

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s3 / 2023, Vol. 15, Iss. s3 <https://esj.today/issue-s3-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/41FAVN323.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Вешкурова, А. Б. Сравнительный анализ механизмов установления минимальной заработной платы в развитых странах / А. Б. Вешкурова, И. В. Филимонова // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s3. — URL: <https://esj.today/PDF/41FAVN323.pdf>

**For citation:**

Veshkurova A.B., Filimonova I.V. Comparative analysis of the mechanisms for establishing minimum wages in developed countries. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s3): 41FAVN323. Available at: <https://esj.today/PDF/41FAVN323.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

*Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации*

УДК 331.215

**Вешкурова Алина Борисовна**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Старший научный сотрудник Центра исследований экономического поведения личности,  
доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: [ABVeshkurova@fa.ru](mailto:ABVeshkurova@fa.ru)

**Филимонова Инна Витальевна**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Старший научный сотрудник Центра исследований экономического поведения личности,  
доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: [IVFilimonova@fa.ru](mailto:IVFilimonova@fa.ru)

## **Сравнительный анализ механизмов установления минимальной заработной платы в развитых странах**

**Аннотация.** Данная статья посвящена сравнительному анализу механизмов установления минимальной заработной платы в развитых странах. Исследование основано на анализе законодательства, статистических данных и экономических показателей для выбранных стран. Целью исследования является выявление общих тенденций и различий в подходах к регулированию минимальной заработной платы. Результаты исследования позволяют выявить различия в подходах к установлению минимальной заработной платы между разными странами и оценить эффективность применяемых моделей. В условиях постоянных изменений в мировой экономике и социальной сфере вопросы минимальной заработной платы остаются важными для развитых экономик. Авторы отмечают, что политики и механизмы минимальной заработной платы могут оказывать существенное влияние на уровень жизни работающих людей, социальное равенство, инфляцию, конкурентоспособность предприятий и другие аспекты экономики. Особое внимание уделяется проведению сравнительного исследования механизмов минимальной заработной платы в развитых экономиках, что может предоставить ценные практические рекомендации для улучшения систем установления и регулирования минимальной заработной платы. Основной целью сравнительного исследования механизмов минимальной заработной платы в развитых экономиках является анализ и оценка различных подходов к установлению, регулированию и адаптации минимальной заработной платы. Особое внимание уделяется выявлению эффективных практик, которые могут способствовать балансированию интересов работников, предприятий и экономики в целом. Минимальная

заработная плата широко распространена в настоящее время, ее цель заключается в том, чтобы заработная плата работников не была ниже их предельной производительности, что может произойти, если работники не обладают достаточной переговорной силой.

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата; регулирование; экономические показатели; социальное равенство; модели установления; социальные партнеры; правительство

## Введение

Актуальность исследования обосновывается тем, что дифференциация заработков является довольно злободневной темой, поскольку она интересует практически каждого экономически активного человека. Прежде всего это объясняется тем, что заработная плата — основной источник формирования бюджета домохозяйств, который не только оказывает ощутимое воздействие на такую важную проблему как социальное неравенство, но и формирует представление общества о неравенстве в целом. Кроме того, неравенство заработной платы влияет на спрос и предложение на рынке труда, что в свою очередь определяет темп экономического роста.

Цель исследования заключается в проведении сравнительного анализа механизмов установления минимальной заработной платы в развитых странах.

Объектом является минимальная заработная плата в развитых странах.

Предметом — механизмы установления минимальной заработной платы в развитых странах.

## 1. Методы и материалы

При написании научной публикации авторы использовали различные методы, включая статистический и сравнительный анализ, обобщение научных исследований. Также использовались табличные и графические методы визуализации статистических данных.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть механизмы установления минимальной заработной платы в развитых странах;
- провести сравнительный анализ механизмов установления минимальной заработной платы в развитых странах;
- сформировать выводы по проведенному сравнительному анализу.

Исследование базируется на трудах отечественных авторов, в частности: Каморевцев Р.А. [1], Вишневская Н.Т. [2], Бобков В.Н. [3], Барулин С.В. [4], Абузярова Н.А. [5], Федченко А.А. [6], Шмаков М.В. [7] и другие.

## 2. Результаты и обсуждения

В некоторых странах с сильной системой социального обеспечения и профсоюзами минимальная заработная плата не устанавливается. Например, в Швеции отсутствует установленный на национальном уровне минимальный размер оплаты труда. Однако в стране используется скандинавская модель, при которой минимальная заработная плата устанавливается по секторам экономики или отраслям путем коллективных переговоров. Почти все граждане Швеции состоят в одном из примерно 110 профсоюзов и организаций

работодателей, которые ведут переговоры о ставках заработной платы за обычный почасовой труд, окладах и сверхурочных.

Отношения между работниками и работодателями в Дании считаются вполне гармоничными из-за отсутствия установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Профсоюзы ведут переговоры о том, чтобы работники получали разумную зарплату. Некоторые виды работ определяют размер почасовой оплаты труда. В других сферах экономики оплата труда может быть сделальной, зависеть от результатов работы.

Исландия входит в число самых счастливых стран благодаря низкому уровню преступности, высокой заработной плате и здоровому населению. Работники в Исландии автоматически вступают в профсоюзы, которые отвечают за согласование базовой заработной платы для отраслей, которые они представляют.

Норвегия — еще одна страна, отказавшаяся от установления минимальной заработной платы на федеральном уровне и предпочитающая устанавливать ее в зависимости от отрасли по согласованию с профсоюзами. Норвежцы пользуются хорошими гарантиями занятости, высокой заработной платой и большим количеством отпусков. Большинство норвежцев имеют трудовые контракты и фиксированный ежемесячный доход. Неквалифицированные рабочие часто имеют фиксированный почасовой доход.

Несмотря на отсутствие минимальной заработной платы в стране, уровень оплаты труда в Швейцарии высок по сравнению с другими странами. В некоторых отраслях используются минимальные ставки, согласованные между профсоюзами и объединениями работодателей и определенные в коллективных и типовых трудовых договорах.

Работники, занятые в отраслях с минимальной заработной платой, не могут получать заработную плату ниже минимальной заработной платы, указанной в коллективном и типовом трудовом договоре для данной отрасли.

Во всем мире ученые пытаются оценить влияние минимальной заработной платы в реальных условиях, что важно с точки зрения оценки последствий политики минимальной заработной платы. Наиболее часто встречающимся критерием является влияние на занятость: обычно считается, что после введения минимальной заработной платы занятость снижается [8].

Гораздо больший интерес в этой связи представляет вопрос не о том, вызывает ли минимальная заработная плата эффект безработицы, а о том, приводит ли она к увеличению доходов работников в долгосрочной перспективе. Экономидес и Мутос утверждают, что это не так [9]. Они использовали межвременную модель накопления капитала с двумя агентами (рабочими и капиталистами), чтобы показать, что минимальная заработная плата действует как налог на капитал, который уменьшает будущий совокупный доход, получаемый рабочими. Существуют определенные условия, при которых работники, остающиеся занятыми после введения минимальной заработной платы, действительно имеют более высокий доход, но это может происходить только за счет тех, кто остается без работы.

В большинстве стран государство устанавливает уровень минимальной заработной платы после консультаций с другими органами (табл. 1). Установление минимальной заработной платы в развитых странах может быть сложным процессом, в котором участвуют различные заинтересованные стороны.

Таким образом, распространены три подхода: принятие решений правительством, создание трехсторонних комиссий и привлечение профсоюзов. Каждый подход имеет свои преимущества и недостатки.

**Таблица 1**

**Органы, участвующие в процессе определения уровня минимальной заработной платы**

Правительство	Независимые экспертные комиссии	Профсоюзы
Австралия, Бельгия, Бразилия, Болгария, Канада, Китай, Хорватия, Чешская Республика, Эстония, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Ирландия, Эстония, Франция, Япония, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Польша, Португалия, Румыния, Россия, Словакия, Словения, Южная Африка, Испания, Великобритания, США	Австралия, Бразилия, Франция, Германия, Индия, Ирландия, Мальта, Румыния, Южная Африка, Южная Корея, Великобритания	Болгария, Хорватия, Чехия, Венгрия, Япония, Латвия, Литва, Мальта, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Испания, Турция

*Источник [10]*

Решения, принимаемые правительством. При таком подходе правительство непосредственно определяет минимальную заработную плату с помощью законодательства или исполнительных распоряжений. Правительство оценивает экономические условия, уровень инфляции, стоимость жизни и социальные факторы, чтобы установить минимальную заработную плату, обеспечивающую определенный уровень дохода для работников. Преимущество данного метода заключается в централизованном принятии решений, что позволяет быстрее реагировать на экономические изменения и определять приоритетность социальных целей.

Преимущества:

- эффективность процесса принятия решений;
- возможность корректировки минимальной заработной платы в зависимости от экономических условий;
- четкая реализация и обеспечение исполнения с помощью правовых механизмов;

Сложности:

- возможность политического влияния на принимаемые решения;
- отсутствие прямого участия работодателей и работников;
- сложность точной оценки прожиточного минимума для различных регионов и отраслей.

Трехсторонняя комиссия. В состав трехсторонней комиссии входят представители правительства, объединений работодателей и профсоюзов. Такой подход позволяет учесть мнения всех заинтересованных сторон, что обеспечивает более сбалансированный процесс принятия решений. Комиссия совместно устанавливает минимальный размер оплаты труда на основе переговоров и консенсуса между этими представителями.

Преимущества:

- учет различных точек зрения приводит к принятию более сбалансированных решений;
- повышение заинтересованности как работодателей, так и работников;
- возможность минимизации конфликтов и забастовок путем переговоров.

Сложности:

- длительный и трудный переговорный процесс;
- риск возникновения разногласий и тупиковых ситуаций среди членов трехсторонних организаций;
- возможность влияния политического давления на результаты переговоров.

Профсоюзы представляют интересы работников и выступают за улучшение условий труда и повышение заработной платы. При таком подходе профсоюзы могут напрямую вести переговоры с работодателями или правительством об установлении минимального уровня заработной платы. Этот подход подчеркивает важность расширения прав и возможностей работников, позволяющих им самим определять размер оплаты труда.

Преимущества:

- прямое представление интересов работников;
- соответствие цели расширения прав и возможностей работников;
- возможность более точного понимания потребностей работников.

Сложности:

- непостоянство силы и влияния профсоюзов;
- возможность возникновения споров и конфликтов между профсоюзами и работодателями;
- может не в полной мере учитывать точку зрения работодателей или внешние экономические факторы.

Для успешного установления и реализации политики минимальной заработной платы очень важно найти баланс между интересами работников, работодателей и экономики в целом.

Рассмотрим механизм индексации минимального размера оплаты труда в развитых странах. В значительной степени индексация заработной платы (в государственном или частном секторе) автоматически увязывается с динамикой цен. Совет управляющих ЕЦБ обеспокоен существованием таких схем, при которых номинальная заработная плата индексируется на потребительские цены. Такие схемы сопряжены с риском возникновения повышательных шоков для инфляции.

В той или иной форме автоматическая индексация заработной платы в частном секторе существует в семи странах еврозоны (Бельгия, Испания, Франция, Кипр, Люксембург, Мальта и Словения). В большинстве случаев используется национальный индекс потребительских цен (ИПЦ) или близкий к нему широкий индекс потребительских цен. В Бельгии, например, используется индекс здоровья, который представляет собой ИПЦ, исключая алкоголь, табак и бензин (включающий отопительное топливо, газ и электроэнергию).

В Испании заработная плата корректируется в сторону увеличения, если рост ИПЦ в стране превышает установленный уровень (обычно 2 %). Во Франции, Мальте и Словении автоматическая индексация применяется в основном к социальной или минимальной заработной плате, которая в случае охватывает небольшую часть работников.

Интересен опыт Великобритании в отношении механизма установления минимальной заработной платы. Рассмотрим его подробнее.

В апреле 2016 года правительство Великобритании ввело более высокую минимальную ставку заработной платы для всех сотрудников старше 25 лет, вдохновленную кампанией «Реальный Прожиточный минимум». Кампания «Реальный Прожиточный минимум», была запущена организацией Citizens UK в 2001 году, и позволила выплатить более 2 миллиардов фунтов стерлингов дополнительной заработной платы, вызволив более 300 000 граждан Великобритании из статуса «работающий бедный». Также, в январе 2016 года была создана Комиссия по прожиточному минимуму для надзора за расчетом ставок прожиточного минимума в Лондоне и Великобритании. Реальный прожиточный минимум устанавливается для Великобритании и отдельно для Лондона в виду разной стоимости жизни в столице. В состав комиссии вошли ведущие аккредитованные работодатели, профсоюзы, гражданское общество и независимые эксперты. Комиссия имеет целью поддержание и продвижение идеи Реального Прожиточного минимума как достижимого ориентира для работодателей, стремящихся обеспечить своим работникам заработную плату, соответствующую *реальным затратам* на основные нужды, товары и услуги.

Таким образом в Великобритании, при помощи инициативных сообществ был установлен реальный прожиточный минимум, параллельно с национальной минимальной заработной платой и национальным прожиточным минимумом установленным правительством (табл. 2).

Таблица 2

**Минимальная заработная плата  
и национальный прожиточный минимум в Великобритании**

Реальный прожиточный минимум (Великобритания)	Национальный прожиточный минимум	Национальная минимальная заработная плата		
		Возраст 18+	Возраст +23	до 18 лет / ученики
£10.90 в час	£10.42 в час	£10.18 в час	£7.49 в час	£5.28 в час

Источник <sup>1</sup>

Реальный прожиточный минимум представляет собой самостоятельно рассчитываемую ставку, основанную на стоимости жизни, и выплачивается работодателями добровольно. В настоящее время его добровольно платят более 13 000 британских компаний. Ставка рассчитывается ежегодно Фондом Резолюции на основе анализа заработной платы, которую сотрудники должны зарабатывать, чтобы позволить себе корзину товаров, необходимую для достойного уровня жизни. В эту корзину товаров входят расходы на жилье, уход за детьми, транспорт и отопление. В настоящее время работники, работающие полный рабочий день и получающие Реальный прожиточный минимум, зарабатывают примерно на 40 фунтов больше в неделю, чем те, кто получает государственный национальный прожиточный минимум в Великобритании, и на 80 фунтов больше в Лондоне. Финансирование реального прожиточного минимума осуществляется с помощью средств Фонда прожиточного минимума, который аккредитует работодателей, добровольно принявших на себя обязательство по обеспечению своих работников заработной платой на уровне Реального прожиточного минимума. К примеру, Trust for London был одним из первых спонсоров кампании по прожиточному минимуму. В 2007 году Trust for London инвестировал почти 1 миллион фунтов стерлингов в кампанию по повышению прожиточного минимума за четыре года. Эти инвестиции привели к социальному эффекту повышения заработной платы для работающих бедных на сумму 100 миллионов фунтов стерлингов. В 2021 году Trust for London выделил дополнительно

<sup>1</sup> What is the real living wage? Режим доступа — <https://scottishlivingwage.org/what-is-the-real-living-wage/> (Дата обращения 18.08.2023).

4,8 миллиона фунтов стерлингов на четыре года, чтобы сделать Лондон городом, где каждый зарабатывает как минимум реальный прожиточный минимум.

Проведенный анализ механизмов установления минимальной заработной платы в развитых странах показал, что минимальная заработная плата — один из наиболее чувствительных и обсуждаемых сегодня вопросов государственной политики. Принято считать, что вмешательство государства в рынок труда путем установления минимальной цены для работодателей, нанимающих рабочую силу для своего бизнеса, положительно сказывается на благосостоянии наемных работников, поскольку усиливает их переговорную силу. Однако обязанность платить минимальную заработную плату может рассматриваться и как препятствие для развития бизнеса и найма рабочей силы, особенно менее квалифицированной или менее образованной, женщин (в силу их ограниченных физических возможностей), пожилых людей (в силу снижения физических возможностей) или молодых (в силу отсутствия опыта). Поэтому повышение минимального размера оплаты труда без соответствующего увеличения емкости рынка, способного оплачивать эту навязанную более высокую цену, имеет скорее негативный, чем позитивный эффект.

Несмотря на то, что закрепленный законом минимальный уровень заработной платы остается неизменным, он по-прежнему является объектом непрерывных обсуждений. Это относится как к странам, в которых этот принцип был принят, например, Китаю, так и к тем, где активно пропагандируется введение минимального заработка, как, например, в Южной Африке. В итоге некоторые государства, такие как Швеция, демонстрируют, что существуют альтернативные способы достижения аналогичных целей в установлении фактической минимальной заработной платы.

Целью минимальной заработной платы является обеспечение того, чтобы все работники получали справедливую компенсацию за свой труд. Однако, если она установлена выше предельной производительности низкоквалифицированной рабочей силы, минимальная заработная плата может препятствовать экономическому росту и созданию рабочих мест, а также усилить стимулы для неформальной экономической деятельности. Таким образом, задача политики минимальной заработной платы состоит в том, чтобы установить уровень в зоне, где учитываются как социальные, так и экономические цели.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Каморевцев, Р.А. Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт и Российская практика / Р.А. Каморевцев, А.А. Куджева // НаукаПарк. — 2014. — № 8(28). — С. 85–91. — EDN SXIKDH.
2. Вишневская, Н.Т. Регионализация минимальных заработных плат / Н.Т. Вишневская // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2016. — № 4. — С. 27–44. — EDN XEDGWB.
3. Бобков, В.Н. Международная практика снижения относительной и абсолютной монетарной бедности и задачи для России / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова // Уровень жизни населения регионов России. — 2012. — № 10–11(176–177). — С. 3–59. — EDN PFFWDJ.
4. Барулин, С.В. Модель "экономики потребления" и финансовые механизмы ее реализации в России / С.В. Барулин, Е.В. Барулина // Финансы и кредит. — 2005. — № 20(188). — С. 8–27. — EDN HVQCPX.

5. Абузярова, Н.А. Институциональные экономико-социальные проблемы заработной платы в России / Н.А. Абузярова // Законодательство и экономика. — 2016. — № 10. — С. 7–21. — EDN WWYGTJL.
6. Федченко, А.А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А.А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. — 2013. — № 1. — С. 119–125. — EDN QZATJF.
7. Шмаков, М.В. Социальные вызовы бюджетной политики России / М.В. Шмаков // Научные труды Вольного экономического общества России. — 2021. — Т. 231, № 5. — С. 168–188. — DOI 10.38197/2072-2060-2021-231-5-168-188. — EDN SKLJRO.
8. Card D., Krueger A.B. Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: reply // American Economic Review. — 2000. — Т. 90. — №. 5. — С. 1397–1420.
9. Neumark D. et al. Minimum wages and employment // Foundations and Trends in Microeconomics. — 2007. — Т. 3. — № 1–2. — С. 1–182.
10. Adema J. et al. Minimum wages across countries // ifo DICE Report. — 2019. — Т. 16. — № 4. — С. 55–63.



**Veshkurova Alina Borisovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: ABVeshkurova@fa.ru

**Filimonova Inna Vitalievna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: IVFilimonova@fa.ru

## **Comparative analysis of the mechanisms for establishing minimum wages in developed countries**

**Abstract.** This article is devoted to a comparative analysis of the mechanisms for establishing the minimum wage in developed countries. The study is based on an analysis of legislation, statistical data and economic indicators for the selected countries. The purpose of the study is to identify general trends and differences in approaches to regulating the minimum wage. The results of the study allow us to identify differences in approaches to setting the minimum wage between different countries and evaluate the effectiveness of the models used. In the context of constant changes in the global economy and social sphere, minimum wage issues remain important for developed economies. The authors note that minimum wage policies and mechanisms can have a significant impact on the standard of living of working people, social equality, inflation, enterprise competitiveness and other aspects of the economy. Particular attention is paid to conducting a comparative study of minimum wage mechanisms in developed economies, which can provide valuable practical recommendations for improving systems for setting and regulating minimum wages. The main goal of a comparative study of minimum wage mechanisms in developed economies is to analyze and evaluate different approaches to establishing, regulating and adapting the minimum wage. Particular attention is paid to identifying effective practices that can help balance the interests of workers, enterprises and the economy as a whole. Minimum wages are widespread nowadays and their purpose is to ensure that workers' wages do not fall below their marginal productivity, which can happen if workers do not have enough bargaining power.

**Keywords:** minimum wage; regulation; economic indicators; social equality; establishment models; social partners; government