

Анализ новой Директивы ЕС об адекватной заработной плате

Э. Менегатти¹, Е. В. Сыченко²

¹ Университет Болоньи,
Италия, 40126, Болонья, виа Дзамбони, 33

² Университет Тренто,
Италия, 38122, Тренто, виа Калепина, 14

Для цитирования: Менегатти, Эмануэле, и Елена В. Сыченко. 2024. «Анализ новой Директивы ЕС об адекватной заработной плате.» *Ежегодник трудового права* 14: 278–287.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.118>

Несмотря на то что, согласно Договору о функционировании Европейского союза, он не обладает компетенцией устанавливать уровень минимальной заработной платы (ст. 153), Европейский союз принял в 2022 г. директиву об адекватной минимальной заработной плате. Цель директивы — стимулировать сближение национальных минимальных зарплат в сторону повышения, обеспечение достойного уровня жизни во всех странах ЕС. Цель данной статьи — проанализировать действия, включенные в Директиву, и оценить адекватность ее правовой базы. Интерес к новым нормам ЕС в области установления минимальной заработной платы обусловлен неэффективностью существующего в России и временно поставленного «на паузу» механизма, который связывает размер МРОТ с 42 % медианной заработной платы. В пояснительной записке к закону, который провел реформу минимального размера оплаты труда в РФ в 2021 г., авторы ссылаются на «европейский опыт». Анализ новой директивы ЕС показал, что, несмотря на в большей степени рекомендательный характер, ЕС обязывает страны-члены обеспечить достойный уровень МРОТ, который может быть рассчитан исходя из 60 % медианной валовой заработной платы или 50 % средней валовой заработной платы. Кроме того, ЕС устанавливает те факторы, которые должны приниматься во внимание при определении МРОТ: покупательная способность установленной законом минимальной заработной платы с учетом стоимости жизни; общий уровень заработной платы и ее распределение; темпы роста заработной платы; долгосрочные уровни национальной производительности и ее развитие.

Ключевые слова: МРОТ, оплата труда, Европейский союз, директива, имплементация директивы ЕС.

1. Введение

Изучение иностранного опыта зачастую помогает лучше осознать и критически осмыслить национальное законодательство. Именно этим соображением обусловлен интерес к законотворчеству Европейского союза в области установления адекватной минимальной заработной платы. Эта тема для Российской Федерации чрезвычайно болезненна, поскольку никогда в ее истории МРОТ не отвечала тому

правовому принципу, который закреплен в ст. 2 ТК РФ: «обеспечение права каждого работника... на выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи...». Заметим, что этот принцип заимствован из ст. 23 Всеобщей декларации о правах человека. В 2021 г. в России практически незаметно для широкой публики произошла значительная реформа в сфере определения минимальной заработной платы и прожиточного минимума. Если начиная с января 2018 г. ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ должен был устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума (ПМ) в целом по России за второй квартал предыдущего года¹, то с 2021 г. МРОТ и ПМ должны определяться на основе медианной заработной платы. В конце 2022 г. нормы об исчислении МРОТ как 42 % от медианной заработной платы были приостановлены² и замещены³ (на 2023 и 2024 гг.) другими правилами расчета. Динамика изменений норм в этой сфере говорит о том, что законодатель никак не может найти необходимую точку опоры и обеспечить эффективное определение МРОТ, обеспечивающее учет уровня инфляции и гарантирующее достойный уровень жизни работников.

Интересно отметить, что при принятии новых норм расчета МРОТ и МП в 2020 г. законодатель совершил значительный логический прыжок, оставив без ответа вопросы о том, почему соотношение установлено именно с медианной заработной платой, а не средней; почему именно в таком размере; почему пересматривается не реже, чем раз в пять лет, учитывая инфляционную динамику в стране. В пояснительной записке к законопроекту⁴ можно обнаружить лишь общие фразы о том, что новый подход к расчету МРОТ предлагается исходя «из международных стандартов европейских стран», что потребительская корзина — это «устаревший подход». В рамках данной статьи мы рассмотрим новые нормы ЕС об адекватной заработной плате⁵ и определим, действительно ли установленный в 2021 г. механизм соответствует приведенным в пояснительной записке «международным стандартам европейских стран».

¹ Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения». — Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.10.2023).

² Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” и о приостановлении действия ее отдельных положений» и Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 29.12.2020, с изм. от 05.12.2022) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

³ Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 № 973 (ред. от 24.11.2022) «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым-шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона “О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации”».

⁴ Пояснительная записка к законопроекту № 1027748-7 (Комитет Государственной думы по бюджету и налогам).

⁵ Директива (ЕС) 2022/2041 Европейского парламента и Совета от 19.10.2022 об адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе.

2. Основное исследование

2.1. Предпосылки принятия Директивы об адекватной заработной плате

Согласно Договору о функционировании Европейского союза (ДФЕС), он не обладает компетенцией устанавливать уровень минимальной заработной платы (ст. 153). Исключив тему «оплаты» из компетенции ЕС, государства-члены согласились сохранить в рамках своей автономии политику заработной платы. Это решение было мотивировано тем, что установление заработной платы является важным инструментом внутренней экономической политики и функционирования национального рынка труда. Более того, исключение вмешательства ЕС в вопрос о заработной плате считалось способом сохранения автономии коллективных переговоров на национальном уровне⁶. Однако, как ясно дал понять Европейский суд, отсутствие компетенции не может быть «распространено на любой вопрос, связанный с какой-либо связью с оплатой труда»; в противном случае некоторые области, упомянутые в ст. 153(1) ДФЕС, «лишились бы большей части своего содержания»⁷. Вместо этого ему следует дать узкое толкование, что позволит законодательству ЕС косвенно решать вопросы заработной платы. И именно это довольно часто делал ЕС, например с Директивами, направленными на обеспечение равного обращения в оплате труда перед лицом возможных различных оснований дискриминации (пол, национальность, тип занятости и т. д.) или на обеспечение защиты заработной платы⁸ для размещенных рабочих⁹. Все указанные законодательные акты не влекут за собой каких-либо посягательств на уровень заработной платы, установленный в соответствии с национальной практикой.

Таким образом, ст. 153.5 Договора о функционировании ЕС предотвращает прямое вмешательство в национальное установление заработной платы, такое как «установление уровня различных составных частей заработной платы»¹⁰ или «эквивалентность всех или некоторых составных частей заработной платы и/или уровня оплаты в государствах-членах, или установление минимальной гарантированной заработной платы Сообщества (воздействие)»¹¹.

⁶ См. заключение генерального адвоката Кокотта по делу C-268/06, *Impact* [2008], ECR I-02483173, в котором указывается, что защита автономии коллективных переговоров «подтверждается не в последнюю очередь тесной связью между оплатой труда и другими вопросами. Из полномочий Сообщества исключены: право на ассоциацию, право на забастовку и право на локаут, которые имеют особое значение в отношении установления заработной платы и, соответственно, упоминаются «на одном дыхании» с заработной платой в статье 137(5) ЕС».

⁷ ECJ, 13 September 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*, para. 41; ECJ 15 April 2008, C-268/06, *Impact*, para. 125.

⁸ Директива 1999/70/ЕС о рамочном соглашении о работе с фиксированным сроком, заключенном ETUC, UNICE и CEEP, устанавливающая принцип недискриминации, включая оплату, между работниками, работающими по фиксированным контрактам, и сопоставимыми постоянными работниками.

⁹ Директива (ЕС) 2018/957, вносящая поправки в Директиву 96/71/ЕС о командировании работников в рамках оказания услуг, предоставляя командированным работникам выплату принимающего государства «вознаграждения, включая ставки за сверхурочную работу».

¹⁰ *Del Cerro Alonso*, para. 40.

¹¹ *Impact*, para. 124.

Комиссия ЕС находит правовое основание для принятия Директивы о МРОТ в главе о социальной политике ДФЕС: согласно ст. 153.1, ЕС поддерживает и дополняет действия государств-членов в сфере установления «условий работы», прибегая к обычной законодательной процедуре, когда Парламент и Совет принимают решения большинством голосов. «Условия труда» — это несомненно широкое понятие, которое до настоящего времени было основой директив, посвященных нетипичным трудовым отношениям (неполный рабочий день, срочная работа, заемный труд). Достойная заработная плата представляет собой один из основных аспектов условий труда, возможно самый важный, что в некоторых решениях уже косвенно подтвердил Суд ЕС¹².

Стоит также отметить, что, согласно преамбуле Договора о ЕС, стороны, подписывая договор, подтверждают свою приверженность основным социальным правам, определенным в Европейской социальной хартии. Согласно ст. 151 ДФЕС, Союз и государства-члены, принимая во внимание основные социальные права, такие как изложенные в Европейской социальной хартии, должны иметь в качестве своих целей поощрение занятости, улучшение условий жизни и труда.

Ст. 4 Европейской социальной хартии закрепляет обязательство обеспечить право работников на такое вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям достойный уровень жизни. Эта норма представляет особый интерес в данном контексте, поскольку Европейский комитет по социальным правам (ЕКСП) как орган, имеющий полномочие контролировать выполнение норм Хартии странами, в своем толковании ст. 4 заявил, что такое вознаграждение в любом случае должно быть выше черты бедности. Черта бедности составляет 50 % от средней заработной платы по стране. Если зарплата находится между 50 и 60 % от средней зарплаты по стране, ЕКСП просит государство продемонстрировать, что зарплата достаточна для достойного уровня жизни, например предоставив подробную информацию о стоимости жизни. То есть, по сути, все страны — члены ЕС, ратифицировавшие п. 1 ст. 4 Европейской социальной хартии, уже обязаны устанавливать МРОТ так, чтобы его размер был выше уровня бедности.

При этом, согласно статистике, в 2018 г. в девяти европейских государствах-членах минимальная заработная плата не обеспечивала достаточного дохода, чтобы подняться выше порога риска бедности¹³. Предложение Комиссии о Директиве об адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе¹⁴ появилось в 2020 г. после продолжительной дискуссии о желательности европейского инструмента, направленного на координацию национальной политики в области заработной платы (Schulten 2008, 421). Цели, преследуемые предложением Комиссии, находят поддержку в широком спектре норм первичного права ЕС. Прежде всего, в изложенной в ст. 3 ДФЕС общей цели развития «высококонкурентной социаль-

¹² Суд ЕС, 11.11.2004, *Delahaye*, C-425/02, толкуя директиву о передаче предприятия, пришел к выводу, что сокращение вознаграждения следует рассматривать «как существенное изменение условий труда в ущерб работникам» (п. 33).

¹³ ILO. The new EU Directive on minimum wage sets a dual goal. 16.11.2022. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_861051/lang-en/index.htm::~:~:text=The%20primary%20goal%20of%20the,protection%2C%20including%20through%20collective%20bargaining (дата обращения: 23.10.2023).

¹⁴ Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union, 28.10.2020, COM(2020)682 final.

ной рыночной экономики, направленной на полную занятость и социальный прогресс», которая может быть достигнута за счет улучшения «условий жизни и труда» (ст. 151 ДФЕС). Поддержку можно также найти в ст. 31 Хартии основных прав Европейского союза, предусматривающей общее «право на условия труда, уважающие [работников]... достоинство». Хотя вознаграждение прямо не упоминается, связь с «достоинством» может составлять основу права на достойную оплату труда, обеспечивающую удовлетворительный жизненный уровень работников и их семей, поскольку оплата труда является для них основным средством существования (Blanke 2002; Bogg 2014, 855–856).

Предложение Комиссии также «политически» поддерживается Европейской опорой социальных прав, принятой в качестве программного документа для развития ЕС в 2021 г. В частности, можно привести в пример принцип 6, который признает право на «адекватную минимальную заработную плату... таким образом, чтобы обеспечить удовлетворение потребностей работника и его/ее семьи»¹⁵. Таким образом, директива о адекватной заработной плате — это еще один элемент нормативно-правовой базы ЕС, посвященный заработной плате, которая включает также Директиву о прозрачных и предсказуемых условиях труда¹⁶.

При этом отмеченное выше отсутствие компетенции ЕС в сфере установления МРОТ является основным аргументом противников директивы. Среди них европейские организации работодателей, не возражающие в принципе против вмешательства в заработную плату, но более склонные к решению этой темы путем вмешательства в рамках мягкого права посредством рекомендаций¹⁷. Страны Северной Европы были обеспокоены возможным воздействием Директивы на их специфическую добровольную систему производственных отношений, принимая во внимание то, что произошло в делах *Лавала* и *Викинга* (Müller und Schulten 2020, 1, 5; Eldring and Alsos 2012, 84). Страны Центральной и Восточной Европы боятся потерять конкурентоспособность за счет увеличения затрат на заработную плату.

2.2. Действия, предложенные Директивой

Директива устанавливает нормы, направленные на обеспечение адекватности установленных законом минимальных заработных плат с целью достижения достойных условий жизни и труда; содействие коллективным переговорам по установлению заработной платы; расширение эффективного доступа работников к правам на защиту минимальной заработной платы, если это предусмотрено национальным законодательством и/или коллективными договорами (ст. 1 Директивы). Эти действия осуществляются двойной дифференцированной системой обязательств. Первый адресован 21 государству-члену, где минимальная заработная плата «устанавливается законом или другими обязательными правовыми положениями» (ст. 3). Вместо этого более ограниченные обязательства нацелены на шесть госу-

¹⁵ Доступно по адресу: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf (дата обращения: 16.07.2022).

¹⁶ Директива (ЕС) 2019/1152 Европейского парламента и Совета от 20.06.2019 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском союзе.

¹⁷ См. ответы социальных партнеров, представленные для двух этапов консультаций, инициированных Комиссией в соответствии со статьей 154 ДФЕС, по адресу: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en&moreDocuments=yes> (дата обращения: 23.10.2023).

дарств-членов, где установление заработной платы обеспечивается исключительно посредством коллективных договоров (Австрия, Кипр, Дания, Финляндия, Италия и Швеция). Эту дифференциацию можно объяснить необходимостью уважения автономии социальных партнеров, когда они являются исключительными действующими лицами в установлении минимальной заработной платы¹⁸.

Цель обеспечения адекватной минимальной заработной платы в первую очередь преследуется путем требования к государствам-членам принять стабильные и четкие критерии, предназначенные для руководства установлением и обновлением установленной законом минимальной заработной платы (ст. 5). Эти критерии должны быть определены в соответствии с национальной практикой, которая может включать прямое законодательное вмешательство, предварительное решение компетентного органа или даже трехстороннее соглашение. Участие социальных партнеров является обязательным и должно быть своевременным и эффективным (ст. 7), оно также должно включать консультации со *специальными* консультативными органами (ст. 5.5).

Что касается содержания руководящих критериев, государства должны принимать во внимание как минимум четыре фактора, указанных в директиве: покупательная способность установленной законом минимальной заработной платы с учетом стоимости жизни; общий уровень заработной платы и ее распределение; темпы роста заработной платы; долгосрочные уровни национальной производительности и ее развитие. Это довольно расплывчатые критерии, которые, безусловно, нуждаются в уточнении в национальном законодательстве (Müller and Schulten 2020)¹⁹. Таким образом, у государств-членов будет много возможностей для настройки механизма и, следовательно, широкие возможности для принятия решения о том, какие именно действия и решения необходимы для имплементации Директивы.

Потенциально более интрузивным для национальной политики в области заработной платы является положение, включенное в ст. 5 Директивы, предписывающее обязанность государств использовать ориентировочные эталонные значения для оценки адекватности установленных законом минимальных зарплат. С этой целью страны могут использовать ориентировочные базовые значения, обычно

¹⁸ Гарантия автономии социальных партнеров пронизывает весь текст Директивы. Это было ясно указано Комиссией в документах, опубликованных для двух этапов консультаций в соответствии со ст. 154 ДФЕС. Точнее, в *первой фазе консультаций социальных партнеров в соответствии со ст. 154 TFEU о возможных действиях по решению проблем, связанных со справедливой минимальной заработной платой*, 14.01.2020, C(2020)83 final, 2, Комиссия заявила, что для соблюдения автономии «Социальные партнеры и коллективные переговоры» эта инициатива «не будет направлена на создание единого механизма для установления минимальной заработной платы и не будет устанавливать уровень оплаты, который подпадает под договорную свободу социальных партнеров на национальном уровне». То же заявление было повторено на *второй фазе консультаций социальных партнеров в соответствии со статьей 154 TFEU о возможных действиях по решению проблем, связанных со справедливой минимальной заработной платой*, 03.06.2020, C(2020)3570 final, 3, а также в преамбуле Директивы.

¹⁹ Это ясно подчеркивается в другой статье авторов (Schulten and Müller 2021). Что касается ссылки на покупательную способность, авторы пришли к выводу, что неясно, рассчитывается ли достаточность на валовой или основе суммы нетто. Что касается параметра «динамика производительности труда», то они подчеркивают, что он еще более неоднозначен, не уточняя, какую именно производительность следует учитывать: национальную, отраслевую, корпоративную или индивидуальную.

применяемые на международном уровне, такие как 60 % медианной валовой заработной платы и 50 % средней валовой заработной платы, и/или ориентировочные базовые значения, применяемые на национальном уровне.

Ключевым моментом, очевидно, является юридическое значение этого показателя. Буквальное толкование положений Директивы указывает на рекомендательную природу этого пункта.

Директива направлена также на обеспечение широкого покрытия норм о минимальной заработной плате. Согласно ст. 6 Директивы, если государства-члены допускают различные ставки установленного законом минимального размера оплаты труда для определенных групп работников или вычеты, которые снижают выплачиваемое вознаграждение до уровня ниже соответствующего установленного законом минимального размера оплаты труда, они должны обеспечить, чтобы эти изменения и вычеты соответствовали принципам недискриминации и пропорциональности и отвечали законной цели. Это положение, вероятно, будет способствовать некоторой адаптации национальных законодательств, поскольку снижение МРОТ очень распространено в основном в отношении тех работников, которые имеют более низкую способность к трудоустройству и/или более низкую производительность (молодые, длительно безработные, мигранты, проходящие обучение на рабочем месте и т. д.)²⁰.

В целях поддержки коллективных переговоров об установлении МРОТ государства-члены должны принять в соответствии со ст. 4.1, в консультации с социальными партнерами, меры по «содействию, созданию и укреплению потенциала социальных партнеров для участия в коллективных переговорах об установлении заработной платы в секторе или на межотраслевом уровне и отраслевом уровне» и «поощрять конструктивные, содержательные и информированные переговоры о заработной плате между социальными партнерами». Эти очень общие обязательства становятся немного более конкретными в следующем § 2 для тех стран — в настоящее время более половины государств-членов, — где охват коллективными переговорами ниже 80 %: им предлагается разработать план действий либо по закону после консультации с социальными партнерами, либо по трехстороннему соглашению, «обеспечивающему основу для благоприятных условий для ведения коллективных переговоров».

Использование расплывчатых формулировок в Директиве, в которых не указывается никаких обязательных мер, обусловлено сочетанием политических и технических причин. Прежде всего, это направлено на сохранение автономии национальных систем установления заработной платы, особенно системы коллективных переговоров. Кроме того, укажем на необходимость содержать правовую основу предложения в рамках пункта b) ст. 153.1 ДФЕС («Условия труда»), тщательно избегая любых мер, подпадающих под пункт f) той же ст. 153.1 («представительство и коллективная защита интересов работников и работодателей»), что предполагает единогласное решение Совета (ст. 153.2 ДФЕС). По тем же (техническим и политическим) причинам в ст. 1 Директивы указывается, что реше-

²⁰ Например, в Ирландии для молодых людей в возрасте 19 лет минимальная заработная плата составляет 90 % от общей МРОТ, для 18-летних — 80 %, а для работников в возрасте 17 лет и младше — 70 %. См.: *Bambrick L. Scrap sub-minimum wage rates for young workers*. 28.08.2022. URL: <https://ictu.ie/news/scrap-sub-minimum-wage-rates-young-workers> (дата обращения: 23.10.2023).

ния, которые должны быть реализованы государствами-членами с учетом целей Директивы, не предполагают обязательств ни ввести установленную законом минимальную заработную плату, ни объявить какой-либо коллективный договор универсально применимым.

В этих рамках мы можем представить себе две возможности для разработки национальных планов действий, направленных на поддержку коллективных переговоров с участием нескольких работодателей. Первая может включать принятие положений, облегчающих разработку и распространение автономных отраслевых (и межотраслевых) коллективных переговоров о заработной плате. Эти меры могут варьироваться от инициатив, укрепляющих способность социальных партнеров участвовать в коллективных переговорах, таких как наращивание потенциала и обучение, положений, облегчающих доступ профсоюзов к рабочим местам, до стимулов или льгот для предприятий, связанных с применением отраслевых коллективных договоров или членством в объединениях работодателей. Вторая может включать поддержку коллективных переговоров, например путем введения механизма продления отраслевых соглашений. Как уже упоминалось, Директива этого не навязывает, но, очевидно, государствам-членам не запрещено выбирать это решение, консультируясь с социальными партнерами.

Директива также содержит ряд так называемых горизонтальных положений, направленных на повышение ее эффективности. Первое из этих положений (ст. 9) посвящено государственным закупкам и концессионным договорам. Нормы статьи отсылают к иным директивам ЕС о государственных закупках и концессиях²¹ и устанавливает обязательство государств-членов принять меры для обеспечения того, чтобы при заключении и исполнении договоров о государственных закупках или концессионных договоров экономические операторы и их субподрядчики соблюдали применимые нормы в отношении заработной платы, права на организацию и коллективные переговоры по установлению заработной платы, в области социального и трудового права, установленного законодательством Союза, национальным законодательством, коллективными договорами или международными положениями социального и трудового права, включая Конвенцию МОТ № 87 (1948) о свободе объединения и защите права на организацию и Конвенцию МОТ № 98 (1949) о праве на организацию и ведение коллективных переговоров.

Ст. 10 Директивы предусматривает создание механизма контроля за охватом и адекватностью минимальной заработной платы. С этой целью государства-члены обязаны собирать и сообщать в Комиссию на ежегодной основе данные об уровне и охвате установленной законом минимальной заработной платы, охвате коллективных переговоров, существующих изменениях и вычетах, об уровне заработной платы для тех работников, на которых не распространяется ни установленный законом минимальный размер оплаты труда, ни коллективные договоры. Мониторинг должен работать и как средство самооценки, и как инструмент, позволяющий

²¹ Директива 2014/23/EU Европейского парламента и Совета от 26.02.2014 о заключении концессионных договоров; Директива 2014/24/Европейского Парламента и Совета ЕС от 26.02.2014 о государственных закупках и отменяющая Директиву 2004/18/ЕС; Директива 2014/25/ЕС Европейского парламента и Совета от 26.02.2014 о закупках организаций, работающих в секторах водоснабжения, энергетики, транспорта и почтовых услуг, и отмене Директивы 2004/17/ЕС.

проводить обзор учреждениям ЕС, что в конечном итоге приведет к выработке рекомендаций в рамках Европейского семестра²².

Наконец, ст. 11 касается эффективности индивидуальных прав, признанных Директивой. Государствам-членам предлагается гарантировать доступ к эффективным механизмам разрешения споров и принять необходимые меры против преследования работников, связанного с попыткой принуждения к соблюдению прав, предусмотренных директивой. Кроме того, должны быть предусмотрены эффективные, пропорциональные и сдерживающие санкции, применимые к нарушениям национальных положений.

3. Выводы

Как уже отмечалось, интерес к новой Директиве ЕС был прежде всего вызван проблемами в этой сфере в РФ. Для нашей страны было бы чрезвычайно важным шагом увеличение МРОТ и обеспечение ее реальной связи с более адекватными финансовыми показателями, чем принятые без всякого обоснования 42 % от медианной заработной платы. Приостановление действия данных норм в период экономического кризиса — важное свидетельство того, что новый механизм неэффективен. Поэтому хотелось бы отметить те особенности новой Директивы ЕС, которые могли бы быть положены в основу и в РФ. В частности:

- установление критериев, которым должна отвечать МРОТ;
- связь между МРОТ и уровнем бедности;
- государственная поддержка коллективных переговоров в этой области.

Безусловно, Директива демонстрирует очень легкий подход к рассматриваемым вопросам, не включая никаких предписаний, реально способных повлиять на адекватность установленной законом или коллективно согласованной минимальной заработной платы. Такой подход во многом обусловлен ограниченной компетенцией Союза в области оплаты труда. Более «предписывающие» варианты рискуют подорвать и без того шаткую правовую основу, выбранную для директивы. Тем не менее это чрезвычайно важный шаг, позволивший привлечь внимание к проблеме бедности и неравенства.

Библиография/References

- Blanke, Thomas. 2002. "Fair and Just Working Conditions (Art. 31)." *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Ed. by Bergusson B. ETUI, 69–72.
- Bogg, Alan. 2014. "Art. 31: Fair and Just Working Conditions." *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. Eds S. Peers S., T. Hervey T., J. Kenner J. & A. Ward A. (eds). Oxford: Hart, 833–868.
- Eldring Line and Alsos Kristin, *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*. Fafo, 2012.
- Müller, Torsten, and Thorsten Schulten. 2020. *The European minimum wage on the doorstep*. ETUI Research Paper — Policy Brief 1/2020. February 5. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3532424>.
- Schulten, Thorsten, and Torsten Müller. 2021. "A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union." *Italian Labour Law e-Journal* 14.1: 1–19.

²² Европейский семестр — годовой цикл координации экономической политики Европейской комиссии, который был внедрен в 2010 г. Каждый год Европейская комиссия проводит детальный анализ программ экономических и структурных реформ стран ЕС и дает рекомендации по выделению бюджетных средств на следующий год. URL: https://www.csee-etuce.org/images/attachments/Action_plan_European_Economic_governance-RU.pdf (дата обращения: 23.10.2023).

Schulten, Thorsten 2008. “Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe.” *European Journal of Industrial Relations* 14 (4): 421–439.

Статья поступила в редакцию 19 мая 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Менегатти Эмануэле — проф.; e.menegatti@unibo.it

Сыченко Елена Вячеславовна — канд. юрид. наук, доц.; e.sychenko@mail.ru

Analysis of the new EU adequate minimum wages Directive

E. Menegatti¹, E. V. Sychenko²

¹ University of Bologna,
33, Via Zamboni, Bologna, 40126, Italy

² University of Trento,
14, Via Calepina, Trento, 38122, Italy

For citation: Menegatti, Emanuele, and Elena V. Sychenko. 2024. “Analysis of the new EU adequate minimum wages Directive.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 278–287.

<https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.118> (In Russian)

Although under the Treaty on the Functioning of the European Union the EU does not have competence to set minimum wages (Article 153), the EU adopted a directive on an adequate minimum wage in 2022. The aim of the directive is to encourage the convergence of national minimum wages upwards, ensuring a decent standard of living in all EU countries. The purpose of this article is to analyse the actions included in the Directive and to assess the adequacy of its legal framework. Interest in the new EU minimum wage regulations stems from the ineffectiveness of the existing and temporarily ‘paused’ mechanism in Russia, which links the minimum wage to 42 % of the median wage. In an explanatory memorandum to the law which reformed the minimum wage in Russia in 2021, the authors refer to the “European experience”. An analysis of the new EU Directive showed that although it is largely advisory in nature, the EU obliges member states to ensure a decent level of the minimum wage that can be calculated on the basis of 60 % of the median gross wage or 50 % of the average gross wage. In addition, the EU establishes the factors to be taken into account in determining the minimum wage: the purchasing power of the statutory minimum wage in relation to the cost of living; the general level of wages and their distribution; the rate of wage growth; long-term national productivity levels and its development.

Keywords: minimum wage, pay, European Union, directive, implementation of the EU directive.

Received: May 19, 2023

Accepted: July 24, 2023

Authors’ information:

Emanuele Menegatti — Professor; menegatti@unibo.it

Elena V. Sychenko — PhD in Law, Associate Professor; e.sychenko@mail.ru