствах. Так, в стране с высоким уровнем доходов у ребенка, как правило, потребности в расходах (по сравнению с взрослым) значительно выше, чем у его сверстника в стране со средним или низким уровнем доходов. Точно так же экономия за счет масштаба, то есть достигаемая за счет совместного потребления членами семьи товаров и услуг, в странах с высоким уровнем доходов, где выше плата за жилье и прочие повседневные расходы, более существенна⁷.

Мы используем такой показатель, как подушевой доход домохозяйств, чтобы ранжировать представленные в обследовании по каждой конкретной стране домашние хозяйства, принимая за единицу измерения домашнее хозяйство вместо того, чтобы таким же образом ранжировать отдельных лиц в домашних хозяйствах. Между двумя этими методами существует тонкое различие, которое требует пояснения. Если ранжировать домохозяйства на основании их подушевого дохода, каждый дециль шкалы распределения подушевого дохода домохозяйств будет содержать ровно 10 процентов домашних хозяйств в составе населения, в то время как доля отдельных лиц в составе населения, представленная в каждом дециле, может быть несколько выше или ниже 10-процентной отметки. При анализе уровня неравенства в доходах домашних хозяйств задача заключается не в том, чтобы сравнить «неизменное» значение различных децилей в составе населения. Задача, напротив, в том, чтобы изучить воздействие, которое на подушевой доход домашних хозяйств оказывают различные (смоделированные) изменения минимального размера оплаты труда. Именно поэтому единицей исследования становится домашнее хозяйство, и именно эту единицу необходимо сопоставлять между децилями. Ранжируя домашние хозяйства, а не отдельных лиц, мы обнаруживаем, что в каждом из низших децилей шкалы распределения, как правило, содержится не 10 процентов отдельных лиц, как могло бы быть, ранжируя мы их, а на 1 процент больше, а в каждом из высших децилей – несколько меньше 10 процентов. Дело здесь в том, что домашние хозяйства с низким доходом нередко превышают по численности домашние хозяйства с высоким доходом. В середине шкалы распределения подушевого дохода домашних хозяйств в каждом дециле, судя по всему, они насчитывают примерно 10 процентов отдельных лиц в составе населения, как и показывают данные о домашних хозяйствах⁸.

⁷ Более подробно о том, как вычисляется подушевой доход домашних хозяйств, см. ILO (2014b, вставка A2).

⁸ Еще одно преимущество ранжирования домашних хозяйств, а не отдельных лиц, в соответствии с подушевым доходом домашних хозяйств: в случае, когда подушевой доход домашнего хозяйства приближается к пороговому значению на грани между двумя децилями, нет риска, что двое или более членов одного домохозяйства окажутся в соседних, но разных децилях. Если нам всего лишь требуется оценить уровень неравенства в доходах домашних хозяйств, сравнивая разные децили, это не проблема. Но это может стать проблемой, если нам надо смоделировать изменения в доходах домохозяйств в результате изменения заработной платы их членов, и члены одно и того же домашнего хозяйства оказываются в разных (пусть и соседних) децилях.

Все наши расчеты основаны на взвешенных величинах с использованием частотных значений, содержащихся наряду с другими показателями в наборах микроданных. Когда речь идет об обследованиях на основе статистических данных ЕС по доходам и условиям жизни, микроданные содержат перекрестные контрольные значения, характерные для отдельных лиц и домашних хозяйств. Все остальные наборы данных, использованные при подготовке доклада, составлены по обследованиям домашних хозяйств и содержат контрольные значения, которые в равной степени пригодны для анализа выборки как отдельных лиц, так и домашних хозяйств при условии, что для анализа показателей на уровне домашних хозяйств используются исключительно домашние хозяйства. На протяжении всего анализа мы применяем к своей выборке контрольные значения с тем, чтобы репрезентативную выборку основного населения можно было составлять как из отдельных лиц, так и из домашних хозяйств.

Анализируя трудовые доходы наемных работников, мы берем только лиц в возрасте от 16 до 70 лет, исключая тем самым совсем юных или слишком пожилых членов домашних хозяйств, на которых может не распространяться политика в области минимальной оплаты труда. В ряде стран со средним и низким уровнем доходов трудовые заработки имеют и дети в возрасте до 15 лет, и члены домашних хозяйств старше 70 лет, и в некоторых из таких стран в ходе обследований домашних хозяйств вопросы, связанные с трудовой деятельностью, задаются даже их 10-летним членам. Это не относится к европейским и другим странам с высоким уровнем доходов, где вопросы, касающиеся трудовой деятельности, задаются только лицам от 16 лет и старше.

При проведении нашего анализа мы использовали данные о заработках детей и лиц старше 70 лет как дополнительных источниках дохода и соответственно рассматривали эти заработки как часть совокупного трудового дохода домашних хозяйств. Вместе с тем мы не учитывали этих лиц при моделировании воздействия изменений минимальной заработной платы на уровне домашних хозяйств. Это в частности связано с тем, что применительно к некоторым странам использование этих данных привело бы к заметному искажению выстраиваемой нами модели в нижней части шкалы распределения подушевого дохода домашних хозяйств.

Допущения и сценарии, связанные с политикой в области минимальной оплаты труда

Когда в стране законодательно устанавливается минимальный размер оплаты труда, желательными считаются два конечных результата. Чтобы их смоделировать, в главе 11 Части II делаются соответствующие допущения. Первое состоит в том, что установленный минимум заработной платы будет соблюдаться в полной мере и все наемные работники как в формальной, так и в неформальной экономике, будут получать не меньше гарантированной минимальной заработной платы, соответствующей их обычному рабочему графику. Вторая возможная ситуация состоит в том, что заработная плата всех наемных работников достигает по меньшей мере двух третей (67 процентов) медианного размера оплаты труда, который рассчитывается с помощью шкалы распределения доходов наемных работников в составе населения. Вариант, при котором минимальная заработная плата составляет две трети медианной (по данной стране), допускается на основании того факта, что низкооплачиваемыми рабочими местами обычно считаются те, где платят меньше двух третей национальной медианной заработной платы или меньше средней валовой почасовой заработной платы, а использование «почасовой» оплаты труда позволяет избежать вывода о том, что за работу в режиме неполного рабочего времени платят непременно мало⁹. Сравнение стран с точки зрения достижения единого контрольного показателя в 67 процентов от медианной заработной платы соответствует и нынешнему подходу ЕС, направленному на согласование размеров минимальной заработной платы. В основе этой цели

⁹ Это толкование понятия «низкооплачиваемый» исходит из определения MOT, принятого при выпуске статистических сборников другими многосторонними учреждениями – такими как ОЭСР и Евростат. Более подробную информацию см. в Grimshaw (2011).

лежит тот принцип, что общая для региона политика в области минимальной оплаты труда может послужить укреплению экономических и социальных связей между странами, разделяющими общий рынок¹⁰. При введении минимальной заработной платы или увеличении уже введенной предметом дискуссии зачастую становится опасение того, что такой шаг может привести к увеличению безработицы (особенно в странах с высоким уровнем доходов) или доли неформальных трудовых отношений (особенно в странах со средним и низким уровнем доходов). Чтобы учесть это при моделировании, мы считаем потери работы среди наемных работников в нашей выборке равнозначными возможной потере доходов внутри домашних хозяйств в результате каждого из двух описанных выше вариантов, связанных с установлением минимальной заработной платы. Таким образом, при двух конечных результатах установления минимальной заработной платы, каждый из которых может привести к потере рабочих мест, мы получаем четыре различных сценария. Ниже разъясняются механизмы каждого из них.

¹⁰ См. опубликованный 14 января 2020 года Европейской комиссией справочный документ о первом этапе консультаций европейских профсоюзов и организаций работодателей по вопросу о том, как обеспечить достойную минимальную заработную плату всем работникам стран ЕС. Найти его можно по ссылке: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf (доступна с 22 сентября 2020 года).

Сценарий 1. Полное соблюдение, не предполагающее потерь рабочих мест

- **Шаг 1.** В каждой стране рассчитываем минимальную почасовую заработную плату, соответствующую минимальному размеру оплаты труда. Для этого вычисляем медианное количество часов, отрабатываемых наемными работниками, занятыми на условиях полного рабочего времени, тем самым определяя предполагаемое количество часов, которые такому работнику необходимо отработать, чтобы получить минимальную месячную заработную плату, выплачиваемую при полной занятости. Используя медианное количество часов, делим минимальную валовую месячную заработную плату на медианное количество часов, отрабатываемых работником, который трудится на условиях полного рабочего времени, затем умножаем на 52 (недели), делим на 12 (месяцев) и в результате получаем примерный размер минимальной почасовой заработной платы¹¹.
- **Шаг 2.** Рассчитываем индивидуализированную минимальную заработную плату (individual-specific minimum wage – ISMW), соответствующую заявленному наемным работником количеству рабочих часов в неделю, которое умножается на ставку минимальной почасовой оплаты, затем на 52 и делится на 12. Это та сумма, которую как минимум должен получать в час наемный работник при полном соблюдении минимального размера оплаты труда.
- **Шаг 3.** Наемным работникам, чей месячный заработок ниже ISMW, назначается заработная плата в размере ISMW. Используя эту величину, пересчитываем совокупный и подушевой доход каждого из домохозяйств, входящих в нашу выборку.

Сопоставление показателей неравенства, основанных на изначальном подушевом доходе, с теми, которые моделируются с использованием подушевого дохода при полном соблюдении минимальной оплаты труда, позволяет оценить, в какой мере полное соблюдение воздействует на неравенство в доходах домашних хозяйств. По поводу этого сценария необходимо сделать еще два замечания.

- Как явствует из настоящего доклада, в некоторых странах уровень минимальной заработной платы достаточно высок по отношению к шкале распределения заработной платы в целом. Это относится к странам с высоким индексом Кейтца – например, таким, где он превышает контрольный показатель в 67 процентов. В этих странах, где, как правило, установленный минимум заработной платы соблюдается слабо, особенно среди неформальных работников, реалистичнее допустить, что работники получают заработную плату, как минимум равную низшему пороговому показателю. Таким образом, когда в такой стране заработок у наемного работника ниже определенной минимальной заработной платы, мы исходим из того, что его месячная заработная плата равна 67 процентам медианной месячной заработной платы. Для этого мы рассчитываем «индивидуализированные» 67 процентов от медианной заработной платы. Это делается путем определения медианной почасовой заработной платы наемных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, и ее умножения на количество часов, отрабатываемых каждым из них за месяц (количество часов в неделю, умноженное на 52 и поделенное на 12), а затем на 0,67.
- Описанный в предыдущем пункте процесс применим лишь к странам, где минимальная оплата труда установлена на таком уровне, при котором индекс Кейтца превышает 67 процентов. В таких странах некоторые лица, которых относят к «зарабатывающим меньше минимального размера оплаты труда», на деле могут зарабатывать больше 67 процентов от медианной заработной платы. Представим, например, страну, где минимальная месячная заработная плата составляет 4000 местных денежных единиц, а медианная – 3600. Люди, получающие 3500 местных денежных единиц в месяц, будут считаться зарабатывающими меньше минимальной заработной платы. Однако, поскольку индекс Кейтца для данной страны составляет 90 процентов, при имитационном моделировании на их долю придется по 2412 местных денежных единиц, то есть меньше, чем они на самом деле зарабатывают в месяц. Поэтому для стран, где индекс Кейтца выше 67 процентов, мы моделируем полное соблюдение минимальной оплаты труда «хотя бы на низком уровне» для тех, чей заработок не дотягивает до этого показателя, и эта категория может быть более малочисленной, чем те, кто изначально был отнесен к сталкивающимся с несоблюдением законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

¹¹ В Канаде, Тунисе и Соединенных Штатах минимальная заработная плата и без того исчисляется в почасовом выражении, так что в данных странах этот шаг не нужен.

Сценарий 2. Полное соблюдение, предполагающее потерю рабочих мест в результате роста производственных затрат

Если повысить зарплаты наемных работников до уровня, при котором все они получают не менее установленного минимума заработной платы, это приведет к повышению средних производственных затрат. Мы не располагаем соответствующей информацией на уровне предприятий, но можем примерно подсчитать изменения совокупного фонда заработной платы по стране и смоделировать, как они могут повлиять на ситуацию в области занятости.

- ▶ **Шаг 1.** Используя частотные значения населения, оцениваем общий фонд заработной платы при текущих показателях несоблюдения.
- ▶ **Шаг 2.** Допустим, минимальная оплата труда при полном ее соблюдении такова, как было показано в сценарии 1. Используя соответствующие частотные показатели, оцениваем совокупный фонд заработной платы при условии полного соблюдения минимальной оплаты труда (или соответствия целевому показателю низкой оплаты).
- ▶ **Шаг 3.** Сравнивая суммы, подсчитанные в рамках шагов 1 и 2, получаем расчетное увеличение совокупного фонда заработной платы. Предполагаем, что каждые 10 процентов прироста совокупного фонда заработной платы дают потерю 1 процента рабочих мест среди наемных работников из нашей выборки. На тех наемных работников, которых мы произвольно выбрали, чтобы смоделировать потерю рабочих мест, приходится нулевой месячный заработок. С учетом этого пересчитываем совокупный и подушевой доход домашних хозяйств.

Как и при сценарии 1, сопоставление показателей неравенства, основанных на изначальном подушевом доходе, с теми, которые моделируются с использованием подушевого дохода при полном соблюдении минимальной оплаты труда, позволяет оценить, в какой мере полное соблюдение воздействует на неравенство в доходах домашних хозяйств. Здесь, как и в первом случае, необходимы два замечания.

- ▶ Работников, которые предположительно потеряют работу, мы произвольно выбрали из нижней половины шкалы распределения заработной платы безотносительно к их характеристикам с точки зрения рынка труда. Применяя анализ чувствительности, мы последовательно производили отбор от нижних 30 процентов к нижним 50 процентам блоками по 10 процентов. Мы не обнаружили существенных различий в подушевом доходе домашних хозяйств, хотя в будущем стоило бы усовершенствовать эту методику на тот случай, когда потери рабочих мест происходят на разных уровнях шкалы распределения заработной платы. Аналогичным образом результатом такого моделирования мог бы стать более точный прогноз потери рабочих мест для тех, кто трудится на наименее устойчивых условиях занятости (занятых на временной работе, неформальных наемных работников, работников малых предприятий и т.д.). Мы осознаем, какую информацию можно было бы получить, если не ограничиваться тем единственным условием, которое было здесь применено – «равнозначная вероятность потери работы для всех, кто находится в нижней половине шкалы распределения заработной платы». Но даже при использовании столь упрощенной системы моделирования полученные нами результаты могут иметь существенное влияние на выработку и оценку политики в этой области.
- ▶ Производя произвольный выбор тех, кто может потерять работу, мы допускали равные шансы быть выбранным из единообразного ряда любого наемного работника, находящегося в нижней половине шкалы распределения заработной платы.

Сценарий 3. Все наемные работники получают минимальную заработную плату в размере 67 процентов от медианной заработной платы в данной стране, потеря рабочих мест не предполагается

При этой модели принадлежность к категории «низкооплачиваемых» распространяется на всех работников в каждой из стран, анализируемых в докладе. То есть в странах, где минимальная заработная плата ниже 67 процентов от медианной, каждому, чей доход ниже этого уровня, назначается заработная плата в размере 67 процентов от медианной – в соответствии с количеством часов, которое каждый отработывает за месяц. Отметим, что для стран, где минимальная заработная плата установлена на таком уровне, при котором индекс Кейтца превышает 67 процентов, сценарий 3 идентичен сценарию 1. Это в основном относится к некоторым странам со средним и низким уровнем доходов.

Сценарий 4. Все наемные работники получают минимальную заработную плату в размере 67 процентов от медианной заработной платы в данной стране, при этом предполагается потеря рабочих мест в результате роста производственных затрат

Исходя из результатов, полученных при сценарии 3, применяем процедуру, описанную в сценарии 2, чтобы подсчитать потери рабочих мест в результате повышения зарплаток всех наемных работников до 67 процентов от медианной заработной платы, неизменно учитывая фактическое рабочее время за каждый месяц.

Приложение V

► Источники данных по странам

Страна	Регион	Последний год, за который имеются данные	Вид данных	Источник данных
Австралия	Азиатско-Тихоокеанский регион	2018	Динамика развития домашних хозяйств, доходов и рабочей силы в Австралии	Мельбурнский институт статистики, Мельбурнский университет
Австрия	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Аргентина	Северная и Южная Америка	2015	Encuesta Permanente de Hogares	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Армения	Европа и Центральная Азия	2015	Обследование рабочей силы	Национальная статистическая служба Республики Армения, INSTAT
Бангладеш	Азиатско-Тихоокеанский регион	2017	Обследование рабочей силы	Статистическое бюро Бангладеш
Бельгия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Болгария ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Боливия, Многонациональное Государство ^a	Северная и Южная Америка	2018	Encuesta de Hogares	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Бразилия ^a	Северная и Южная Америка	2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Венгрия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Вьетнам ^a	Азиатско-Тихоокеанский регион	2016	Обследование рабочей силы и ситуации с занятостью	Главное статистическое управление Вьетнама; министерство планирования и инвестиций Вьетнама
Гамбия	Африка	2018	Обследование рабочей силы	Статистическое бюро Гамбии
Гайана ^a	Северная и Южная Америка	2018	Обследование рабочей силы	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Гватемала ^a	Северная и Южная Америка	2018	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Гондурас ^a	Северная и Южная Америка	2018	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Греция ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Дания ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Доминиканская Республика	Северная и Южная Америка	2018	Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Египет	Африка	2012	Панельное обследование рынка труда Египта	Форум экономических исследований; Центральное управление мобилизации общественности и статистики, Египет
Индонезия	Азиатско-Тихоокеанский регион	2016	Обследование рабочей силы	Центральное статистическое бюро правительства Индонезии
Ирландия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Иордания	Арабские государства	2014	Обследование рабочей силы	НСС – последние данные из базы данных MOT

Страна	Регион	Последний год, за который имеются данные	Вид данных	Источник данных
Испания ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Италия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Кабо-Верде	Африка	2015	Обследование ситуации с минимальной заработной платой, проведенное совместно MOT и Institution Nacional de Estatisticas Cabo Verde (INCEV)	MOT и INCEV
Камбоджа ^b	Азиатско-Тихоокеанский регион	2019	Обследование рабочей силы	HCC – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Камбоджа ^a	Азиатско-Тихоокеанский регион	2017	Социально-экономическое обследование	HCC – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Камерун ^a	Африка	2014	Enquête Camerounaise Auprès des Ménages	HCC – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Канада	Северная и Южная Америка	2018	Национальное обследование рабочей силы	HCC – данные из базы данных MOT
Китай	Азиатско-Тихоокеанский регион	2013	Проект по доходам домашних хозяйств (Китай)	Национальное статистическое бюро КНР
Колумбия	Северная и Южная Америка	2018	Gran Encuesta Integrada de Hogares	HCC – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Коста-Рика	Северная и Южная Америка	2018	Encuesta Continua de Empleo	HCC – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Кот-д'Ивуар	Африка	2017	Enquête Nationale sur l'Emploi	HCC – последние данные из базы данных MOT
Латвия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Литва ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Люксембург ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Мадагаскар	Африка	2012	Национальное обследование ситуации с занятостью в неформальной экономике	Institut National de la Statistique, министерство экономики Мадагаскара
Малави	Африка	2017	Обследование рабочей силы	Национальное статистическое управление Малави; министерство труда
Мексика	Северная и Южная Америка	2018	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México
Монголия ^a	Азиатско-Тихоокеанский регион	2016	Обследование рабочей силы	Национальное статистическое управление Монголии
Мьянма ^a	Азиатско-Тихоокеанский регион	2019	Обследование рабочей силы	HCC – последние данные из базы данных MOT
Намибия	Африка	2016	Обследование рабочей силы	Статистическое управление Намибии
Непал	Азиатско-Тихоокеанский регион	2017	Обследование рабочей силы	Центральное статистическое бюро
Нидерланды ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Нигер ^a	Африка	2017	Enquête Nationale sur les Conditions de Vie des Ménages et l'Agriculture	HCC – последние данные из базы данных MOT
Норвегия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Объединенная Республика Танзания ^a	Африка	2014	Комплексное обследование рабочей силы	Национальное бюро статистики
Пакистан	Азиатско-Тихоокеанский регион	2015	Обследование рабочей силы	Статистическое бюро Пакистана

Страна	Регион	Последний год, за который имеются данные	Вид данных	Источник данных
Польша ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Португалия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Республика Корея	Азиатско-Тихоокеанский регион	2016	Панельное обследование рабочей силы и доходов в Корее	Корейский институт труда
Российская Федерация ^b	Европа и Центральная Азия	2015	Обследование доходов населения и участия в социальных программах	Федеральная служба государственной статистики РФ
Румыния ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Сербия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Словения ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Соединенное Королевство ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Соединенные Штаты	Северная и Южная Америка	2018	Текущее обследование населения	Бюро трудовой статистики
Сьерра-Леоне	Африка	2014	Обследование рабочей силы	Правительство Сьерра-Леоне
Таиланд	Азиатско-Тихоокеанский регион	2015	Обследование рабочей силы	Национальное статистическое бюро Таиланда; правительство Таиланда
Тунис	Африка	2014	Панельное обследование рынка труда Туниса	Форум экономических исследований; Национальный статистический институт Туниса
Турция	Европа и Центральная Азия	2017	Обследование рабочей силы	Турецкий статистический институт
Украина ^b	Европа и Центральная Азия	2012	Обследование рабочей силы	Государственная служба статистики Украины
Уругвай ^a	Северная и Южная Америка	2019	Encuesta Continua de Hogares	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Филиппины	Азиатско-Тихоокеанский регион	2016	Обследование рабочей силы	Статистическое управление Филиппин
Финляндия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Франция ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Хорватия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Чехия ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Чили ^a	Северная и Южная Америка	2017	Encuesta Nacional de Empleo	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Эквадор ^a	Северная и Южная Америка	2019	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	НСС – последние данные из базы данных MOT или SIALC
Эстония ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Швейцария ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Федеральное статистическое бюро Швейцарии
Швеция ^a	Европа и Центральная Азия	2017	EU-SILC	Евростат
Шри-Ланка	Азиатско-Тихоокеанский регион	2013	Обследование рабочей силы	Департамент переписи населения и статистики Шри-Ланки

НСС – национальная статистическая служба. EU-SILC – Статистические данные Европейского союза по доходам и условиям жизни. SIALC – Информационно-аналитическая система по вопросам труда для стран Латинской Америки и Карибского бассейна.

Примечания:

^a Источники данных использованы для моделирования влияния минимальной заработной платы на распределение доходов (см. Часть II, гл.11).

^b Эти страны не учитывались при расчете индекса Кейтца, поскольку определить принадлежность наемным работникам соответствующей минимальной заработной платы с помощью имеющейся информации невозможно.

Справочные материалы

- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh. 2020. "COVID Inequality Project". По ссылке: <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 Measures 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. По ссылке: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=en-CA> [13 Sep. 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.
- Dinkelmann, 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*.
- Estupiñán, 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. По ссылке: 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 durant la crise sanitaire au 7 juillet 2020". 8 July 2020.

- . 2020b. “L’emploi salarié”. 11 June 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.
- IMOT (Международная организация труда). 1944. *Филадельфийская декларация*. Международная конференция труда. 26-я сессия.
- . 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. *Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах*. Международная конференция труда. 98-я сессия.
- . 2013. *Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты*. Женева.
- . 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. *Доклад «Заработная плата в мире в 2014-2015 гг.»: Заработная плата и неравенство доходов*. Женева.
- . 2014c. *Переход от неформальной к формальной экономике*. MKT 103/V/2.
- . 2015. *Indonesia: Trends in Wages and Productivity*. January 2015.
- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*. Geneva.
- . 2017. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang-en/index.htm.
- . 2018a. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. Geneva.
- . 2018b. *Доклад «Заработная плата в мире в 2018/2019: что стоит за гендерным разрывом в оплате труда»*. Женева.
- . 2018c. *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*.
- . 2019. *Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда*. Международная конференция труда. 108-я сессия.
- . 2020a. *Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда, 6-й выпуск, справка, 23 сент. (Женева)*. По ссылке: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_756701/lang-ru/index.htm [15 окт. 2020].
- . 2020b. *Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Третий выпуск, справка, 29 апр. (Женева)*. По ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_743625.pdf [24 авг. 2020].

- . 2020c. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition*, briefing note, 30 June (Geneva). По ссылке: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_750858/lang--ru/index.htm [24 авг. 2020].
- . 2020d. Влияние мер изоляции на неформальную экономику, апрель (Женева). По ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_744635.pdf [3 окт. 2020].
- . 2020e. *Working from home: Estimating the worldwide potential*, briefing note, 7 May (Geneva). По ссылке: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm [24 авг. 2020].
- . 2020f. Как защитить трудовых мигрантов в условиях пандемии COVID-19. Рекомендации для директивных органов и трехсторонних участников, аналитическая записка, 30 апр. (Женева). По ссылке: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_745033/lang--ru/index.htm [24 авг. 2020].
- . 2020g. Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Четвертый выпуск, справка, 27 мая (Женева). По ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf [24 авг. 2020].
- . 2020h. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* (Geneva). По ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf [21 авг. 2020].
- . 2020i. *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*, factsheet, June (Geneva). По ссылке: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS_747961/lang--en/index.htm [3 окт. 2020].
- . 2020j. *Temporary wage subsidies*, factsheet, 22 May (Geneva). По ссылке: https://www.ilo.org/global/%20topics/wages/publications/WCMS_745666/lang--en/index.htm [24 авг. 2020].
- . 2020k. *Will COVID-19 impair the availability and quality of labour statistics?* (Geneva). По ссылке: <https://ilostat.ilo.org/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/> [18 сент. 2020].
- . 2020l. *COVID-19 impact on the collection of labour market statistics*, ILOSTAT, 11 May (Geneva). По ссылке: <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> [12 сент. 2020].
- . 2020m. *Dismantling the kafala system and introducing a minimum wage mark: New era for Qatar labour market*, press release, 30 Aug. (Geneva). По ссылке: https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754391/lang--en/index.htm#:~:text=Additional%20legislation%2C%20Law%20No.%2017,publication%20in%20the%20Official%20Gazette [17 сент. 2020].
- . 2020n. Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. MKT.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". По ссылке: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-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". По ссылке: <https://ww1.issa.int/country-profiles>.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2020. *ITUC global COVID-19 survey* (Brussels). По ссылке: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf [15 окт. 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, Alexandros, 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.
- Marinakakis, 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)". По ссылке: <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". Available at: <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.
- Scigliuzzo, Davide, Josh Saul, Shannon D. Harrington, Claire Boston, and Demetrios Pogkas. 2020. "The Covid Bankruptcies: Poke Joints to Stein Mart". *Bloomberg*, 9 July 2020.
- 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". Available at: <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.



Содействие социальной справедливости, продвижение достойного труда

Международная организация труда – учреждение ООН в сфере труда. Мы объединяем усилия правительств, работодателей и работников для продвижения ориентированного на интересы людей подхода к будущему сферы труда путем создания рабочих мест, обеспечения трудовых прав, социальной защиты и социального диалога.

В настоящем докладе рассматривается динамика реальной заработной платы в разных странах мира, дается уникальная картина тенденций в области оплаты труда в мировом плане и по регионам. С учетом бурных событий минувшего года в доклад были включены предварительные данные о том, как менялась ситуация в области оплаты труда в первой половине 2020 года, во время кризиса, связанного с пандемией COVID-19.

В докладе за 2020-2021 годы также дается обзор существующих в разных странах мира систем минимальной оплаты труда и выявляются условия, при которых установление минимальной заработной платы может способствовать сокращению неравенства. В докладе представлены всеобъемлющие данные о минимальных уровнях заработной платы, о том, насколько эффективно их применение, о численности и характеристиках работников, получающих минимальную или меньшую заработную плату. В докладе особо отмечается, что адекватный минимум заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров, может сыграть важнейшую роль в ориентированном на интересы человека восстановлении после кризиса.

«Трудно переоценить значение доклада *«Заработная плата в мире»* для анализа тенденций в области оплаты труда и перемен на рынке труда, а также теоретических дискуссий о роли рабочей силы в экономике. Это незаменимый материал для экономистов, профсоюзных деятелей, работодателей и заинтересованной общественности», – Ханс-Йорг Херр (Hansjörg Herr), Берлинская школа экономики и права.

ilo.org

Международная организация труда –
International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland – Швейцария