

# Особенности определения МРОТ в Италии

Э. Менегатти

Болонский университет,  
Италия, 40126, Болонья, виа Дзамбони, 33

**Для цитирования:** Менегатти, Эмануэле. 2025. «Особенности определения МРОТ в Италии.» *Ежегодник трудового права* 15: 279–286. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.120>

Итальянская правовая система отличается уникальным способом обеспечения минимальной заработной платы, особым подходом к определению ее размера. Национальной правовой традицией является отказ законодателя от нормативного закрепления величины минимальной заработной платы. Закрепленное в конституции право каждого работника на вознаграждение, пропорциональное количеству и качеству его труда и во всяком случае достаточное для обеспечения себе и своей семье свободного и достойного существования, предполагает, что заработная плата должна быть определена количественно в соответствии с принципами «достаточности» и «пропорциональности». Однако законодательного закрепления минимальной заработной платы так и не последовало. Нет в Италии и механизма, позволяющего распространить действие коллективного договора на всех работодателей соответствующей отрасли, в том числе и тех, кто его не заключал. В отсутствие установленной законом минимальной заработной платы и коллективных договоров с универсальным охватом минимальную заработную плату работникам стали гарантировать суды. Для этого они определяют ее в размерах, установленных в качестве минимума коллективными договорами, заключенными в сфере деятельности работодателя, несмотря на то что эти договоры не являются для него обязательными. Проблемой в судебном определении МРОТ стало явление так называемых «пиратских» коллективных переговоров, подписанных мало-представительными профсоюзами с целью установить более низкую заработную плату по сравнению с обычными коллективными договорами. Настоящее исследование обобщает целесообразность законодательного вмешательства в установление МРОТ и рассматривает проекты норм о таком регулировании.

*Ключевые слова:* МРОТ, коллективный договор, профсоюз, заработная плата.

## 1. Введение

Итальянская правовая система всегда отличалась нежеланием закреплять правовые механизмы установления минимальной заработной платы. Когда этот вопрос впервые возник на международном уровне, несмотря на то что Италия официально ратифицировала Конвенцию № 26 Международной организации труда в 1928 г., идеологи фашистского режима поспешили заявить, что коллективные переговоры, будучи универсально применимыми, уже давно обеспечивают работникам справедливую заработную плату. Хотя реальность была немного иной (Roccella 1986, 47–49).

С появлением республиканской конституции ситуация не изменилась. Статья 36 предусматривала признание права каждого работника «на вознаграждение,

пропорциональное количеству и качеству его труда и во всяком случае достаточное для обеспечения себе и своей семье свободного и достойного существования». Таким образом, было четко подтверждено право работников на минимальную заработную плату, которая должна быть определена количественно в соответствии с руководящими принципами «достаточности» и «пропорциональности». В конституционной конструкции конкретное определение было делегировано коллективным переговорам, которые, согласно ст. 39 Конституции<sup>1</sup>, должны были обеспечить всеобщее покрытие. Это не исключает, как мы увидим позже, вмешательства законодательного органа в вопрос о минимальной заработной плате.

Однако, несмотря на ясное видение МРОТ в Конституции, ни механизм расширения сферы действия коллективных договоров, ни законодательство о минимальной заработной плате так и не были утверждены. Таким образом, судьи, начиная с 1950-х годов, взяли на себя задачу обеспечить минимальное вознаграждение работникам, которые не были охвачены коллективными договорами. Аргументация, разработанная судьями, началась с признания права на справедливую минимальную заработную плату, непосредственно вытекающего из ст. 36 Конституции<sup>2</sup>. Судьи, за немногими исключениями, определили этот минимум, взяв за основу размеры МРОТ, предусмотренные коллективными договорами для отрасли деятельности работодателя. Важно отметить, что в Италии нет механизма распространения отраслевых коллективных договоров на всех работодателей отрасли. Договор считается обязательным только для членов ассоциации работодателей, которая его подписала. Таким образом, несмотря на отсутствие норм закона, позволяющих распространить действие коллективного договора в части установления МРОТ на не-членов ассоциации работодателей, судьям это удалось сделать в тех случаях, когда коллективный договор работодателем вообще не заключался.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Сложности итальянского подхода к минимальной заработной плате

Главной проблемой в судебном определении МРОТ через применение отраслевых коллективных договоров стало появление так называемых «пиратских» коллективных переговоров. Имеется в виду подписание отраслевых коллективных договоров малопредставительными профсоюзами, часто с целью установить более низкую заработную плату по сравнению с *обычными* коллективными договорами. Следует отметить, что Национальный совет по экономике и труду (CNEL) недавно выявил 946 отраслевых коллективных договоров в частном секторе, из которых

---

<sup>1</sup> Constitution of the Italian Republic // Senato della Repubblica. URL: [https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf) (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>2</sup> Среди многих решений см.: *Corte di Cassazione* от 12.05.1951, № 1184, *Rivista Giuridica del Lavoro*, II, 253 (1951), а позднее *Corte di Cassazione, Sezioni Unite*, 29.01.2001, № 38, *Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro*, 443 (2001); *Corte di Cassazione*, 05.05.2004, № 8565, *Archivio Civile*, 1157 (2004). Правовая наука аналогичным образом признавала неотъемлемое право на минимальную заработную плату, вытекающее непосредственно из ст. 36 Конституции (Cessari 1951; Giugni 1951).

только одна пятая была подписана наиболее представительными профсоюзами. Тем не менее эти соглашения по-прежнему охватывают большинство работников<sup>3</sup>.

Хотя применение «пиратских» коллективных соглашений не получило широкого распространения, оно создало трудности для судебного механизма, обеспечивающего гарантии минимальной заработной платы. В частности, сложности возникают, когда трудовые отношения регулируются коллективным договором, который устанавливает заработную плату ниже уровня, предусмотренного коллективным договором, подписанным наиболее представительными профсоюзами той же отрасли. Какое в этом случае есть основание у судьи не применять соглашение, заключенное работодателем, и установить повышенный размер МРОТ согласно иному отраслевому соглашению?

Недавнее постановление Кассационного суда<sup>4</sup>, кажется, решило эту проблему. Суд признал, что, хотя судья в целом должен уважать выбор, сделанный в ходе коллективных переговоров относительно заработной платы, верно также и то, что Конституция определяет нижний предел МРОТ. Этот нижний предел должен соответствовать сумме, «достаточной для обеспечения себе и семье свободного и достойного существования». **Таким образом, согласно данному решению суда, судья имеет право ставить под сомнение размер заработной платы, определенный в ходе коллективных переговоров, если он настолько несправедлив, что противоречит параметрам пропорциональности и достаточности заработной платы, установленным ст. 36 Конституции.** В этих случаях судья может определить заработную плату, ссылаясь на вознаграждение, установленное в других коллективных договорах в аналогичных отраслях, или даже, при необходимости, на экономические и статистические показатели, как это предложено Директивой ЕС 2022/2041 об адекватной минимальной заработной плате в европейских странах (ст. 5, § 2).

Несмотря на это новое прочтение, выраженное Кассационным судом, которое, по-видимому, дает судье право ставить под сомнение и, следовательно, пересматривать в сторону повышения заработную плату, предусмотренную коллективными договорами, подписанными непредставительными профсоюзами, остаются сомнения относительно возможного ущемления свободы профсоюзов, которое может повлечь за собой такой выбор судьи. Кроме того, судебное решение является не очень эффективным средством обеспечения права на получение МРОТ, поскольку судебный процесс требует временных и финансовых затрат. Профсоюз, конечно, мог бы предложить организовать и вести судебный процесс и покрыть связанные с этим расходы. Но это не снимает проблему скорости решения вопроса в пользу работника.

Кроме того, это судебное применение отраслевых коллективных соглашений имеет еще одну сложность. В последнее время стала очевидной неспособность коллективных переговоров охватить маргинализованные и нетипичные области труда (Treu 1979)<sup>5</sup>. И это, как правило, именно те области, где чаще всего возникает

<sup>3</sup> XXIV Rapporto sul Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva 2022. URL: <https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>4</sup> Corte di Cassazione 02.10.2023, № 27711, текст доступен по адресу: [https://www.astrid-online.it/static/upload/cort/corte-cassazione\\_lavoro\\_27711\\_2023.pdf](https://www.astrid-online.it/static/upload/cort/corte-cassazione_lavoro_27711_2023.pdf) (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>5</sup> Trattato di diritto del lavoro. Vol. IV: Contratto di lavoro e organizzazione. Eds F. Carinci, M. Persiani. Padova: Cedam, 2013. P. 1364.

проблема чрезвычайно низкой заработной платы. То есть это та сфера, которая, как правило, не охвачена профсоюзами, и работник вынужден самостоятельно защищать свое право на МРОТ в суде, что на практике происходит чрезвычайно редко.

В этой области законодатель недавно попытался решить проблему, касающуюся курьеров, работающих через цифровую платформу. Закон № 128 от 2019 г. признал право на минимальную компенсацию, даже для тех, кто классифицируется как самозанятые, что должно быть установлено в *специальных* коллективных договорах, заключенных наиболее представительными профсоюзами и организациями работодателей, или, при их отсутствии, в документах, вытекающих из национальных коллективных договоров в аналогичных или эквивалентных отраслях, подписанных наиболее представительными профсоюзами и организациями работодателей на национальном уровне.

Наконец, не менее важным является вопрос эффективности коллективных переговоров по заработной плате. Как упоминалось ранее, данные подтверждают последовательный и непрерывный рост числа работающих бедных в Италии с 2008 г.<sup>6</sup>, что повлияло не только на нестабильные и нетипичные рабочие места, но и на стандартную занятость. Это демонстрирует объективную трудность обновления коллективных переговоров для поддержания динамики роста заработной платы.

## ***2.2. Легитимность и возможности законодательства о минимальной заработной плате***

В научном и политическом дискурсе все чаще звучат голоса, выступающие за введение установленной законом минимальной заработной платы (Delfino 2019; Fabozzi 2020). Это решение могло бы наиболее эффективно реализовать гарантии, предусмотренные ст. 36 Конституции. Данная статья в первую очередь адресована законодательному органу, обязывая его осуществлять социально-экономические меры, направленные на обеспечение достаточности вознаграждения (Perone 1989). Это тем более верно, если принять во внимание отсутствие универсально применимых коллективных договоров. Эта ситуация повышает ответственность законодательного органа за определение, а возможно, даже за корректировку решений коллективных переговоров, некоторых основных условий обращения с работниками, особенно заработной платы (Treu 1979, 75–76)<sup>7</sup>.

Есть несколько преимуществ принятия законодательства о минимальной заработной плате. Во-первых, это поддержит динамику заработной платы, поскольку установленный законом минимум приведет к повышению заработной платы самых низкооплачиваемых работников. Более того, гарантия минимальной заработной платы может быть расширена за пределы классической структуры трудовых отношений и включать всех тех работников, которые экономически и оперативно

---

<sup>6</sup> Le statistiche dell'istat sulla povertà — anno 2022 // Istituto Nazionale di Statistica. URL: <https://www.istat.it/it/archivio/289724> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>7</sup> Автор подчеркивает, что такая функция также подтверждается п. 2 и 3 ст. 36 Конституции, где законодательное вмешательство предусмотрено в вопросах основной компетенции коллективных переговоров, таких как максимальная продолжительность рабочего дня и право работника на оплачиваемый ежегодный отпуск.

зависят от одного ключевого заказчика. И последнее, но не менее важное: наличие установленной законом минимальной заработной платы значительно ограничит практику демпинга заработной платы пиратскими коллективными соглашениями.

Есть аргументы и против введения норм о размере МРОТ. В частности, аргумент, выдвигаемый профсоюзами во всех европейских странах, где не существует установленной законом минимальной заработной платы (Eldring, Alsos 2012), включая Италию, заключается в том, что они видят опасность подрыва переговорной деятельности профсоюзов, что приведет к существенному обнищанию тех, кто зарабатывает сверх установленного законом уровня.

Отраслевые переговоры внезапно оказались бы лишены их основной функции: определения не подлежащей обсуждению минимальной заработной платы (Bavaro 2014). Это немедленно отразилось бы на сфере применения отраслевого коллективного договора, (почти) универсальное применение которого в значительной степени гарантировалось неспособностью работодателя отклоняться от соблюдения минимальных ставок заработной платы, поскольку в противном случае судья мог бы вмешаться, наложив применение минимумов, установленных в коллективных договорах. Другими словами, работодателю нужно будет только обеспечить соблюдение установленной законом минимальной заработной платы, чтобы соответствовать ст. 36 Конституции (Vallebona 2008). Чтобы противодействовать этому явлению, социальные партнеры должны, в свою очередь, попытаться договориться о снижении заработной платы, приближенной к установленному законом минимуму, чтобы сохранить «конкурентоспособность» коллективного договора (Bavaro 2014).

### 3. Выводы

В связи с тем, что изложенными преимуществами и проблемами, в последнее время было предпринято несколько попыток принять законодательство о минимальной заработной плате. В частности, наибольшее внимание привлек законопроект, предложенный «Движением пяти звезд» в предыдущем законодательном органе (сенатский законопроект № 658 от 2018 г.)<sup>8</sup>, а также недавний законопроект, основанный на совместном предложении оппозиционных партий (Законопроект № 1275 от 2023 г.)<sup>9</sup>.

Последний проект подчеркивает роль коллективных переговоров в обеспечении минимальной заработной платы. Работодатели обязаны соблюдать минимумы, установленные коллективными договорами, действующими в отрасли, в которой они работают, согласованными наиболее представительными национальными ассоциациями работодателей и работников. Таким образом, опасения по поводу возможного подрыва переговорной деятельности окончательно развеиваются благодаря тому, что коллективным переговорам отводится первоочередная роль.

---

<sup>8</sup> Atto Senato n/ 658/ XVIII Legislatura // Senato della Repubblica. URL: <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/50199.htm> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>9</sup> Proposta Di Legge D'Iniziativa Dei Deputati Conte, Fratoianni, Richetti, Schlein, Bonelli, Magi, Evi, Francesco Silvestri, Zanella, Sottanelli, Braga, Guerra, Barzotti, Mari, D'alesio, Scotto, Aiello, Carotenuto, Fossi, Gribaudo, Laus, Sarracino, Tucci, Grimaldi, Serracchiani, Orlando N 1275, 4 luglio 2023. URL: <https://www.camera.it/leg19/126?leg=19&idDocumento=1275> (дата обращения: 20.04.2024).

Кроме того, закон устанавливает обязательную минимальную заработную плату, применимую ко всем секторам, как к частному, так и к государственному. Первоначально минимальный размер будет установлен самим законопроектом. Затем он должен периодически обновляться созданной законом трехсторонней комиссией, состоящей из представителей соответствующих административных органов (помимо Министерства труда, Национального института социального обеспечения, Национального института статистики и Инспекции труда), а также представителей наиболее влиятельных социальных партнеров, работодателей и профсоюзов в равном количестве.

Чтобы решить проблему низкой заработной платы за пределами классических трудовых отношений, гарантия МРОТ распространяется на коммерческих агентов и представителей, а также на отношения, предполагающие автономное, но постоянное и скоординированное сотрудничество с заказчиком. Эта категория соответствует квазиподчиненным работникам, занимающим промежуточное положение между наемными работниками и независимыми подрядчиками. Для всех этих работников минимальная заработная плата должна быть аналогична той, которая установлена в коллективных договорах, заключенных наиболее представительными национальными ассоциациями работодателей и работников для сопоставимых задач, выполняемых работниками, при этом всегда соблюдается минимум, установленный законом.

Структура законопроекта, по-видимому, эффективно предназначена для решения текущих трудностей в обеспечении минимальной заработной платы, не подрывая роль профсоюзов и коллективных переговоров, а, скорее, повышая ее. Единственный аспект, который кажется проблематичным, связан с определением коллективного договора, который будет использоваться в качестве ориентира для адекватного вознаграждения. Несмотря на то что только  $\frac{1}{5}$  из более чем 900 действующих в Италии коллективных договоров подписана наиболее представительными профсоюзами, во многих случаях может быть сложно точно идентифицировать эти договоры, учитывая отсутствие критериев для измерения репрезентативности в Италии.

Во всяком случае, стоит отметить, что это предложение было фактически заблокировано правительственным большинством, которое 28 ноября 2023 г. одобрило совершенно другой законопроект<sup>10</sup>. В этом последнем уже нет и следа минимальной заработной платы, установленной законом. «Минимальный общий экономический режим», который должен быть гарантирован всем работникам, — это тот, который предусмотрен в наиболее применяемом коллективном договоре с указанием количества компаний и сотрудников в каждой категории, на которую распространяется этот коллективный договор. Законопроект, в случае его одобрения парламентом, предоставит правительству возможность утверждения законодательного декрета, направленного на установление подробных правил функционирования механизма, определенного парламентом. Однако это будет технически и политически сложный для реализации инструмент (Massagli 2024), который, возможно, никогда не увидит свет.

---

<sup>10</sup> Fascicolo Iter. DDL S.957 // Senato della Repubblica. URL: <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/57771.pdf> (дата обращения: 20.04.2024).



## Библиография/References

- Bavaro, Vincenzo. 2014. "Il Salario Minimo Legale fra Jobs Act e Dottrina dell'Austerità." *Quaderni di Rassegna Sindacale* 4 (68): 65–77.
- Bavaro, Vincenzo. 2014. "Jobs Act — Il Salario Minimo e le Relazioni Industriali." *Il Diario del Lavoro*. Available at: <http://www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=53073> (accessed: 20.04.2024).
- Cessari, Antonio. 1951. "L'invalidità del Contratto di Lavoro per Violazione dell'Art. 36 della Costituzione." *Il Diritto del Lavoro* 2: 182–197.
- Delfino, Michele. 2019. *Salario Legale, Contrattazione Collettiva e Concorrenza*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Eldring, Kristine, and Kjetil Alsos. 2012. *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*. Fafo Institute for Labour and Social Research. Available at: [https://www.world-psi.org/sites/default/files/fafo\\_report.pdf](https://www.world-psi.org/sites/default/files/fafo_report.pdf) (accessed: 20.04.2024).
- Fabozzi, Raffaele. 2020. *Il Salario Minimo Legale. Tra la Dimensione Europea e le Compatibilità Ordinamentali*. Bari: Cacucci.
- Giugni, Gino. 1951. "Nullità dell'Accordo tra Datore e Prestatore di Lavoro per una Retribuzione Inadeguata alle Mansioni Esplicate." *Il Foro Padano* 1: 1000–1009.
- Massagli, Emilio. 2024. "Il Nuovo Criterio della Maggiore Applicazione: Prime Considerazioni sulla Delega al Governo in Materia di Salario Equo." *Lavoro Diritti Europa* 1.
- Perone, Giuseppe. "Retribuzione." *Enciclopedia del Diritto*. Vol. XL. Milan: Giuffrè, 1989: 87–123.
- Roccella, Massimo. 1986. *I Salari*. Bologna: Il Mulino.
- Treu, Tiziano. 1979. "Art. 36." *Commentario alla Costituzione. Rapporti Economici*. Vol. I. Ed. by G. Branca. Bologna; Rome: Zanichelli: 58–75.
- Vallebona, Antonio. 2008. "Sul c. d. Salario Minimo Garantito." *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*: 326–340.

Статья поступила в редакцию 16 мая 2024 г.;  
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

### Контактная информация:

Менегатти Эмануэле — д-р юрид. наук, проф.; <https://orcid.org/0000-0003-2286-5358>,  
[e.menegatti@unibo.it](mailto:e.menegatti@unibo.it)

## Features of determining the minimum wage in Italy

*E. Menegatti*

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

**For citation:** Menegatti, Emanuele. 2025. "Features of determining the minimum wage in Italy." *Russian Journal of Labour & Law* 15: 279–286. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.120> (In Russian)

The Italian legal system is characterized by a unique way of ensuring the minimum wage, a special approach to determining its size. The national legal tradition is the refusal of the legislator from the normative fixing of the minimum wage. The right of every employee, enshrined in the Constitution, to remuneration proportional to the quantity and quality of his work and, in any case, sufficient to ensure a free and decent existence for himself and his family, implies that wages should be quantified in accordance with the principles of "sufficiency" and "proportionality". However, there was no legislative consolidation of the minimum wage. There is also no mechanism in Italy to extend the collective agreement to all employers in the relevant industry, including those who have not signed it. In the absence of a statutory minimum wage and collective agreements with universal coverage, the courts began to guarantee minimum wages to employees. To do this, they determine it in the amounts established as a minimum by

collective agreements concluded in the employer's field of activity, despite the fact that these agreements are not binding on him and the problem in the judicial definition of the minimum wage has become the phenomenon of so-called "pirated" collective bargaining signed by low-representative trade unions in order to set lower wages compared to with the usual collective agreements. This study justifies the expediency of legislative intervention in the establishment of minimum wages and considers draft norms on such regulation.

*Keywords:* minimum wage, collective agreement, trade union, wages.

Received: May 16, 2024

Accepted: July 24, 2024

**Author's information:**

*Emanuele Menegatti* — Dr. Sci. in Law, Professor; <https://orcid.org/0000-0003-2286-5358>,  
[e.menegatti@unibo.it](mailto:e.menegatti@unibo.it)