CC BY

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

DOI: https://doi.org/10.24833/0869-0049-2023-2-6-20

Исследовательская статья
УДК: 341.231.14
Поступила в редакцию: 03.04.2023
Принята к публикации: 29.05.2023

Рустем Шамилевич ДАВЛЕТГИЛЬДЕЕВ
Казанский (Приволжский) федеральный университет
Кремлевская ул., д. 18, Казань, 420008, Российская Федерация
roustem.davletguildeev@kpfu.ru
ORCID: 0000-0001-5412-9027

Дмитрий Викторович ЗАРУБИН
Казанский (Приволжский) федеральный университет
Кремлевская ул., д. 18, Казань, 420008, Российская Федерация
dimaaa95.95@mail.ru
ORCID: 0000-0002-2273-8626

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

ВВЕДЕНИЕ. *Право на справедливое вознаграждение за труд является одним из основополагающих прав человека. Нормы, касающиеся установления достаточного размера минимального заработка, нашли свое отражение в положениях особо значимых международных актов универсального и регионального уровней. В настоящее время Российская Федерация несет международно-правовые обязательства по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, положения которого закрепили право всех трудящихся на вознаграждение, которое бы обеспечивало им и членам их семей удовлетворительное существование (ст. 7). Настоящая статья посвящена исследованию соответствия минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, международным трудовым стандартам.*

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. *При подготовке данной работы были проанализированы документы и информационные материалы, в которых отражены критерии, используемые международными организациями (ООН, Международной организацией труда, Советом Европы, Европейским союзом, Организацией экономического сотрудничества и развития), в целях оценки достаточности размера минимального заработка. Отдельное внимание уделяется сформированной Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда группе критериев, связанных с потребностями работников и их семей, посредством которых происходит определение размера минимальных зарплат в тех или иных государствах-членах Международной организации труда. Приводятся статистиче-*

ские данные о минимальных заработках в Европейском союзе и Евразийском экономическом союзе. Исследуются акты внутреннего права Российский Федерации, касающиеся установления минимального размера оплаты труда. Также анализируются статистические сведения Росстата о средней и медианной заработных платах в нашей стране. При написании настоящей статьи были использованы как общенаучные (методы формальной логики), так и специально-юридические (формально-юридический, сравнительно-правовой) и иные (статистический) методы научного познания.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. *Анализ материалов, используемых при подготовке настоящей статьи, показал, что международные организации и их контрольные органы не указывают на необходимость соблюдения государством определенной процедуры исчисления минимального трудового вознаграждения, а лишь акцентируют внимание на его достаточном размере, составляющем допустимую процентную долю от среднего и (или) медианного заработков. Отмечается, что за последние несколько лет процедура исчисления минимального размера оплаты труда в России претерпела несколько реформирований (дается краткая характеристика этим изменениям). Результаты проведенного исследования позволяют говорить о необходимости дальнейшего повышения минимального размера оплаты труда в нашей стране.*

ОБСУЖДЕНИЕ И ВЫВОДЫ. *В заключении делается вывод, что в Российской Федерации предпринимаются действия, направленные на повышение оплаты труда работников, тем не менее, российский минимальный размер оплаты труда в настоящее время является недостаточным (не соответствующим международным трудовым стандартам). Отмечается, что практическое осуществление заключений Комитета по экономическим, социальным и культурным правам, касающихся ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, оказало бы положительное влияние на обеспечение эффективного осуществления права работников на справедливое вознаграждение за труд, которое могло бы гарантировать им и членам их семей достойный уровень жизни. Кроме этого, обращается внимание на желательность следования рекомендациям Международной организации труда для оценки достаточности установленного в нашей стране минимального размера оплаты труда, а также на возможность ратификации Российской Федерацией Конвенции № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран. Подчеркивается целесообразность закрепления постепенного следования к установлению отношения минимального размера оплаты труда к средней заработной плате в размере не менее 50 % либо возвращения к использованию медианной зарплаты в качестве критерия, установив соотношение минимального размера оплаты труда к медианной зарплате в размере не менее 60 % как четкий ориентир государственной политики, направленный на обеспечение соблюдения международных обязательств при выполнении конституционной гарантии, предусмотренной п. 5 ст. 75 Конституции РФ.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *минимальный размер оплаты труда, международные трудовые стандарты, Международная организация труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, справедливая оплата труда, достойный уровень жизни, Российская Федерация*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Давлетгильдеев Р.Ш., Зарубин Д.В. 2023. Международные трудовые стандарты о минимальном размере оплаты труда и законодательство Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ – *Московский журнал международного права*. №2. С. 6–20. DOI: https://doi.org/10.24833/0869-0049-2023-2-6-20

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

HUMAN RIGHTS

DOI: https://doi.org/10.24833/0869-0049-2023-2-6-20

Research article
UDC: 341.231.14
Received 3 April 2023
Approved 29 May 2023

Rustem S. DAVLETGILDEEV
Kazan Federal University
18, ul. Kremlevskaya, Kazan, Russian Federation, 420008
roustem.davletguildeev@kpfu.ru
ORCID: 0000-0001-5412-9027

Dmitry V. ZARUBIN
Kazan Federal University
18, ul. Kremlevskaya, Kazan, Russian Federation, 420008
dimaaa95.95@mail.ru
ORCID: 0000-0002-2273-8626

INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS ON THE MINIMUM WAGE AND THE LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION: A COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

INTRODUCTION. *The right to fair remuneration is one of the fundamental human rights. Legal norms on the establishment of a sufficient minimum wage are enshrined in the provisions of important international acts of the universal and regional levels. Currently, the Russian Federation bears international legal obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, which secured the right of all workers to remuneration that would ensure a satisfactory existence for them and their family members (Article 7). This article examines the compliance of the minimum wage established in the Russian Federation with international labour standards.*

MATERIALS AND METHODS. *In preparing this article, documents and information materials were analyzed that contain the criteria used by international organizations (United Nations, International Labour Organization, Council of Europe, European Union, Organization for Economic Co-operation and Development) to assess the adequacy of the minimum wage. Special attention is paid to the group of criteria formed by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, related to the needs of workers and their families, through which the amount of minimum wages in the member states of the International Labour Organization is determined. Statistical data on minimum wages in the European Union and the Eurasian Economic Union are given. The acts of the national law of the Russian Federation on the establishment of the minimum wage are investigated. It also analyzes the statistical data of Rosstat on the average and median wages in our country. When writing this article, both general scientific (methods of formal logic) and special legal (formal legal, comparative legal) and other (statistical) methods of scientific knowledge were used.*

RESEARCH RESULTS. *An analysis of the materials used in the preparation of this article showed that international organizations and their supervisory bodies do not indicate the need for the state to comply with a certain procedure for calculating the minimum wage, but only focus on its sufficient amount, which is an ac-*

ceptable percentage of the average and (or) median earnings. It is noted that over the past few years, the procedure for calculating the minimum wage in Russia has undergone several reforms (a brief description of these changes is given). The results of the study allow us to talk about the need to further increase the minimum wage in our country.

DISCUSSION AND CONCLUSIONS. *In conclusion, it is noted that actions are being taken in the Russian Federation to increase the wages of workers, however, the Russian minimum wage is currently insufficient (does not comply with international labour standards). It is noted that the practical realization of the conclusions of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights regarding Art. 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, would have a positive impact on ensuring the effective exercise of the right of workers to a fair remuneration for work, which could guarantee them and their families a decent standard of living. In addition, attention is drawn to the desirability of following the recommendations of the International Labour Organization to assess the adequacy of the minimum wage established in our country, as well as the possibility of ratifying the Minimum Wage Fixing Convention (No. 131) by the Russian Federation. It emphasizes the expediency of fixing the gradual following to the establishment of the ratio of the minimum wage to the average wage in the amount of at least 50 % or returning to the use of the median wage as a criterion, setting the ratio of the minimum wage to the median wage in the amount of at least 60 % as a clear guideline state policy aimed at ensuring compliance with international obligations in the implementation of the constitutional guarantee provided for in Paragraph 5 of Art. 75 of the Constitution of the Russian Federation.*

KEYWORDS: *minimum wage, international labour standards, International Labour Organization, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, fair pay, decent standard of living, Russian Federation*

FOR CITATION: Davletgildeev R. S., Zarubin D.V. International Labour Standards on the Minimum Wage and the Legislation of the Russian Federation: a Comparative Legal Analysis. – *Moscow Journal of International Law.* 2023. No. 2. P. 6–20. DOI: https://doi.org/10.24833/0869-0049-2023-2-6-20

The authors declare the absence of conflict of interest.

1. Введение: международно-правовые обязательства России

Российская Федерация как правопреемник (правопродолжатель) СССР в отношении участия в международных договорах несет международно-правовые обязательства по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах (далее – МПЭСКП), в ст. 7 которого закреплено, что трудящиеся обладают правом на вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, «удовлетворительное существование для них самих и их семей»[1]. Нормы МПЭСКП, как отмечается в юридической литературе, «закрепляют стандарты в области прав человека» [Игнатов 2014:39]. Кроме этого, п. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека провозглашает право каждого работающего «на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи»[2]. Хотя и данный международный акт по своей сути является рекомендательным (юридически не обязывающим), его положения, как отмечается в отечественной доктрине международного права, «способствовали и способствуют в настоящее время созданию норм договорного международного права» [Абдуллин 2018:292].

На протяжении 13 лет с 2009 по 2022 г. Российская Федерация принимала участие в Европейской социальной хартии (далее – ЕСХ), в ко-

[1] Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года. Доступ: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения 15.02.2023).

[2] Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года. Доступ: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения 17.02.2023).

торой содержится «основная часть европейских норм, относящихся к труду и трудовым отношениям»[3], при этом нашей страной не был принят в качестве обязательного п. 1 ст. 4, предусматривающий признание права трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни. Ю.В. Васильева отмечает, что ратификация ЕСХ «в полном объеме повлекла бы за собой дополнительные финансово-экономические обязательства и необходимость проведения значительной работы по приведению законодательства Российской Федерации в соответствие с нормами международного права» [Васильева 2010:177]. Данная позиция конкретизируется Н.Л. Лютовым по отношению к п. 1 ст.4: «эту норму ЕСХ Россия отказалась ратифицировать, очевидно, опасаясь, что ее выполнение повлечет за собой "излишние" расходы для государственного бюджета» [Лютов 2015а:215]. В то же время С.Д. Степаков обращает внимание на несостоятельность аргументации о юридической и экономической неготовности Российской Федерации к закреплению обязательства о достойном уровне минимальной заработной платы: «В аутентичном тексте Пакта [МПЭСКП] на английском языке используется термин не "удовлетворительное" (англ. – satisfatory), а "достойное" (англ. – decent). Таким образом, несмотря на отсутствие ратификации п. 1 ст. 4 Хартии, Россия уже в настоящее время несет международные обязательства в отношении установления МРОТ на достойном уровне ... Экономически эти доводы некорректны по той причине, что приведение МРОТ в соответствие с международными стандартами направлено, в первую очередь, не на общее увеличение заработной платы в стране, а на снижение недопустимо высокого разрыва между богатыми и бедными гражданами» [Степаков 2015:330]. На наш взгляд, отказ Российской Федерации ратифицировать п. 1 ст. 4 ЕСХ имеет помимо экономического обоснования международно-правовой контекст, связанный с отмеченным выше фактом наличия у России международного обязательства по МПЭСКП: с одной стороны, как будет продемонстрировано ниже, контрольные механизмы ООН и Совета Европы занимают весьма близкие позиции по достойному уровню минимального вознаграждения, с другой стороны, требования отчетности по принятым положениям ЕСХ носят более подробный характер, нежели требования по МПЭСКП. Стоит отметить, что в 2017 г. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (далее – КЭСКП) в заключительных замечаниях по шестому периодическому докладу Российской Федерации посвятил вопросу обеспечения справедливого вознаграждения за труд в России в рамках ст. 7 МПЭСКП два параграфа, в которых, в частности, была выражена обеспокоенность КЭСКП о том, что минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) в России «не позволяет трудящимся и их семьям иметь достойный уровень жизни»[4]. Европейский комитет по социальным правам (далее – ЕКСП) во втором отчете о непринятых положениях ЕСХ Российской Федерацией 2019 г. посвятил вопросу возможности фактического исполнения нашей страной п. 1 ст. 4 целый раздел, состоящий из 14-ти параграфов, в которых содержится анализ российского законодательства в этой сфере и высказывается мнение ЕКСП о том, что в ближайшем будущем в РФ будут созданы все условия, позволяющие соблюдать требования, предусмотренные п. 1 ст. 4 ЕСХ, закрепляющим право работников на справедливую заработную плату, обеспечивающую им и их семьям достойный уровень жизни[5].

2. Значимость обеспечения достаточного размера минимальной заработной платы: взгляд ученых

В разнообразных отраслях отечественной и зарубежной науки акцентируется внимание на большой значимости обеспечения достаточного размера минимального трудового вознагражде-

[3] Бекяшев Д.К. *Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник.* М.: Проспект. 2015. С. 92.

[4] ООН: Заключительные замечания по шестому периодическому докладу Российской Федерации (E/C.12/RUS/CO/6). Приняты Комитетом по экономическим, социальным и культурным правам на его 62 сессии (18 сентября - 6 октября 2017). 2017. С. 7. Доступ: https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW6GSHccr6qkTFg5K59iPSazqnb5nUq5Vgn%2FEbtZlAtAs91Lbsvf6hl86YdQRQiJEoanmhJYyn%2Fi00dR99Dyo4TJJlm%2ByM%2FHwyMIfU3Klyfrg (дата обращения 17.02.2023).

[5] European Committee of Social Rights: Second Report on the Non-Accepted Provisions of the European Social Charter. Russian Federation. January 20, 2019. URL: https://rm.coe.int/2nd-report-russianfederation-eng-naprovisions/16809e1123 (accessed 26.02.2023).

ния. В частности, Г.Р. Шайхутдиновой подчеркивается важность «эффективной гарантии права на справедливое вознаграждение, представляющего собой одну из основных экономических целей человеческой деятельности» [Шайхутдинова 2012:98]. Равным образом, Л.А. Ивановская отмечает, что «минимальный размер оплаты труда ... является инструментом для борьбы с социальным неравенством, который государство использует для поддержки низкооплачиваемых работников» [Ивановская 2016:341]. Ж-М. Серве также пишет, что установление минимальной заработной платы должно быть направлено на сокращение бедности и удовлетворение потребностей работников и их семей [Servais 2017:200]. В равной мере, Г. Гиотис и Н. Милонас называют повышение уровня жизни самых бедных и наиболее уязвимых групп общества одним из примеров положительного влияния минимальной заработной платы, установленной внутригосударственным законодательством [Giotis, Mylonas 2022:1880]. Вместе с тем учеными обращается внимание на возможные негативные последствия, вызванные повышением минимальной заработной платы. Например, О. Бруттель пишет, что увеличение минимальной заработной платы повышает стоимость каждого часа работы низкооплачиваемого рабочего, поэтому компании могут реагировать на повышение заработной платы сокращением рабочего времени и повышением интенсивности труда [Bruttel 2019:8]. Р. Кампос, Х. Эскивель и А. Эрнандес также отмечают, что повышение минимальной заработной платы может повлечь за собой массовый рост цен. Если цены и минимальная заработная плата вырастут в одинаковых пропорциях, повышение заработной платы не принесет реальной выгоды работникам [Campos, Esquivel, Santillán 2017:190]. Таким образом, определение размера минимального трудового вознаграждения требует, чтобы его исчисление производилось на основе определенных общепризнанных критериев. Необходимо, чтобы минимальная заработная плата выполняла двоякую функцию: с одной стороны, обеспечивала защиту работников от чрезмерно низкой оплаты труда и давала им гарантированный минимум дохода, достаточный для покрытия базовых расходов на жизнь. С другой стороны, размер минимальной заработной платы должен соотноситься с уровнем экономического развития государства и возможностями работодателей, с учетом необходимости поддержания сбалансированного уровня затрат на персонал в составе неоперационных расходов.

3. Критерии для оценки достаточности размера минимальной заработной платы: международно-правовой аспект

Понятия «удовлетворительное вознаграждение», «справедливая оплата труда» и «достойный уровень жизни» носят оценочной характер и толкуются применительно к определенным внутригосударственным условиям, тем не менее, на уровне международных организаций и их контрольных органов сформированы определенные критерии, позволяющие оценить достаточность размера минимального заработка. Интересно отметить, что Е.Е. Мачульская, говоря об определении «справедливость», используемом в ЕСХ, обратилась к размышлениям Аристотеля, который «разграничивал два вида справедливости – распределительную и уравнивающую. Первая связана с распределением имущества и других материальных благ между членами общества и заключается в том, чтобы ограниченное количество благ было распределено пропорционально личным заслугам. Вторая призвана уравнять стороны, участвующие в обмене» [Мачульская 2016:52].

В рамках Международной организации труда (далее – МОТ) имеется два стандарта, касающихся МРОТ. В 1928 г. была принята Конвенция № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы, которая с точки зрения своей актуальности в настоящее время входит в число актов с промежуточным статусом («статус которых пока окончательно не согласован странами-участниками МОТ»[6]), тем не менее, на сегодняшний день она ратифицирована 105-ю государствами-членами МОТ, в состав которых не входит Российская Федерация.

В 1970 г. была принята Конвенция № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (далее – Конвенция 131), в целях обеспечения соблюдения которой МОТ использует относительный метод, основанный на таком статистическом

[6] Гусов К.Н., Лютов Н.Л. *Международное трудовое право: учебник.* М.: Проспект. 2014. С. 154.

показателе, как отношение минимальной зарплаты к медианной (основной показатель) или к средней (альтернативный показатель). «В мировой практике, – пишет Д.С. Константинова, – используется индекс Кейтца, отражающий соотношение минимальной и медианной заработной платы» [Константинова 2021:1422]. МОТ исходит из того, что национальный размер минимального трудового вознаграждения, установленный ниже половины медианной зарплаты, обуславливает получение низкого вознаграждения за труд большей частью работников. В это же время исчисление минимального размера заработка на уровне медианной заработной платы или превышающем его приведет к тому, что многие организации окажутся не в состоянии его соблюдать[7]. В зарубежной юридической литературе отмечается, что Конвенция 131 – это первый юридически обязательный документ МОТ, обязывающий государства установить единую систему исчисления минимальной заработной платы, соответствующую определенным требованиям [Bomba 2022:33]. В настоящее время Конвенция 131 не ратифицирована Российской Федерацией, вместе с тем ее положения могли бы оказать содействие «повышению эффективности механизмов защиты права граждан России на справедливую заработную плату» [Сошникова 2016:120]. Следует отметить, что на сегодняшний день Конвенция 131 ратифицирована 54-мя государствами-членами МОТ и является актуальным актом, то есть, действующим «в полном объеме, с соблюдением всех установленных требований в части регулярной отчетности по вопросу реализации его положений на внутригосударственном уровне»[8].

По результатам исследований МОТ медианная величина минимальной заработной платы до налогообложения в 2019 г. составила 486 долл. США (31458,78 руб., исходя из среднегодового курса в 2019 г.: 64,73 руб. за 1 долл. США) в месяц, устанавливаемая в глобальном масштабе в среднем: 1) в размере 55% от медианной заработной платы в экономически развитых государствах (в подавляющем большинстве стран отношение минимальной заработной платы к медианной составляет 50-65%); 2) в размере 67% от медианной заработной платы в развивающихся государствах (соотношение минимальной заработной платы к медианой варьируется от 16% – Бангладеш, до 147% – Гондурас). Кроме этого, по данным МОТ соотношение минимального трудового вознаграждения к средней заработной плате: 1) в развитых государствах в среднем соответствует 44,6%; 2) в развивающихся государствах – 46,9%[9].

Как можно заметить, приблизительно равная процентная часть минимальной заработной платы от средней в странах с развитой и развивающейся экономикой (44,6 и 46,9%) существенно отличается от ее процентного соотношения с медианной заработной платой (55 и 67%). Значительная разница между показателями процентных долей минимального трудового вознаграждения от среднего и медианного заработков, как отмечает МОТ, свидетельствует о высоком уровне экономического неравенства в государстве[10]. В этой связи А.А. Алпатов обратил внимание, что «опыт экономически развитых стран показывает, что пропорция соотношения доходов там балансирует в границах 1:3-1:6 (где делимое – средний уровень размера заработной платы работников на предприятии, а делитель – доход собственников-управляющих)»[11].

В рамках Европейского союза (далее – ЕС) 19.10.2022 г. Европейским парламентом и Советом была принята Директива (ЕС) 2022/2041 об адекватной минимальной заработной плате в ЕС, в которой указано (п. 4 ст. 5), что государства-члены ЕС должны использовать ориентировочные значения для определения адекватности установленной минимальной заработной платы. Среди таких показателей выделен обычно используемый на международном уровне (60% от медианной заработной платы и 50% от средней заработной платы)[12]. Л. Висентини пишет, что данная директива потенциально может привести к прямым положительным преобразованиям [Visentini 2021:34-35].

---

[7] Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19. Geneva: ILO. 2020. P. 112.

[8] Черняева Д.В. *Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие.* М.: КНОРУС. 2010. С. 65.

[9] Global Wage Report 2020-21. P. 103, 110.

[10] Ibid. P. 110.

[11] Алпатов А.А. Право человека на вознаграждение за труд в контексте соотношения экономики, права и справедливости (теоретико-правовые вопросы). Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Волгоград. 2005. С. 24.

[12] European Union: Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October on adequate minimum wages in the European Union. – *Official Journal of the European Union.* 2022. Vol. 65. P. 43.

Организация экономического сотрудничества и развития классифицирует уровни заработка на два вида: 1) низкооплачиваемый, составляющий менее двух третей от медианной заработной платы; 2) высокооплачиваемый, превышающий полуторный размер медианного заработка[13].

В контрольных органах международных организаций, актам которых в большинстве своем предоставляется «значение актов неофициального толкования нормативных положений международных договоров»[14], сложилась следующая практика определения справедливого размера минимального трудового вознаграждения.

ЕКСП – орган, осуществляющий контроль за выполнением ЕСХ государствами-участниками, который «компетентен выносить правовую оценку соответствия или несоответствия законодательства, иных нормативных актов и практики их применения каждым государством требованиям Хартии» [Ходусов 2014:71], исходит из того, что справедливое вознаграждение за труд, по смыслу заложенному в п. 1 ст. 4 ЕСХ, составляет не менее 60% от средней заработной платы. Вместе с тем ЕКСП отмечает, что заработок, составляющий менее половины средней заработной платы, в любом случае не может быть признан справедливым и такая ситуация является нарушением п. 1 ст. 4 ЕСХ[15]. А. Святковски обращает внимание, что если вознаграждение составляет менее 60 процентов от среднего внутреннего вознаграждения, то власти государств-членов могут доказать, что реальная заработная плата позволяет работникам и их семьям удовлетворять свои потребности и обеспечивать достойный уровень жизни. Бесплатное образование, бесплатное медицинское обслуживание, скидки на пользование общественным транспортом и другие льготы, связанные с выплатой неденежных пособий, предоставляемых работодателем для работников, принимаются во внимание ЕКСП в процессе надзора за выполнением обязательств в соответствии с п. 1 ст. 4 ЕСХ [Swiatkowski 2016:89].

КЭСКП – орган, наблюдающий за выполнением МПЭСКП государствами-участниками, в своих замечаниях общего порядка, которые «создают нормативную основу для совершенствования национального законодательства и правоприменительной практики в государствах-членах Пакта, обобщают и делают общедоступным опыт стран, предоставлявших Комитету свои периодические доклады» [Колотова 2016:82], отметил, что минимальная заработная плата должна гарантировать трудящимся и их семьям возможность пользоваться другими правами по МПЭСКП, среди которых: «социальное обеспечение, медицинское обслуживание, образование и достаточный уровень жизни, включая доступ к пище, воде и санитарии, жилью и одежде, а также возможность оплаты дополнительных расходов, например транспортных»[16]. Допустимым вариантом исчисления справедливого размера трудового вознаграждения КЭСКП рассматривает определенную долю от средней заработной платы, установленную с учетом стоимости жизни в конкретной стране, упоминая при этом позицию ЕКСП по вопросу справедливого вознаграждения выше порога бедности (не менее 50% от средней заработной платы)[17].

Такой же подход поддерживается Н.Л. Лютовым и Е.С. Герасимовой по причине того, что в п. 1 ст. 4 ЕСХ и в ст. 7 МПЭСКП «использованы дословно одни и те понятия» [Лютов, Герасимова 2015:109].

Как можно заметить, в представленных позициях международных организаций и их контрольных органов не фиксируется необходимость соблюдения государством определенной процедуры исчисления минимального трудового вознаграждения, а лишь акцентируется вни-

[13] OECD: Wage levels. 2022. URL: https://data.oecd.org/earnwage/wage-levels.htm#indicator-chart (accessed 19.02.2023).

[14] Давлетгильдеев Р.Ш. *Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие.* М.: РУДН. 2017. С. 117.

[15] Council of Europe: Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. December 2018. URL: https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80 (accessed 21.02.2023).

[16] ООН: Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. 2016. С. 7. Доступ: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/087/53/PDF/G1608753.pdf?OpenElement (дата обращения 21.02.2023).

[17] Там же.

мание на его достаточном размере, составляющем допустимую процентную долю от среднего и (или) медианного заработков. Стоит отметить, что представителями зарубежной юридической доктрины отмечается, что «концепция порогового уровня заработной платы, обеспечивающей "достойный уровень жизни", ставит во главу угла качество распределения доходов в том или ином государстве, а не величину получаемого дохода» [Гомьен 1998:503].

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (далее – Комитет экспертов), решения которого, как отмечает Н. Валтикос, «следует рассматривать как разновидность прецедентного права, внесшего определенный вклад в выяснение, а в некоторых областях и в развитие норм, установленных Уставом МОТ и конвенциями» [Valticos 1989:179], исходя из докладов государств-членов МОТ, касающихся Конвенции 131 и одноименной Рекомендации № 135 к ней, сформировал группу критериев, связанных с потребностями работников и их семей, посредством которых происходит определение размера минимальных заработных плат в тех или иных государствах-членах МОТ. В группу этих критериев Комитет экспертов включил: 1) прожиточный минимум, который гарантирует работникам определенную покупательную способность; 2) индекс потребительских цен, который измеряет цену теоретической корзины товаров и услуг через регулярные промежутки времени и записывает эту цену в виде индекса; 3) уровень инфляции; 4) виды потребностей работников, которые должны быть удовлетворены минимальной заработной платой; 5) минимальная потребительская корзина.

Отдельное внимание Комитет экспертов обратил на то, что ряд государств-членов МОТ прямо устанавливают связь между минимальной и средней заработными платами. Например, в Азербайджане предусматривается принятие мер, направленных на постепенное повышение минимальной заработной платы до прожиточного минимума и 60% от средней заработной платы. В Беларуси минимальная заработная плата не может быть меньше одной трети средней заработной платы. В Израиле минимальная заработная плата установлена на уровне 47,5% от средней заработной платы. В Черногории минимальная заработная плата не может быть ниже 30% от средней заработной платы за предшествующие шесть месяцев[18].

4. Статические данные о минимальных заработных платах в Европейском союзе и Евразийском экономическом союзе

Евростат классифицировал государства-члены ЕС, исходя из уровней их национальных валовых минимальных месячных заработных плат, выраженных в евро и действующих на 01.01.2023 г., на три группы. Первая группа, в которую входят государства с национальной минимальной заработной платой выше 1500 евро/мес. (Бельгия, Германия, Ирландия, Люксембург, Нидерланды и Франция – их национальная минимальная заработная плата варьировалась от 1709 евро во Франции до 2387 евро в Люксембурге). Вторая группа, включающая в себя государства с национальной минимальной заработной платой выше 1000 евро, но ниже 1500 евро/мес. (Испания и Словения – их национальная минимальная заработная плата составляла 1167 евро в Испании и 1203 евро в Словении). Третья группа, состоящая из государств с национальной минимальной заработной платой ниже 1000 евро/мес. (Болгария, Венгрия, Греция, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Португалия, Румыния, Словакия Хорватия, Чехия и Эстония – их национальная минимальная заработная плата варьировалась от 399 евро в Болгарии до 940 евро на Кипре). Вместе с тем в 2018 г. минимальная заработная плата: 1) составляла более 60% от медианного валового дохода только в четырех государствах-членах: Франции (66%), Португалии (64%), Словении (62%) и Румынии (61%); 2) варьировалась от 50 до 60% от медианного валового заработка в одиннадцати государствах-членах: Болгарии (59%), Венгрии (58%), Люксембурге, Нидерландах и Польше (все по 57%), Ирландии (53%), Германии и Словакии (обе по 52%), Греции (51%), Бельгии и Литве (обе по 50%); 3) составляла менее половины медианного заработка в шести государствах-членах: Латвии, Хорватии и Чехии (все по 49%), Испании (44%), Мальте (43%) и Эстонии (42%)[19].

[18] General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). Geneva: ILO. 2014. P. 123-128.

[19] Eurostat: Minimum wage statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#General_overview (accessed 02.04.2023).

9 марта 2023 г. Евразийская экономическая комиссия сообщила об увеличении среднемесячной номинальной заработной платы в государствах-членах Евразийского экономического союза. Так, размер среднемесячного номинального заработка составил: 1) в Армении – 235600 армянских драмов; 2) в Беларуси – 1600 бел. руб.; 3) в Казахстане – 308000 тенге; 4) в Кыргызстане – 26600 сомов[20]. Сопоставив эти суммы с размерами минимальных заработных плат, установленных в указанных странах в 2023 г., получается, что процентная доля минимального заработка от среднего составляет: 1) в Армении – 31,8% (75000 армянских драмов); 2) в Беларуси – 34,6% (554 бел. руб); 3) в Казахстане – 22,7% (70000 тенге); и в Кыргызстане – 8,8% (2337 сомов).

5. Обеспечение права на справедливое вознаграждение в Российской Федерации

В Российской Федерации право работника на справедливое вознаграждение закреплено в ст. 2 Трудового кодекса РФ в качестве основного принципа правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Для справедливой заработной платы согласно данному законодательному положению характерны следующие признаки: 1) своевременность и полнота выплаты; 2) гарантия достойного человеческого существования; 3) сумма не ниже МРОТ[21]. Кроме этого, в п. 3 ст. 37 Конституции РФ также провозглашено право каждого гражданина на вознаграждение за труд не ниже МРОТ[22], а после внесения в Конституцию РФ изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г., в ее ст. 75 был добавлен п. 5, согласно которому: «Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации»[23]. Внесение этого положения в Конституцию РФ, как отмечается в отечественной юридической науке, означает, что «закрепленное ранее в трудовом законодательстве соответствующее положение об этом [ст. 133 ТК РФ] трансформируется в конституционный принцип, за полную реализацию которого на всей территории страны несет ответственность само государство» [Трудовое право... 2022:124].

За последние несколько лет процедура исчисления МРОТ в Российской Федерации претерпела несколько реформирований:

1) с 1 января 2019 г. МРОТ устанавливался в размере прожиточного минимума трудоспособного населения[24], расчет которого был основан на стоимости потребительской корзины, включающей в себя определенный перечень продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг[25];

2) с 1 января 2021 г. МРОТ стал исчисляться исходя из величины медианной заработной платы в соотношении к ней в размере 42%[26]. При этом этот же закон установил соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год с 2021 года устанавливается в размере 44,2 процента. Такое одновременное увязывание МРОТ с медианной заработной платой, а прожиточного минимума с медианным доходом должно было обеспечить соблюдение международных обязательств при выполнении конституционной гарантии п. 5 ст. 75[27].

3) с 1 января 2023 г. на два года было приостановлено исчисление МРОТ на основе медианой заработной платы. Новым критерием для

[20] ЕЭК отмечает рост среднемесячных зарплат во всех странах ЕАЭС в 2022 г. – *ПраймПресс*. 9.03.2023. Доступ: https://primepress.by/news/ekonomika/eek_otmechaet_rost_srednemesyachnykh_zarplat_vo_vsekh_stranakh_eaes_v_2022_g-48081/ (дата обращения: 03.04.2023).

[21] Трудовой кодекс Российской Федерации. – *Собрание законодательства РФ*. 2002.№ 1. Ст. 3.

[22] Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. Доступ http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001?index=5&rangeSize=1 (дата обращения: 24.02.2023).

[23] Там же.

[24] Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размере оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения». – *Собрание законодательства РФ*. 2018. № 1. Ст. 5.

[25] См. подробнее: Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». – *Собрание законодательства РФ*. 1997. № 43. Ст. 4904.

[26] Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». – *Собрание законодательства РФ*. 2021. № 1. Ст. 12.

[27] Меняется методика расчета МРОТ. – *Официальный сайт Государственной Думы ФС РФ*. 16.12.2020. Доступ: http://duma.gov.ru/news/50296/ (дата обращения: 17.04.2023).

его определения стал темп роста МРОТ – процентный показатель, превышающий на 3 процентных пункта темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ[28]. По сути, произошел временный возврат от международно признанного критерия к предыдущему критерию, связанному с прожиточным минимумом, причем величина последнего также была отвязана от медианного среднедушевого дохода, и устанавливается федеральным законом о федеральном бюджете. В целом по РФ на 2023 год величина прожиточного минимума установлена на душу населения в размере 14375 руб.[29]

Исходя из того, что МРОТ в России на будущий год устанавливается на основе показателей предыдущего года для получения представления о соответствии российского МРОТ международным трудовым стандартам, а также анализа тенденций обеспечения права на справедливое вознаграждение за труд в РФ, представляется необходимым соотнести минимальные размеры оплаты труда, установленные в России с 2018 (за год до установления МРОТ в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения) по 2023 г. (начало исчисления МРОТ на основе темпа его роста), с размерами средней и медианной заработных плат в нашей стране, соответственно, с 2016 по 2021 г.

В обозначенные периоды времени МРОТ в Российской Федерации составлял (руб./мес.): 1) в 2018 г. (с 1 января: 9489, с 1 мая: 11163); 2) с 1 января 2019 г.: 11280; 3) с 1 января 2020 г.: 12130; 4) с 1 января 2021 г.: 12792; 5) в 2022 г. (с 1 января – 13890, с 1 июня – 15279); 6) с 1 января 2023 г. составляет: 16242[30].

По данным Росстата среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике РФ в рассматриваемые временные рамки составила (руб.): 1) в 2016 г.: 36709; 2) в 2017 г.: 39167; 3) в 2018 г.: 43724; 4) в 2019 г.: 47867; 5) в 2020 г.: 51344; 6) в 2021 г.: 57244[31]. В свою очередь, медианная заработная плата в России, данные о которой опубликованы Росстатом с 2019 г., составила (руб./мес.): 1) в 2019 г.: 30458; 2) в 2020 г.: 32422; 3) в 2021 г.: 35570[32].

Соотнеся МРОТ с показателями российских средней и медианной заработных плат, мы получим следующие результаты:

1) МРОТ, установленный в РФ в 2018 г., составляет 25,9% (с января по апрель) и 30,4% (с мая по декабрь) от средней заработной платы в России за 2016 г.;

2) МРОТ, установленный в РФ в 2019 г., составляет 28,8% от средней заработной платы в России за 2017 г.;

3) МРОТ, установленный в РФ в 2020 г., составляет 27,7% от средней заработной платы в России за 2018 г.;

4) МРОТ, установленный в РФ в 2021 г., составляет 26,7% от средней и 42% от медианной заработной платы в России за 2019 г.;

5) МРОТ, установленный в РФ в 2022 г., составляет 27,1% (с января по май) и 29,8% (с мая по декабрь) от средней и 42,8% (с января по май) и 47,1% (с мая по декабрь) от медианной заработной платы в России за 2020 г.;

6) МРОТ, установленный в РФ в 2023 г., составляет 28,4% от средней и 45,7% от медианной заработной платы в России за 2021 г.

Исходя из полученных результатов можно прийти к выводу, что российский МРОТ является недостаточным (не соответствующим международным трудовым стандартам). С 2018 по 2023 г. усредненная процентная доля МРОТ от средней заработной платы в РФ составляет 28,1%. В свою очередь, с 2021 по 2023 г. усредненная процентная доля МРОТ от медианной заработной платы в РФ составляет 44,4%. Если

---

[28] Федеральный закон от 19 декабря 2022 г. № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и о приостановлении действия ее отдельных положений». – *Собрание законодательства РФ.* 2022. № 52. Ст. 9352.

[29] Федеральный закон от 5 декабря 2022 г. № 466-ФЗ «О федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов». – *Собрание законодательства РФ.* 2022. № 50 (часть I, II, III). Ст. 8760.

[30] Федеральный МРОТ. – *Справочно-правовая система «Гарант».* Доступ: https://base.garant.ru/10180093/ (дата обращения: 02.04.2023).

[31] Росстат: Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2022 гг. Доступ: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab1_zpl_12-2022.xlsx (дата обращения: 18.03.2023).

[32] Росстат: Медианная заработная плата, рассчитанная на основе административных данных Пенсионного фонда Российской Федерации. Доступ: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Mediana_2019-2021.xlsx (дата обращения: 18.03.2023).

в качестве ориентира использовать подход, предложенный КЭСКП (органом, наблюдающим за выполнением МПЭСКП государствами-участниками), то МРОТ в России должен быть значительно выше установленного и составлять сумму не менее 28622 руб. (50% от среднемесячной заработной платы в РФ за 2021 г.).

Кроме этого, следует отметить достаточно высокую разницу между показателями среднемесячной и медианной заработными платами в России. В 2019 г. медианная заработная плата составила 63,6% от средней, в 2020 г. – 63,2% и в 2021 г. – 61,8%, иными словами, в указанные периоды времени медианная заработная плата была меньше средней в 1,6 раз. Учеными отмечается, что «в экономике с относительно равномерным распределением доходов разрыв средней заработной платы и медианы, как правило, составляет не более 15-20%» [Никифоров, Погосов, Соболева И.В 2008:34], однако «для постсоветских стран ... характерно неравенство в распределении доходов, истоками которого является неравенство в оплате труда» [Аветисян, Ароян 2017:24]. В связи с этим заострим внимание на следующем. Во-первых, интервал между медианной заработной платой и средней в России незначительно, но увеличивается. Во-вторых, обращает на себя существенная разница (более чем в полтора раза) между медианной и средней заработными платами в России. Такое положение дел, на наш взгляд, подтверждает целесообразность исчисления МРОТ в Российской Федерации на основе средней заработной платы, а не медианной, хотя и отмечается, что «уровень заработной платы наиболее точно и полноценно отражает ее медианная величина» [Савина 2020:121].

Вместе с тем следует отметить особое внимание к вопросу дальнейшего повышения российского МРОТ со стороны Президента РФ. В частности, 21 февраля 2023 г. В.В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию предложил «с 1 января следующего года вдобавок к запланированному повышению провести ещё одно – на дополнительные десять процентов. Таким образом, минимальный размер оплаты труда вырастет на 18,5 процента и составит 19242 рубля»[33].

6. Заключение

В заключении отметим, что в России предпринимаются действия, направленные на повышение оплаты труда работников, однако в настоящее время нельзя говорить, что Российской Федерацией в полной мере исполняются международно-правовые обязательства, предусмотренные ст. 7 МПЭСКП в части обеспечения права трудящихся на вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, удовлетворительное существование для них самих и их семей.

Представляется, что практическое осуществление заключений КЭСКП, касающихся ст. 7 МПЭСКП, оказало бы положительное влияние на обеспечение эффективного осуществления права работников на справедливое вознаграждение за труд, которое могло бы гарантировать им и членам их семей достойный уровень жизни. Кроме этого, считаем желательным ориентироваться на рекомендации МОТ для оценки достаточности установленного в нашей стране МРОТ через использование относительного метода, основанного на соотношении минимальной зарплаты к медианной или к средней, что соответствует общераспространенной международной практике. Ратификация Российской Федерацией Конвенции 131 поспособствовала бы созданию дополнительных гарантий, защищающих работников от получения низкой заработной платы, а также оказала бы положительное влияние на обеспечение эффективного осуществления права работников на справедливое вознаграждение. Целесообразно закрепить постепенное следование к установлению отношения МРОТ к средней заработной плате в размере не менее 50% либо вернуться к использованию медианной зарплаты в качестве критерия, установив соотношение МРОТ к медианной зарплате в размере не менее 60% как четкий ориентир государственной политики, направленный на обеспечение соблюдения международных обязательств при выполнении конституционной гарантии, предусмотренной п. 5 ст. 75 Конституции РФ. Как результат, наша страна в очередной раз подтвердила бы свою заинтересованность в улучшении правового положения работников, а также продемонстрировала направленность политики нашего государства на уважительное отношение к международным трудовым стандартам.

[33] Послание Президента России Федеральному Собранию. – *Официальный сайт Президента РФ.* 21.02.2023. Доступ: http://kremlin.ru/events/president/news/70565 (дата обращения: 18.03.2023).

Список литературы

1. Абдуллин А.И. 2018. 70 лет Всеобщей декларации прав человека. – *Вестник экономики, права и социологии*. № 4. С. 291-293.
2. Аветисян А.Г., Ароян А.А. 2017. Минимальная зарплата как механизм регулирования системы распределения доходов населения. – *Одиннадцатая годичная научная конференция. Сборник научных статей*. Ереван: Изд-во РАУ. С. 19-29.
3. Васильева Ю.В. 2010. Российское и международное законодательство о социальном обеспечении: проблемы и перспективы взаимодействия. – *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. № 4. С. 175-178.
4. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. 1998. *Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика: перевод с английского*. М: МНИМП. 600 с.
5. Ивановская Л.А. 2016. Влияние минимальной зарплаты на рынок труда. – *Экономика труда*. Т. 3. № 4. С. 341-358. DOI: 10.18334/et.3.4.37097
6. Игнатов Е.А. 2014. Международно-правовые основы обеспечения прав человека в Российской Федерации. – *Проблемы экономики и юридической практики*. № 4. С. 38-41.
7. Колотова Н.В. 2016. Универсальные и национальные инструменты защиты экономических, социальных и культурных прав человека. – *Образование и право*. № 11. С. 81-86.
8. Константинова Д.С. 2021. Исторические и современные подходы к установлению минимального размера оплаты труда. – *Экономика труда*. Т. 8. № 12. С. 1415-1426. DOI: http://dx.doi.org/10.18334/et.8.12.113939
9. Лютов Н.Л. 2015. *Эффективность норм международного трудового права: монография*. М.: Проспект. 328 с.
10. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. 2015. *Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография*. М.: Центр социально-трудовых прав. 190 с.
11. Мачульская Е.Е. 2016. Право на справедливые условия труда по Европейской социальной хартии. – *Трудовое право в России и за рубежом*. № 4. С. 51-54.
12. Никифоров Л.В., Погосов И.А., Соболева И.В. 2008. *Социальные аспекты воспроизводства в современной России*. М.: Институт экономики РАН. 71 с.
13. Савина С. В. 2020. Механизм установления минимального размера оплаты труда: мировая специфика и российские особенности. – *Социально-трудовые исследования*. № 3. С. 112-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-112-122
14. Сошникова Т.А. 2016. Право на справедливую оплату труда и проблемы его реализации в современной России. – *Образование и право*. № 11. С. 116-122.
15. Степаков С.Д. 2015. *Проблемы и перспективы применения в Российской Федерации Европейской социальной хартии (пересмотренной)*. М.: МГИМО МИД РФ. 550 с.
16. *Трудовое право: национальное и международное измерение: монография. Т. 1: Общие проблемы современного трудового права*. Под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. 2022. М.: Норма. 608 с.
17. Ходусов А.А. 2017. О системе контроля за соблюдением Европейской социальной хартии. – *Евразийская адвокатура*. № 6. С. 71-74.
18. Шайхутдинова Г.Р. 2012. Понятие достойного уровня жизни по Европейской социальной хартии: теоретико-правовой анализ. – *Правовая политика и правовая жизнь*. № 3. С. 97-100.
19. Bomba K. 2022. Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work. – *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. Vol. 10-11. P. 26-41.
20. Bruttel O. 2019. The Effects of the New Statutory Minimum Wage in Germany: a First Assessment of the Evidence. – *Journal for Labour Market Research*. Vol. 53. Art. 10. P. 1-13. DOI: DOIhttps://doi.org/10.1186/s12651-019-0258-z
21. Campos R., Esquivel G., Santillán A. 2017. The Impact of the Minimum Wage on Income and Employment in Mexico. – *CEPAL Review*. No. 122. P. 189-216.
22. Giotis G., Mylonas N. 2022. Employment Effect of Minimum Wages. – *Encyclopedia*. Vol. 2. Issue 4. P. 1880-1892. DOI: https://doi.org/10.3390/encyclopedia2040130
23. Servais J. 2017. *International Labour Law*. Alphen aan den Rjin: Wolters Kluwer. 398 p.
24. Swiatkowski A. 2016. *Council of Europe Labour Human Rights and Social Policy Standards*. Alphen aan den Rjin: Wolters Kluwer. 312 p.
25. Valticos N. 1989. The Sources of International Labour Law: Recent Trends. – *International Law and Its Sources*. Deventer: Kluwer. P. 179-196.
26. Visentini L. 2021. Directive on Adequate Minimum Wages: European Institutions Must Respect the Promise Made to Workers!. – *Italian Labour Law e-Journal*. Vol. 14. No. 1. P. 33-39. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13371

References

1. Abdullin A.I. 70 let Vseobshchei deklaratsii prav cheloveka [70 years of the Universal Declaration of Human Rights]. – *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*. 2018. No. 4. P. 291-293 (In Russ.)
2. Avetisyan A.G., Aroyan A.A. Minimal'naya zarplata kak mekhanizm regulirovaniya sistemy raspredeleniya dokhodov naseleniya [The Minimum Wage as a Mechanism for Regulating the Population's Income Distribution System]. – *Odinnadtsataya godichnaya nauchnaya konferentsiya. Sbornik nauchnykh statei* [Eleventh Annual Scientific Conference. Collection of Scientific Articles]. Erevan: Izd-vo RAU Publ. 2017. P. 19-29. (In Russ.)
3. Bomba K. Minimum Wage as an Instrument to Provide Dignity at Work. – *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2022. Vol. 10-11. P. 26-41.
4. Bruttel O. The Effects of the New Statutory Minimum Wage in Germany: a First Assessment of the Evidence. – *Journal for Labour Market Research*. 2019. Vol. 53. Art. 10. P. 1-13. DOI: DOIhttps://doi.org/10.1186/s12651-019-0258-z
5. Campos R., Esquivel G., Santillán A. The Impact of the Minimum Wage on Income and Employment in Mexico. – *CEPAL Review*. 2017. No. 122. P. 189-216.
6. Giotis G., Mylonas N. Employment Effect of Minimum Wages. – *Encyclopedia*. 2022. Vol. 2. Issue 4. P. 1880-1892. DOI: https://doi.org/10.3390/encyclopedia2040130

7. Gomien D., Harris D., Zwaak L. Law and Practice of the European Convention on Human Rights and the European Social Charter (Russ. ed.: Gomien D., Harris D., Zwaak L. *Evropeiskaya konventsiya o pravakh cheloveka i Evropeiskaya sotsial'naya khartiya: pravo i praktika: perevod s angliiskogo.* Moscow: MNIMP Publ. 1998. 600 p.)
8. Ignatov E.A. Mezhdunarodno-pravovye osnovy obespecheniya prav cheloveka v Rossiiskoi Federatsii [International legal frame work for ensuring human rights and freedoms in the Russian Federation]. – *Problemy ekonomiki i yuridicheskoi praktiki.* 2014. No. 4. P. 38-41. (In Russ.)
9. Ivanovskaya L.A. Vliyanie minimal'noi zarplaty na rynok truda [The impact of the minimum wage on the labor market]. – *Ekonomika truda*. 2016. Vol. 3. No. 4. P. 341-358. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.3.4.37097
10. Khodusov A.A. O sisteme kontrolya za soblyudeniem Evropeiskoi sotsial'noi khartii [About the system of monitoring compliance with the European Social Charter]. – Evraziiskaya advokatura. 2017. No. 6.P. 71-74. (In Russ.)
11. Kolotova N.V. Universal'nye i natsional'nye instrumenty zashchity ekonomicheskikh, sotsial'nykh i kul'turnykh prav cheloveka [Universal and national instruments of protection of economic, social and cultural rights]. – *Obrazovanie i pravo*. 2016. No. 11. P. 81-86. (In Russ.)
12. Konstantinova D.S. Istoricheskie i sovremennye podkhody k ustanovleniyu minimal'nogo razmera oplaty truda [Historical and modern approaches to the minimal income threshold]. – *Ekonomika truda.* 2021. Vol. 8. No. 12. P. 1415-1426. (In Russ.). DOI: http://dx.doi.org/10.18334/et.8.12.113939
13. Lyutov N.L. *Effektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava: monografiya* [Effectiveness of International Labour Law: a monograph]. Moscow: Prospekt Publ. 2015a. 328 p. (In Russ.)
14. Lyutov N.L., Gerasimova E.S. *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiiskoe trudovoe zakonodatel'stvo: monografiya* [International Labour Standards and Russian Labour Legislation: a monograph]. Moscow: Tsentr sotsial'no-trudovykh prav Publ. 2015. 190 p. (In Russ.)
15. Machul'skaya E.E. Pravo na spravedlivye usloviya truda po Evropeiskoi sotsial'noi khartii [Right to Fair Labor Conditions under the European Social Charter]. – *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 2016. No. 4. P. 51-54. (In Russ.)
16. Nikiforov L.V., Pogosov I.A., Soboleva I.V. *Sotsial'nye aspekty vosproizvodstva v sovremennoi Rossi*i [Social Aspects of Reproduction in Modern Russia]. Moscow: Institut ekonomiki RAN Publ. 2008. 71 p. (In Russ,)
17. Savina S. V. Mekhanizm ustanovleniya minimal'nogo razmera oplaty truda: mirovaya spetsifika i rossiiskie osobennosti [Mechanism setting minimum wage: world peculiarities and Russian features]. – *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*. 2020. No. 3. P. 112-122. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-112-122
18. Servais J. *International Labour Law.* Alphen aan den Rjin: Wolters Kluwer. 2017. 398 p.
19. Shaikhutdinova G.R. Ponyatie dostoinogo urovnya zhizni po Evropeiskoi sotsial'noi khartii: teoretiko-pravovoi analiz [The Concept of a Decent Standard of Living in the European Social Charter: a legal theoretical analysis]. – *Pravovaya politika i pravovaya zhizn'.* 2012. No. 3. P. 97-100. (In Russ.)
20. Soshnikova T.A. Pravo na spravedlivuyu oplatu truda i problemy ego realizatsii v sovremennoi Rossii [The right to fair remuneration of labour and the problems of its implementation in modern Russia]. – *Obrazovanie i pravo.* 2016. No. 11. P. 116-122. (In Russ.)
21. Stepakov S.D. *Problemy i perspektivy primeneniya v Rossiiskoi Federatsii Evropeiskoi sotsial'noi khartii (peresmotrennoi)* [Problems and Prospects for the Application of the European Social Charter (Revised) in the Russian Federation]. Moscow: MGIMO MID RF Publ. 2015. 550 p. (In Russ.)
22. Swiatkowski A. *Council of Europe Labour Human Rights and Social Policy Standards.* Alphen aan den Rjin: Wolters Kluwer. 2016. 312 p.
23. *Trudovoe pravo: natsional'noe i mezhdunarodnoe izmerenie: monografiya. T. 1: Obshchie problemy sovremennogo trudovogo prava.* Pod red. S. Yu. Golovinoi, N. L. Lyutova [Labour Law: National and International Dimension: monograph. Vol. 1: General Problems of Modern Labour Law. Ed. by S. Yu. Golovina and N. L. Lyutov]. Moscow: Norma Publ. 2022. 608 p. (In Russ.)
24. Valticos N. The Sources of International Labour Law: Recent Trends. – *International Law and Its Sources.* Deventer: Kluwer. 1989. P. 179-196.
25. Vasil'eva Yu.V. Rossiiskoe i mezhdunarodnoe zakonodatel'stvo o sotsial'nom obespechenii: problemy i perspektivy vzaimodeistviya [Russian and international social security legislation: problems and perspectives of interaction]. – *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki.* 2010. No. 4. P. 175-178. (In Russ.)
26. Visentini L. Directive on Adequate Minimum Wages: European Institutions Must Respect the Promise Made to Workers!. – *Italian Labour Law e-Journal.* 2021. Vol. 14. No. 1. P. 33-39. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13371

Информация об авторах

Рустем Шамилевич Давлетгильдеев,
доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и истории государства и права, Казанский (Приволжский) федеральный университет

420008, Российская Федерация, Казань, ул. Кремлевская, д. 18

roustem.davletguildeev@kpfu.ru
ORCID: 0000-0001-5412-9027.

About the Authors

Rustem S. Davletgildeev,
Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Theory and History of State and Law, Kazan Federal University

18, ul. Kremlevskaya, Kazan, Russian Federation, 420008

roustem.davletguildeev@kpfu.ru
ORCID: 0000-0001-5412-9027.

Зарубин Дмитрий Викторович,
аспирант кафедры международного и европейского права, Казанский (Приволжский) федеральный университет

420008, Российская Федерация, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

dimaaa95.95@mail.ru
ORCID: 0000-0002-2273-8626

Dmitry V. Zarubin,
Postgraduate student at the Department of International and European Law, Kazan Federal University

18, ul. Kremlevskaya, Kazan, Russian Federation, 420008

dimaaa95.95@mail.ru
ORCID: 0000-0002-2273-8626