

УДК 341.1/8

**ВОЗВРАЩАЯСЬ К НАУЧНОЙ ПУБЛИКАЦИИ ДОКТОРА  
ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОРА М.А. САРСЕМБАЕВА  
«О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
НОРМ КОНВЕНЦИЙ МОТ И КАЗАХСТАНСКОГО  
ТРУДОВОГО ПРАВА»**

**Кенжетаетаева Альмира Кадирликызы**

*Научный сотрудник отдела международного права и сравнительного правоведения  
Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан,  
Республика Казахстан, г. Астана; e-mail: mirakenzhetayeva@gmail.com*

**Аннотация.** В данной статье анализируется статья профессора М.А. Сарсембаева «О необходимости совершенствования норм конвенций МОТ и казахстанского трудового права», которая была опубликована в «Вестнике Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан» №2 (47) в 2017 году. В рамках необходимости совершенствования норм национального трудового законодательства в статье профессора Сарсембаева М.А. объектами научного правового анализа выступили конвенции Международной Организации Труда (далее-МОТ), включая Конвенцию «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин» (№156), принятую в Женеве 67-й сессией Генеральной конференции МОТ 23 июня, Конвенцию «Об охране заработной платы» (№95), принятую в Женеве на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ 1 июля 1949 и Конвенцию «О процедуре установления минимальной заработной платы» (№26) от 16 июня 1928 года. Также профессор Сарсембаев выявляет недостатки в этих конвенциях и предлагает свои рекомендации по их улучшению, в части переводов, новых формулировок, дополнительных статей, терминов. При этом подчеркивается, что Казахстан, как участник конвенций, может вносить свои предложения по их совершенствованию через Административное бюро труда МОТ. В статье также поднимаются вопросы присоединения к таким конвенциям, как Конвенция «О минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)», Конвенция «О праве на объединение в сельском хозяйстве (№ 11)», Конвенция «О возмещении при несчастных случаях в сельском хозяйстве (№ 12)», Конвенция «О страховании по болезни трудящихся в сельском хозяйстве (№ 25)», исходя из их значимости для национальной правовой системы Казахстана.

**Ключевые слова:** Международная Организация Труда, минимальная заработная плата, индексация заработной платы, отраслевая заработная плата, защита прав работников, казахстанское трудовое законодательство.

**ЗАҢ ҒЫЛЫМДАРЫНЫҢ ДОКТОРЫ, ПРОФЕССОР  
М.А. СӘРСЕМБАЕВТІҢ «ХЕҰ КОНВЕНЦИЯЛАРЫНЫҢ  
ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫНЫҢ  
НОРМАЛАРЫН ЖЕТІЛДІРУ ҚАЖЕТТІГІ ТУРАЛЫ»  
ҒЫЛЫМИ ЖАРИЯЛАНЫМЫНА ҚАЙТА ОРАЛҒАНДА**

**Кенжетаетаева Альмира Кадирликызы**

*Қазақстан Республикасы Заңнама және құқықтық ақпарат институтының  
халықаралық құқық және салыстырмалы құқықтану бөлімінің ғылыми қызметкері,  
Қазақстан Республикасы, Астана қ.; e-mail: mirakenzhetayeva@gmail.com*

**Аннотация.** Аталған мақалада М.А. Сәрсембаевтің 2017 жылғы №2 (47) Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты Жаршысында жария-

ланған «ХЕҰ конвенцияларының және қазақстандық еңбек құқығының нормаларын жетілдіру қажеттігі туралы» мақаласы талданды. Профессор М.А. Сарсембаевтің мақаласында ұлттық еңбек заңнамасының нормаларын жетілдіру мақсатында ғылыми құқықтық талдауға 1967 жылы 23 маусымында ХЕҰ-ның Бас конференциясының Женевадағы 67-ші сессиясында қабылданған «Ерлер мен әйелдердің еңбек құқықтарының теңдігі мен мүмкіндіктері туралы конвенция» (№156), 1949 жылдың 1 шілдесінде ХЕҰ-ның Бас конференциясының Женевадағы 32-ші сессиясында қабылданған «Жалақыны қорғау туралы» (№95) және 1928 жылдың 16 маусымында қабылданған «Ең төменгі жалақыны белгілеу процедурасы туралы» (№26) конвенцияларын қоса алғанда, Халықаралық еңбек ұйымының (әрі қарай-ХЕҰ) конвенциялары қарастырылады. Профессор Сарсембаев Қазақстанның конвенцияларға қатысушы ретінде ХЕҰ-ның Әкімшілік бюросы арқылы жетілдіру ұсыныстарын (аудармалар, жаңа тұжырымдамалар, баптар және терминдер) енгізуге мүмкіндігі бар екендігін атап өтіп, осы конвенциялардың кемшіліктерін анықтап, олардың жетілдірілуіне қатысты ұсыныстарын білдіреді. Мақалада сондай-ақ Қазақстанның ұлттық құқықтық жүйесі үшін маңызды болып табылатын Конвенцияларға қосылу мәселесі көтерілген: «Әлеуметтік қамтамасыз ету минималды нормалары туралы конвенция» (№102), «Ауыл шаруашылығында бірлестік құру құқығы туралы конвенция» (№11), «Ауыл шаруашылығында жұмысшылардың ауыр жағдайларда өтемақы алу туралы конвенция» (№12) және «Ауыл шаруашылығындағы жұмысшылардың денсаулығын сақтандыру туралы конвенция» (№25).

**Түйінді сөздер:** Халықаралық еңбек ұйымы, ең төменгі жалақы, жалақыны индексациялау, салалық еңбекақы, жұмысшылардың құқықтарын қорғау, қазақстандық еңбек заңнамасы.

## RETURNING TO THE PUBLICATION OF DOCTOR OF JURIDICAL SCIENCES, PROFESSOR M.A. SARSEMBAYEV «THE NEED TO IMPROVE STANDARDS OF ILO CONVENTIONS AND THE KAZAKHSTAN LABOR LAW»

**Kenzhetayeva Almira Kadirlikyzy**

*Research fellow of the Department of international law and comparative legal study of the Institute of legislation and legal information of the Republic of Kazakhstan, the Republic of Kazakhstan, Astana; e-mail: mirakenzhetayeva@gmail.com*

**Abstract.** This article analyzes the article by Professor M.A. Sarsembayev on the topic «The need to improve standards of ILO conventions and the Kazakhstan labor law», which was published in the Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan No. 2 (47) in 2017. In the article Professor M.A. Sarsembayev focuses on the International Labor Organization (ILO) conventions, including the e Convention on Equal treatment and equal opportunities for men and women workers: workers with family responsibilities, adopted in Geneva on the 67-th session of the ILO General Conference on 23 June 1981, the Convention on the Protection of Wages, adopted in Geneva on 32-th session of the General conference of the ILO 1 July 1949, and the ILO Convention on the Minimum Wage Fixing Machinery by 16 June 1928, which are ratified by the Republic of Kazakhstan, with the aim of improving the norms of national labor legislation. The author also identifies shortcomings in these conventions and provides recommendations (translations, new formulations, additional articles, and terms) for their improvement, emphasizing that Kazakhstan, as a party to these conventions, can make proposals for their enhancement through the ILO's Bureau of Labor Administration. The article also addresses the issue of accession to conventions such as the Convention on Minimum Standards of Social Security (No. 102), the Convention on the Right to Organize and Collective Bargaining in Agriculture (No. 11), the Convention on Compensation for Workmen in Agriculture (No. 12), and the Convention on Medical Care and Sickness Benefits for Workmen in Agriculture (No. 25), considering their significance for the national legal system of Kazakhstan.

**Keywords:** International Labour Organization, minimum wage, wage indexing, sectoral wages, protection of workers' rights, Kazakhstan labor law.

## Введение

Во втором номере журнала Вестника Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан 2017 года была опубликована статья доктора юридических наук, профессора Сарсембаева М.А. «О необходимости совершенствования норм Конвенций МОТ и казахстанского трудового права» [1].

Следует отметить, что профессор М.А. Сарсембаев является выдающимся ученым и первым казахстанским доктором юридических наук в области международного права

С момента публикации статьи прошло 7 лет, однако, проблемы освещенные профессором, остаются актуальными по сей день, особенно в свете обсуждения проекта Закона Республики Казахстан «О ратификации Конвенции об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Конвенция 131)».

## Основные положения

Измерение эффективности универсальных международных актов, которые содержат нормы о труде (как например, Международный пакт об экономических, социальных и политических правах 1966 г. или Всеобщая декларация прав человека 1948 г.), является практически невозможным. Таким образом, под эффективностью международных стандартов в сфере труда понимается эффективность актов МОТ. По мнению Лютова Н.Л., эффективность актов МОТ следует разделить на два аспекта: внешний аспект эффективности и внутренний аспект эффективности. Внешний аспект означает способность установить трудовые стандарты и соблюдать международные обязательства государствами, ратифицировавшие конвенции. Внутренний аспект заключается в разработке национального законодательства в соответствии с основными принципами в области труда [2, с.190]. Казахстан ратифицировал основные Конвенции МОТ, также принципы и формулировки положений находят отражение в казахстанском законодательстве, однако, по ряду параметров трудовое законодательство страны отстает от требований МОТ.

Ежегодно МОТ разрабатывает рекомендации для государств-участников, которые включают в себя советы по улучшению национального трудового законодательства, мониторинга и оценки, а также разъяснения положений. Данные рекомендации имеют значение, хоть и не подлежат ратификации, но представляют собой модельные акты в сфере труда [3]. В этой связи, необходимым и важным является совместная работа МОТ и Казахстана в части совершенствования и приведения в соответствие внутреннего трудового законодательства конвенциям МОТ. Тем самым будет обеспечена благоприятная среда для трудящихся.

## Методы исследования

В ходе работы над данной статьей был применен ряд различных методов научного исследования. Среди них – общенаучные и специальные: правовой анализ, синтез, формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

## Результаты. Обсуждение

В современном мире постоянных экономических и социальных изменений, защита прав работников становится важным элементом устойчивого развития. Работа в части защиты трудящихся особенно важна в контексте Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН, где цель №8 направлена на содействие достойной работы для всех и экономическому росту. Данные меры способствуют улучшению качества жизни трудящихся и созданию здоровой рабочей среды<sup>1</sup>.

Также, Концепция правовой политики Казахстана до 2030 года в части труда и занятости направлена на создание общества всеобщего труда, основанного на продуктивной занятости и инклюзивном экономическом росте. Для этого предлагается совершенствовать трудовое законодательство, уделяя внимание безопасности труда и защите работников<sup>2</sup>. Учитывая данные направления в сфере труда, вопросы рассмотренные в исследовании профессора М.А. Сарсембаева «О необходимости совершенствования норм конвенций МОТ и казахстанского трудового права», остаются актуальными по сей день [1].

<sup>1</sup> Цели устойчивого развития, ООН // <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/> (дата обращения 14.08.2024)

<sup>2</sup> Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674 «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674> (дата обращения 15.08.2024)

Так, автором было проведено исследование процесса инкорпорации норм конвенций МОТ в казахстанское трудовое законодательство, сравнительный анализ норм национального права и конвенций, а также профессором были предложены изменения и дополнения в целях совершенствования самих конвенций МОТ [1, с. 136].

Статья 7 Конвенции МОТ №95 «Об охране заработной платы», рассматриваемая автором, регулирует условия функционирования магазинов и услуг, предоставляемых на предприятиях<sup>3</sup>. Она запрещает принуждать работников к обязательному использованию этих магазинов или услуг. Если доступ к альтернативным магазинам или услугам невозможен, государственные органы должны обеспечить, чтобы цены и условия в предприятиях были справедливыми и доступными, и чтобы они работали в интересах работников, а не для получения прибыли предприятием.

Автором было отмечено, что в казахстанском законодательстве не закреплены гарантии, предусмотренные ст.7 Конвенции МОТ №95 о магазинах первой потребности, а также касательно заработной платы.

Профессор М.А. Сарсембаев при проведении анализа ст.1 Конвенции №95 МОТ также предлагает дополнить Конвенцию статьей о гарантиях выплаты заработной платы и, в свою очередь, предлагает следующую формулировку для редакции: «Государства, профсоюзы и работодатели обеспечивают следующие гарантии по оплате труда работников: установление минимального размера заработной платы; утверждение оговоренного минимума стандартов оплаты труда; установление повышенного размера оплаты труда при привлечении работников в праздничные, выходные дни, в ночное время» [1, с. 137].

Во-вторых, также предлагается дополнить Конвенцию статьей по индексации заработной платы в следующей формулировке: «Государства, профсоюзы осуществляют контроль, а работодатели обеспечивают повышение заработной платы путем индексации заработной платы, которая должна проводиться в порядке, установленном согла-

шениями, коллективными договорами с ориентацией на уровень инфляции» [1, с. 138].

Вслед за этим, автор обращает внимание на необходимость редакции содержания понятия «минимальная заработная плата» в дополнение Конвенции №26 МОТ: «Для целей настоящей Конвенции термин «минимальная заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством в таком размере, ниже которого работодатель не вправе уплачивать трудящемуся за труд, который выполнен либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны» [1, с. 138].

Посредством данных инициатив профессор Сарсембаев отмечает важность детализации положений конвенций МОТ. Он подчеркивает, что предложения по индексации и установлению минимальной заработной платы могут сыграть ключевую роль в защите прав трудящихся, способствуя стабильности на рынке труда, создавая более прозрачные отношения между субъектами трудовых отношений.

Следует подчеркнуть, что в соответствии с п.3 ст.4 Конституции РК международные договоры, ратифицированные Казахстаном, имеют приоритет перед ее законами<sup>4</sup>. Также, статьей 20-1 Закона РК «О международных договорах» закреплено, что международные договоры приоритетны перед законами РК и применяются непосредственно<sup>5</sup>.

Согласно официальному толкованию Конституционного Совета, имеют приоритет и непосредственно могут применяться только те международные договоры, которые не требуют издания специального закона для их применения<sup>6</sup>.

Данный вопрос также упоминается в Заключительных замечаниях по объединенным шестому и седьмому периодическим докладам Казахстана (Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации), где Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации обеспокоен положением многочисленных трудя-

<sup>3</sup> Закон Республики Казахстан от 7 апреля 2014 года № 184-V ЗРК «О ратификации Конвенции об охране заработной платы (Конвенция 95)» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000184> (дата обращения 15.08.2024)

<sup>4</sup> Конституция Республики Казахстан // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> (дата обращения 18.08.2024)

<sup>5</sup> Закон Республики Казахстан от 30 мая 2005 года N 54 «О международных договорах Республики Казахстан» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z050000054> (дата обращения 18.08.2024)

<sup>6</sup> Нормативное постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 5 ноября 2009 года № 6 «Об официальном толковании норм статьи 4 Конституции Республики Казахстан применительно к порядку исполнения решений международных организаций и их органов» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/S090000006> (дата обращения 25.08.2024)

щихся-мигрантов и рекомендует «принять специальные меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся-мигранты и члены их семей имели равный доступ к образованию, медицинской помощи и другим базовым общественным услугам, включая социальное страхование»<sup>7</sup>.

Также следует обратиться к Рекомендациям по защите заработной платы 2024 года от Международного бюро труда, в которой говорится о необходимости принять соответствующие меры для поощрения участия представителей работников-мигрантов, если таковые существуют, в управлении магазинами данного характера или аналогичными организациями, созданные для продажи товаров или предоставления услуг работникам этих предприятий<sup>8</sup>.

Более того, Правительство РК инициировало рассмотрение проекта Закона РК «О ратификации Конвенции об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Конвенции МОТ №131)<sup>9</sup>.

Конвенция МОТ №131 обязывает страны, ратифицировавшие документ, утвердить уровень минимальной заработной платы и устанавливает факторы, которые необходимо учитывать при определении её уровня (потребности работников, уровень производительности, экономические условия). Конвенция также предусматривает регулярный пересмотр заработной платы и консультации с представителями работодателей и работников, чтобы обеспечить её справедливое применение<sup>10</sup>.

Как отмечает Министерство труда и социальной защиты населения РК, «ратификация Конвенции № 131 обеспечит дальнейшее внедрение международных стандартов в части установления МЗП и подтвердит приверженность Казахстана соблюдению и выполнению международных норм в данной области»<sup>11</sup>.

Конвенция МОТ №131, несмотря на свои обширные положения по установлению

и пересмотру минимальной заработной платы, не содержит определения термина «минимальная заработная плата». В этой части предложения профессора Сарсембаева, касающиеся детализированной формулировки понятия «минимальная заработная плата» и введения статей о гарантиях выплаты и индексации заработной платы, по сей день остаются актуальными. Эти предложения направлены на уточнение и расширение механизмов защиты прав работников, что особенно важно для обеспечения справедливой оплаты труда и социально-экономической защищенности, и их внедрение может значительно улучшить правоприменительную практику.

И, наконец, профессором было предложено изучить возможность перехода от минимальной заработной платы на отраслевую. Одним из видов минимальной заработной платы является отраслевая или секторальная (sector). В отличие от универсальной/национальной минимальной заработной платы, которая применяется ко всем отраслям и профессиям в стране, отраслевая минимальная зарплата может варьироваться в зависимости от особенностей и требований конкретного сектора [1, с. 138].

Примером может служить ситуация, когда некоторые секторы деятельности имеют более высокую среднюю производительность и «платежеспособность», чем другие секторы, и могут позволить себе более высокую минимальную заработную плату.

Такой подход позволяет учитывать специфику и потребности разных секторов, обеспечивая более справедливое и адекватное вознаграждение для работников.

Например, в Ирландии система минимальной заработной платы сочетает национальные и секторальные ставки, начиная с создания Совместных Трудовых Комитетов (далее - JLC) в начале XX века. Эти комитеты устанавливают минимальные зарплаты и условия труда для низкооплачиваемых профессий, где коллективное согласование слабо развито. JLC регулируют конкретные

<sup>7</sup> Заключительные замечания. Комитет по ликвидации расовой дискриминации от 14 марта 2014 года // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/O1400000003> (дата обращения 25.08.2024)

<sup>8</sup> МОТ, Рекомендации по защите заработной платы, 1949 г. (№ 85) // [https://www.ilo.org/ordspub/prdutf8p/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51\\_CONTENT\\_REPOSITORY\\_ID:2543080:NO](https://www.ilo.org/ordspub/prdutf8p/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2543080:NO) (дата обращения 25.08.2024)

<sup>9</sup> О проекте Закона Республики Казахстан «О ратификации Конвенции об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Конвенция 131)» // <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=15149408> (дата обращения 26.08.2024)

<sup>10</sup> Конвенция МОТ №131 // [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c131\\_ru.htm](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c131_ru.htm) (дата обращения 26.08.2024)

<sup>11</sup> О проекте Закона Республики Казахстан «О ратификации Конвенции об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Конвенция 131)» // <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=15149408> (дата обращения 26.08.2024)

подотрасли и профессии и охватывают от 9% до 25% трудового рынка. В 2000 году была введена национальная минимальная зарплата, что поставило под сомнение необходимость ЛС. Тем не менее, после обзора в 2005 году было рекомендовано сохранить ЛС с возможными изменениями. В результате проведенного пересмотра два ЛС были упразднены, а оставшиеся восемь подверглись изменениям, что позволило создать систему, обеспечивающую базовую защиту для всех работников, а также специфические условия для отдельных подотраслей [4].

### Заключение

В заключение необходимо отметить, что инициатива профессора М.А. Сарсембаева по совершенствованию норм конвенций МОТ и казахстанского трудового права, включая предложения по детализированию

понятия «минимальная заработная плата», введению гарантий выплаты и индексации заработной платы, а также по рассмотрению отраслевой минимальной зарплаты, представляет собой важный шаг к созданию более справедливой и инклюзивной системы труда в Казахстане. Эти предложения не только помогут улучшить правоприменение и защиту прав работников, но и обеспечат соответствие международным стандартам, что особенно актуально в контексте предстоящей ратификации Конвенции МОТ №131. Применение этих инициатив может способствовать созданию более устойчивого и справедливого рынка труда, удовлетворяющего потребности как работников, так и работодателей, и способствовать устойчивому экономическому росту и социальному прогрессу в стране.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Сарсембаев М.А. О необходимости совершенствования норм Конвенций МОТ и казахстанского трудового права / Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан №2 (47), 2017. С. 135-139.
2. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право / Москва: Издательство Проспект, 2012. – 566 с. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21640551> (дата обращения: 14.08.2024)
3. Стаценко В.Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / Белорусский журнал международного права и международных отношений №2, 2002. С. 18-22.- URL: [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/29162/1/2002\\_2\\_JILIR\\_stastenکو\\_r.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/29162/1/2002_2_JILIR_stastenکو_r.pdf) (дата обращения: 15.08.2024)
4. International Labor Organization / Minimum wage policy guide: Chapter 2 “How many different minimum wage rates should there be?”, 2016 – URL: <https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages/how-many-different-minimum-wage-rates-should-there-be> (дата обращения 05.09.2024)

## REFERENCES

1. Sarsembayev M.A. O neobkhodimosti sovershenstvovaniya norm Konvencij MOT i kazahstanskogo trudovogo prava / Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoj informacii Respubliki Kazahstan №2 (47), 2017. S. 135-139.
2. Gusov K. N., Lyutov N. L. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo / Moskva: Izdatel'stvo Prospekt, 2012. – 566 s. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21640551> (data obrashcheniya: 14.08.2024)
3. Stacenko V. G. Konvencii Mezhdunarodnoj organizacii truda: mekhanizmy implementacii i kontrolya za primeneniem / Belorusskij zhurnal mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnyh otnoshenij №2, 2002. S. 18-22.- URL: [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/29162/1/2002\\_2\\_JILIR\\_stastenکو\\_r.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/29162/1/2002_2_JILIR_stastenکو_r.pdf) (data obrashcheniya: 15.08.2024)
4. International Labor Organization / Minimum wage policy guide: Chapter 2 “How many different minimum wage rates should there be?”, 2016 – URL: <https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages/how-many-different-minimum-wage-rates-should-there-be> (data obrashcheniya 05.09.2024)