



# МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Авторы: А. А. Ткаченко

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, устанавливаемый законодательно или на основе специальных (коллективных) соглашений минимум оплаты труда наёмного работника, который является для всех работодателей (предпринимателей) нижней границей оплаты его труда – выплаты в меньших размерах считаются нелегальными и преследуются по закону. М. з. п. может устанавливаться в расчёте на час (почасовая), неделю, месяц, год или комбинированно на общенациональном уровне или для определённых секторов (отраслей) экономики, быть дифференцированной по квалификации, полу, возрасту, территории и отражать региональные особенности. Она выполняет одновременно экономическую и социальную функции, способствуя стабилизации *уровня жизни*.

История института М. з. п. восходит к кон. 19 – нач. 20 вв. Впервые она была введена в Новой Зеландии (1894), Австралии (1890-е гг.), в Великобритании (1909, пром-сть и торговля); первый закон о М. з. п., принятый в США (штат Массачусетс) в 1912, относился только к занятым женщинам и подросткам; сразу же после 1-й мировой войны законы о М. з. п. были введены во Франции, Норвегии, Австрии, Чехословакии, а в 1920-е гг. – и в Германии, Испании. Первые законы касались незначит. части наёмных работников и были направлены на сокращение часов работы и рост оплаты труда в охваченных законом отраслях пром-сти. Ныне М. з. п., устанавливаемая законом или коллективными соглашениями, существует более чем в 90% стран мира; в 74% стран *Европейского союза* минимум регулируется законодательно, среди стран зоны евро самый высокий уровень М. з. п. в Люксембурге (ок. 1700 евро в месяц; с марта 2009), Ирландии (1500; с июля 2007) и Нидерландах (1400; с июля 2009).

Первая конвенция по М. з. п. принята *Международной организацией труда* (МОТ) в 1928 – Конвенция МОТ № 26 о создании процедуры установления М. з. п. Предусматривалось, что на основе нац. законодательства в процедуре установления М. з. п. на равных условиях и с равным представительством участвуют заинтересованные предприниматели и трудящиеся в лице своих организаций; что трудящемуся предоставляется право получать в судебном порядке сумму, которая ему недоплачена, если заработная плата выплачивалась по более низкой ставке, чем минимальная. Рекомендация к данной конвенции предлагала уделить особое внимание тем отраслям и секторам пром-сти, в которых применяется труд женщин. Последняя конвенция МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы «с особым учётом развивающихся стран» принята в 1970 (вступила в силу в апр. 1972) и предлагает ввести систему установления М. з. п., охватывающую все группы работающих по найму. Эта конвенция прямо устанавливает для ратифицировавших её стран, что М. з. п. имеет силу закона и не подлежит понижению, а неприменение этого положения влечёт уголовные и др. санкции. При установлении М. з. п. нац. практика должна учитывать, с одной стороны, потребности трудящихся и их семей, включая сравнит. уровень жизни др. социальных групп, а с другой – уровень производительности труда, желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости и др. цели экономич. развития. Для развивающихся стран документы МОТ особо выделяют тезис о том, что М. з. п. – это инструмент политики по

борьбе с *нищетой*.

В ходе развития института М. з. п. её размер устанавливался сначала в виде абсолютного, номинального размера или как отношение к средней или какой-либо др. заработной плате, а в 2000-х гг. в ряде стран даётся одновременно абсолютный размер и доля по отношению к средней в экономике заработной плате. В США 1-й федеральный закон о М. з. п. принят в 1938 администрацией Ф. Д. *Рузвельта* и охватывал, за исключением административных служащих и лиц свободных профессий, 43% наёмных работников; в 1991 их охват М. з. п. составил почти 90% и она была равна 4,25 долл. в час, в 2009 – 7,25 долл. на общенациональном уровне (максимальной она была в штате Вашингтон – 8,55 долл.). В таких развитых странах, как Австрия, Германия, Исландия, Италия, Дания, Норвегия, Финляндия и Швеция, М. з. п. устанавливается не законом, а на основе отраслевых коллективных договоров, обязательность заключения и исполнения которых, как правило, обеспечивается законодательно; при этом она может устанавливаться на одном уровне для всей страны на основе соглашения общенациональных конфедераций профсоюзов и работодателей (как в Дании), или для каждой отрасли экономики по соглашению общенациональной конфедерации профсоюзов и отраслевых ассоциаций работодателей (как в Норвегии), или распространяться на работников, даже не состоящих в профсоюзе (как в Финляндии). Государства, развивающиеся по социально направленной экономич. модели (welfare-state model), регулируют заработную плату, законодательно устанавливая минимум как ежемесячной, так и почасовой заработной платы (способ взаимообеспечивающих гарантий). В ряде стран с широкими адм. полномочиями регионов наряду с общенациональным (федеральным) уровнем М. з. п. существуют региональные уровни (напр., в штатах США, в префектурах Японии, в субъектах РФ). Один из самых всеобъемлющих законов о М. з. п. действует в Японии (принят в 1959 и периодически пересматривается); он позволяет не применять положения о М. з. п. лишь к трём категориям работников: с чрезвычайно низкой трудоспособностью, обусловленной физическими или психическими недостатками; в период испытат. срока; проходящим проф. подготовку. В некоторых развитых странах устанавливается спец. минимум для подростков и молодёжи, который обычно меньше общего минимума. Но сами диапазоны возрастных групп в них различаются. Так, в Люксембурге минимум для подростков от 15 до 17 лет ниже минимума для неквалифицированных рабочих на 25%, для 17–18-летних – на 20%, а в Великобритании для молодёжи 18–21 года ниже почти на 17%, для лиц же до 18 лет – на 38%. В Нидерландах общий минимум распространяется на лиц 23 лет и старше, а лица в возрасте 15–22 лет получают в пределах 30–85% от этого минимума. В Бельгии, напротив, минимум для молодёжи повышается, если у работающего есть стаж (для лица в возрасте 21,5 года со стажем 0,5 года на 2,7%, а для 22-летнего при стаже в 1 год на 3,8%). Большинство науч. экспертов считает, что законодательное закрепление института почасовой М. з. п. приводит к значит. положительному эффекту по отношению к занятым по сравнению с его регулированием на основе коллективных соглашений.

Развитие систем социальной защиты населения в 1960–90-е гг. в подавляющем числе развитых стран привело к изменению подхода к М. з. п. как одному из средств защиты от бедности семьи работника в пользу др. механизмов социальной защиты. В экономически развитых странах М. з. п. устанавливается на относительно высоком уровне по отношению к доходам лиц наёмного труда: в Испании и Японии это ок. 30% от совокупного дохода, США, Великобритании, Ирландии – ок. 40%, в Австралии, Бельгии, Нидерландах, Новой Зеландии – 50–60%, а во Франции – ок.  $\frac{2}{3}$ .

Введение М. з. п. в развивающихся странах оказывает более сильное влияние на уровень занятости, чем в

развитых странах, что связано прежде всего с более низким уровнем средней заработной платы и соответственно более высоким отношением к ней минимальной. Миним. уровень в развитых странах в осн. выше, чем средний уровень заработной платы в развивающихся странах; отклоняются от этой тенденции страны СНГ и юго-вост. Европы. В ряде стран существуют спец. гос. органы, контролирующие соблюдение как законом установленного минимума, так и минимума по соглашению (напр., в Бельгии работает Инспекция по социальному законодательству, в Аргентине – Совет по регулированию миним. прожиточной заработной платы, состоящий по аналогии с МОТ из равного числа представителей правительства, работодателей и работников и заключающий коллективное соглашение с Нац. советом по вопросам занятости и производительности).

Первая попытка введения рос. нормы М. з. п. была предпринята в апр. 1991 в связи с повышением розничных цен и отразилась в Законе РСФСР «О повышении социальных гарантий трудящихся». Фактически закон в полном объёме (в нём предусматривался миним. размер пособия по врем. нетрудоспособности на уровне 90% М. з. п., стипендии в соотношении с М. з. п.) не применялся и был изменён Законом РФ «О повышении минимального размера оплаты труда» (дек. 1991). До реформы института оплаты труда в 2008 (исходя из М. з. п.) законодательно устанавливались стипендии учащимся, студентам, аспирантам, пособия и др. социальные выплаты. Всего за кризисный период 1991–97 в РФ М. з. п. пересматривалась 15 раз.

В России М. з. п. относится к осн. социальным гарантиям, предоставляемым государством населению; она устанавливается Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» (2000). Особенностью рос. законодательства является привязка к миним. размеру оплаты труда (МРОТ) базовых сумм исчисления стипендий, пособий и др. социальных выплат, налогов, сборов, штрафов и т. п. Динамика МРОТ в 2000–11 представлена в таблице:

Дата введения	Сумма, рублей в месяц
1.1.2000	132
1.1.2001	200
1.7.2001	300
1.5.2002	450
1.10.2003	600
1.1.2005	720
1.9.2005	800
1.5.2006	1100
1.9.2007	2300
1.1.2009	4330
1.6.2011	4611

Уровень М. з. п. растёт, но выполнение законодат. нормы о приближении к уровню [прожиточного минимума](#) откладывалось как в кон. 1990-х гг. (период экономич. кризиса), так и в 2000-е гг. (период экономич. роста).

## Литература

Лит.: Mincer J. Unemployment effects of minimum wages // Journal of Political Economy. 1976. Vol. 84; Card D.,

Krueger A. B. Myth and measurement: the new economics of the minimum wage. Princeton; Chichester, 1995;  
Никифорова А. А. Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997.  
№ 4; Бурэ К. С. Государственно установленный минимальный размер почасовой оплаты труда: зарубежный  
опыт // Там же. 2007. № 4; Neumark D., Wascher W. L. Minimum wages. Camb.; L., 2008.