

**Н. А. Абузярова**

# **Заработная плата**

## **правовое регулирование**

**монография**

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ

КРИЗИСНЫЕ ЯВЛЕНИЯ, ДИСКРИМИНАЦИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ  
ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

ОСНОВНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ОСНОВНАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГАРАНТИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД



РГ-Пресс

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА  
МОНОГРАФИЯ

МОНОГРАФИЯ МОНОГРАФИЯ МОНОГРАФИЯ МОНОГРАФИЯ МОНОГРАФИЯ МОНОГРАФИЯ

# Найра Абдулкадыровна Абузярова Заработная плата: правовое регулирование. Монография

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=21535442](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=21535442)*

*ООО "ПГ-Пресс"; 2016*

*ISBN 9785392187805*

## **Аннотация**

В монографии всесторонне исследуются теоретические и практические проблемы регулирования заработной платы (оплаты труда). В соответствии с авторским замыслом в ней последовательно проанализированы необходимость совершенствования государственного регулирования оплаты труда, понятие и сущность, системы заработной платы, ее формы, состояние и перспективы, основные государственные гарантии по оплате труда, обосновываются предложения, направленные на повышение ее эффективности в России. Исследование построено в основном на материалах трудового права, тем не менее в нем рассматриваются отдельные экономические проблемы, связанные с заработной платой. Научным и профсоюзным работникам, специалистам, занимающимся разработкой законопроектов, преподавателям и студентам юридических, экономических вузов и факультетов.

# Содержание

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Информация о книге                | 4  |
| Принятые сокращения               | 7  |
| Введение                          | 10 |
| Глава I                           | 15 |
| Глава II                          | 77 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 98 |

**Н. А. Абузярова**  
**Заработная плата:**  
**правовое регулирование**  
*Монография*

**Информация о книге**

УДК 347.73

ББК 67.402

A13

*Автор:* **Абузярова Н. А.**, доктор юридических наук, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, профессор кафедры гражданского права и процесса в ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», член экспертной группы Комиссии по правовым аспектам Союзного государства и Евразийского экономического союза Ассоциации юристов России и Белорусского республиканского Союза юристов.

*Рецензенты:*

**Казанцев Н. М.**, доктор юридических наук, профессор;

**Кузьмина Н. Н.**, кандидат экономических наук, зам. председателя Федерации независимых профсоюзов России;  
**Миронов В. И.**, доктор юридических наук, профессор;  
**Мордачев В. Д.**, доктор юридических наук, профессор;  
**Шайхатдинов В. Ш.**, доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профобразования.

В монографии всесторонне исследуются теоретические и практические проблемы регулирования заработной платы (оплаты труда).

В соответствии с авторским замыслом в ней последовательно проанализированы необходимость совершенствования государственного регулирования оплаты труда, понятие и сущность, системы заработной платы, ее формы, состояние и перспективы, основные государственные гарантии по оплате труда, обосновываются предложения, направленные на повышение ее эффективности в России.

Исследование построено в основном на материалах трудового права, тем не менее в нем рассматриваются отдельные экономические проблемы, связанные с заработной платой.

Научным и профсоюзным работникам, специалистам, занимающимся разработкой законопроектов, преподавателям и студентам юридических, экономических вузов и факультетов.

УДК 347.73

ББК 67.402

© Абузярова Н. А., 2015

© ООО "РГ-Пресс", 2015

# Принятые сокращения

## 1. Нормативные правовые акты

**Конституция РФ** – Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ)

**БК РФ** – Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ

**ГК РФ** – Гражданский кодекс Российской Федерации: федеральные законы от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (часть первая); от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (часть вторая); от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ (часть третья); от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ (часть четвертая)

**КЗоТ РСФСР 1918 г., 1922 г.** – Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., 1922 г.

**КЗоТ РФ** (до вступления в силу Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 – КЗоТ РСФСР) – Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1971 г. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

**КоАП РФ** – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях – Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

**НК РФ** – Налоговый кодекс Российской Федерации: федеральные законы от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (часть первая); от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (часть вторая)

**ТК РФ** – Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

**УК РФ** – Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

**ГК РФ** – Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ

## **2. Органы власти**

**Госкомстат России** – Государственный комитет Российской Федерации по статистике

**Госкомтруд СССР** – Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

**Гособразование СССР** – Государственный комитет СССР по народному образованию

**Минздравсоцразвития России** – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

**Минтруд России** – Министерство труда и социального развития Российской Федерации

**Минфин России** – Министерство финансов Российской Федерации

**МПА СНГ** – Межпарламентская Ассамблея Содружества Независимых Государств

**Роструд** – Федеральная служба по труду и занятости

### **3. Прочие сокращения**

**МОТ** – Международная организация труда

**МРОТ** – минимальный размер оплаты труда

**РСПП** – Российский союз промышленников и предпри-

нимателей

**РФ** – Российская Федерация

**СНГ** – Содружество Независимых Государств

# Введение

Рыночные отношения привели к принципиальным изменениям заработной платы, механизм правового регулирования оплаты труда существенно изменился, появилось много трудностей и проблем, нерешенных вопросов в этой сфере. К примеру, крайне низкая заработная плата большинства работников, неоправданно высокая дифференциация заработной платы, нищенский минимальный размер оплаты труда и т. д.

Работа посвящена исследованию современных тенденций в регулировании заработной платы в Российской Федерации, обусловленной социально-экономическими процессами, произошедшими в России.

В соответствии с авторским замыслом в ней последовательно в сравнительно-правовом аспекте проанализированы сущность и состояние заработной платы, необходимость повышения государственного регулирования оплаты труда, основные государственные гарантии по оплате труда, система заработной платы, ее формы, состояние и перспективы, обосновываются предложения, направленные на ее совершенствование в России.

Монография написана, прежде всего, с целью определить, на какой концептуальной основе в интересах населения должно строиться правовое регулирование заработной

платы в России.

По мнению автора, для стабилизации экономики и улучшения жизни людей в Российской Федерации необходимо решить задачу повышения цены рабочей силы до уровня ее расширенного воспроизводства, для этого необходимо вывести заработную плату из прецедента бедноты и дестимулятора экономики на уровень ее расширенного воспроизводства.

Чрезмерно низкая заработная плата большей части работников является актуальной темой для углубленного исследования проблем заработной платы.

Учитывая то, что в регулировании заработной платы в трудовом законодательстве СНГ имеются немалые достижения и удачные решения многих актуальных вопросов оплаты труда, а также то, что применение сравнительного метода позволяет выявить имеющиеся проблемы и противоречия, в работе исследованы важнейшие направления перестройки правовой организации заработной платы в РФ и других странах СНГ.

Проанализировано соотношение государственного и договорного регулирования оплаты труда, всесторонне анализируются отдельные основные государственные гарантии оплаты труда и системы заработной платы как исходные начала регулирования заработной платы, уделено внимание влиянию повышения минимальной оплаты труда на безработицу, единству и дифференциации оплаты труда.

В ней обращается внимание на Программу «Достойный

труд», принятую VII съездом ФНПС на основе Концепции МОТ 1999 г. «Достойный труд».

Одним из необходимых положений монографии является и то, что использование государственного и договорного регулирования объективно необходимо и социально оправданно, если публичный и частный характер регулирования трудовых отношений в сфере оплаты труда правильно соотносятся между собой. Основной целью договорного регулирования оплаты труда должно быть улучшение положения работников на основе договоренности сторон социального партнерства. Со своей стороны, государство не должно мешать балансу и предложению рабочей силы на рынке труда, формированию естественной цены на рабочую силу.

Можно без преувеличения сказать, что обеспечение основных государственных гарантий по оплате труда должно быть ингредиентом любой заработной платы, поскольку любой ее размер заранее обусловлен необходимостью точного исполнения тех или иных норм права. Что касается систем заработной платы, то они подвержены действию многих объективных и субъективных условий, они должны строиться с учетом рыночной стоимости рабочей силы и индивидуальных финансовых возможностей организации. Именно поэтому система оплаты труда, установленная в конкретной организации величина не постоянная и может периодически меняться. В работе проанализирован значительный массив законов и подзаконных актов, изучена практика их ре-

ализации и широко используются юридическая литература и материалы печати. В ней освещены в сравнительно-правовом аспекте вопросы оплаты труда ряда зарубежных стран, представлен также позитивный опыт международного правового регулирования заработной платы, поскольку международные трудовые стандарты оказывают достаточно существенное влияние на современное внутреннее законодательство об оплате труда, а во внутреннем законодательстве по заработной плате России достаточно много положений, либо вступающих в прямое противоречие с правовыми нормами о заработной плате (оплате труда), либо могущих быть улучшенными с учетом содержания международных трудовых стандартов.

В работе с учетом принципов организации труда последовательно проанализировано общее состояние и недостатки оплаты труда в России, поскольку заработная плата по-прежнему переживает определенные потрясения (неоправданная супердифференциация в размерах оплаты труда, низкий уровень заработной платы большинства работников и минимального размера оплаты труда). По мнению автора, потребности демократического, экономического и социально-политического развития общества настоятельно требуют перехода от выявления содержания сущности заработной платы как понятия, определения ситуации и трудностей к изменению ситуации в сфере оплаты труда в соответствии со ст. 2 Конституции Российской Федерации.

Работа выполнена при информационной поддержке СПС «КонсультантПлюс».

Нормативные акты приведены по состоянию законодательства на 5 ноября 2014 г.

# **Глава I**

## **Заработная плата как правовой институт**

### **1.1. Понятие и сущность заработной платы как правового института трудового права**

Рассматривая заработную плату в правовом смысле как юридическую категорию, большая часть ученых выделяет три аспекта. Во-первых, заработная плата выступает как условие трудового договора, определяющее конкретные права и обязанности его участников. Во-вторых, заработная плата является элементом трудового правоотношения, отражающим один из важнейших признаков трудовых правоотношений – возмездность. В-третьих, заработная плата является институтом отрасли трудового права, представляя собой систему юридических норм. Заработная плата является важнейшим институтом трудового права, включающим обширную систему правовых норм, регулирующих отношения в сфере организации оплаты труда, которые регулируют отношения в сфере оплаты труда, она является также важнейшим институтом науки трудового права, включающим тео-

ретические учения о заработной плате (оплате труда). В-четвертых, заработная плата как институт науки трудового права дает представление о терминах, используемых в данном институте, системах, формах, методах регулирования, сравнительном анализе заработной платы (оплаты труда) и т. д.

В этом правовом институте находит выражение политика государства в области оплаты труда, и в более широком смысле – в области доходов населения.

В основе заработной платы как экономической категории лежат распределительные отношения, они выполняют воспроизводственные и стимулирующие функции.

Для большинства современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда, величина и динамика которой формируются под воздействием рыночных факторов, и в первую очередь посредством спроса и предложения<sup>1</sup>. Д. Рикардо рассматривал заработную плату как часть стоимости, которая покрывает стоимость средств существования работника, как цену труда, при этом основное внимание он сосредоточил на количественных изменениях заработной платы<sup>2</sup>. Многие современные экономисты, например Н.А. Волгин, рассматривают заработную плату как цену рабочей силы, включающую в себя стоимость (физические, интеллектуальные и иные затраты работника в процессе работы) и некую прибыль, направляемую на развитие рабочей силы (повышение квалификации, образовательного, информационного и культурного уровня и т. д.)<sup>3</sup>.

В экономической литературе высказывалось предложение о закреплении в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) понятия «цена труда» вместо понятия «заработная плата»<sup>4</sup>. Эта позиция не нашла поддержки у специалистов в области трудового права, так как данный подход основан на экономических критериях, а именно на составе расходов работодателя на рабочую силу.

Ряд ученых-экономистов считает, что категория «заработная плата» не тождественна категории «цена труда», которая определяется, прежде всего, на рынке труда, в результате взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу, они считают, что уровень заработной платы зависит не только от спроса и предложения, а также от производительности труда, финансовых возможностей работодателя, стоимости жизни и воспроизводства рабочей силы, сложившегося уровня заработной платы в отрасли<sup>5</sup>.

Помимо понятия «цена труда» очень распространенной категорией, характеризующей сущность заработной платы, является «цена рабочей силы». Цена рабочей силы представляет собой издержки в себестоимости производимых товаров и услуг, это одна из основных статей расходов работодателя. Теоретические основы заработной платы как цены рабочей силы были разработаны в основном А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом.

Стоимость рабочей силы «как «превращенная форма стоимости товара» включает прямую заработную плату (зара-

ботную плату в узком смысле слова). В широком смысле слова под заработной платой понимаются прямая заработная плата и социальная заработная плата, это пособия по социальному страхованию (оплата в случае временной нетрудоспособности, по беременности и родам; семьям, имеющим детей, и т. д.), оплата отпусков и праздничных дней, страховые взносы. Стоимость рабочей силы оценивается по физиологическим и социальным критериям, которые определяют затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы<sup>6</sup>.

Если мы говорим, что заработная плата – это цена труда, значит, работодатель обязан включить в ее структуру только затраты, связанные с использованием рабочей силы, которые имели место лишь в процессе трудовой деятельности. Если же мы говорим, что заработная плата – цена рабочей силы, то она должна включить в себя, затраты и издержки формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы. Только в совокупности они могут окончательно определить сущность заработной платы<sup>7</sup>.

«Экономический аспект оплаты труда представляет собой превращенную форму стоимости рабочей силы «цены труда» иначе говоря, цену. Но в условиях рыночной и нерыночной экономики способы определения данной цены отличаются». Если господствует один собственник (в условиях нерыночной экономики), он является единственным субъектом нормирования заработной платы. В данном случае раз-

мер заработной платы большей частью зависит от усмотрения собственника средств производства, хотя и связан с качеством и результатами<sup>8</sup>. В условиях рыночной экономики оплата труда зависит от многих факторов, включая стоимость рабочей силы и цену труда. Заработная плата, как экономическая категория, представляет собой, во-первых, долю работника в создаваемом им доходе, а во-вторых, цену рабочей силы, формируемую на рынке труда. По нашему мнению, сущность заработной платы тесно связана с категориями «цена труда» и «цена рабочей силы», однако ее содержание значительно шире этих категорий, так как она должна охватывать простое воспроизводство рабочей силы и расширенное воспроизводство.

Заработную плату можно рассматривать в экономическом, правовом и социальном смыслах. Нас интересует понятие и сущность заработной платы в юридическом аспекте. Рассмотрение заработной платы в правовом аспекте показывает зависимость заработной платы от квалификации работника, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы и результативности труда.

Необходимо отметить, что, несмотря на достаточно длительный период функционирования категории «заработная плата», в юриспруденции до сих пор нет единого подхода к определению понятия заработной платы.

*Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда) представляет собой вознаграждение за труд в зависи-*

*мости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).*

Термин «заработная плата» признан мировым сообществом и возражений не вызывает. Правовое понятие заработной платы определено в ст. 1 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949). В соответствии с п. 1 Конвенции МОТ № 95 термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить, в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны».

Таким образом, в указанной конвенции МОТ термин «заработная плата» означает вознаграждение или заработок, в ст. 129 ТК РФ термин «заработная плата» трактуется только

как лишь «вознаграждение».

Согласно трудовой теории стоимости, разработанной У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо и др. мыслителями, заработная плата представляет собой форму дохода, которую наемный работник получает в результате реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда, являющийся в условиях рыночной экономики товаром.

У. Петти характеризовал заработную плату как величину, зависящую от стоимости средств существования рабочего.

А. Смит характеризовал заработную плату как сумму денег, которую получает товаропроизводитель, реализуя свой товар. В его учении заработная плата определяется как стоимость труда. А. Смит считал, что размер заработной платы работника зависит от состояния между спросом и на рабочую силу и размером фонда, сформулированного предпринимателем и предназначается на выплату заработной платы работникам.

Д. Рикардо рассматривал заработную плату как часть стоимости, которая покрывает стоимость средств существования рабочего, как цену труда. Согласно учению К. Маркса, заработная плата наемного рабочего представляет собой цену его рабочей силы и выступает как «превращенная форма стоимости рабочей силы». Определение заработной платы в ст. 129 ТК РФ через гражданско-правовую категорию «вознаграждение» – «награда» вызывает много вопросов. Оно дано без учета ее экономической природы<sup>9</sup>.

Надо отметить, что определение заработной платы через гражданскоправовую категорию «вознаграждение» искажает юридическую природу заработной платы, поскольку она теряет свою главную компенсационную функцию. По мнению Р. Хендерсона заработная плата – это компенсация за расходование рабочей силы<sup>10</sup>.

По нашему мнению, заработная плата представляет собой оплату работодателем предоставленной работником рабочей силы в зависимости от результативности труда, квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

С.А. Голощачов признавал понятие заработной платы (оплаты труда) в узком и широком смысле слова, по его мнению оплата труда в узком смысле – это институт трудового права, оплата труда в широком смысле – это межотраслевое понятие. Свыше 40 лет назад В.И. Семенков говорил об отсутствии надлежащего понятия заработной платы во внутреннем законодательстве нашей страны. На сегодняшний день понятие заработной платы (оплаты труда) в РФ является одним из стереотипов современности.

Заработная плата является основным элементом трудового правоотношения с характерным набором признаков. Можно выделить следующие основные признаки: 1) заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) она выплачивается, как правило, в денеж-

ной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством<sup>11</sup>.

В докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.» в том виде, в котором он используется в докладе, термин «заработная плата» относится к совокупной валовой оплате труда, включающей в себя регулярные бонусы, получаемые работниками в тот или иной период времени как за отработанное, так и за неотработанное время, например оплату ежегодного отпуска и временного отпуска по болезни. В сущности, этот термин соответствует понятию «совокупное денежное вознаграждение», которое является основным компонентом дохода, связанного с оплачиваемой занятостью. В него не входят взносы работодателей на социальное обеспечение. Этим он отличается от «оплаты труда наемных работников», используемой в системе национальных счетов и состоящей из двух компонентов, а именно: «заработной платы», которая соответствует понятию заработной платы, используемому в указанном докладе, и «социальных взносов работодателей». Сюда не входят взносы работодателей в фонд социального обеспечения. «Заработная плата» представляет собой общий размер вознаграждения до удержания налогов, включая регулярные доплаты, получаемые работниками в течение установленного периода за отработанное, а также непроработанное время, например ежегод-

ный оплачиваемый отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни<sup>12</sup>.

КЗоТ 1972 г. давал различные определения понятий «заработная плата» и «оплата труда». Под «оплатой труда» понималась система отношений, связанных с обеспечением, установлением и осуществлением работодателем выплат за труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, договорами, коллективными соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. В понятие же «заработная плата» вкладывалось иное содержание, и под заработной платой понималось вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Из ст. 129 ТК РФ видно, что ТК РФ употребляет термины «заработная плата» и «оплата труда» как синонимы. В научной юридической литературе, по мнению ряда ученых, отождествление указанных выше понятий представляется необоснованным, поскольку эти термины обозначают разные явления. Одни ученые считают, что оплата труда – понятие более широкое, чем заработная плата, поскольку оно указывает на соответствующую деятельность работодателя, обеспечивающую выполнение им обязанности по своевременной и полной выплате работнику заработной платы<sup>13</sup>. Другие ученые считают, что под «оплатой труда по-

нимается система отношений, складывающаяся между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления выплат за труд, а под «заработной платой» – собственно вознаграждение за труд<sup>14</sup>.

Отождествление понятий «заработная плата» и «оплата труда», исключает определение оплаты труда как системы отношений. Термин «заработная плата» признан мировым сообществом, однако в законодательстве стран рыночной экономики разграничения этих понятий нет.

По мнению большинства ученых отождествление понятий «оплата труда» и «заработная плата» представляется вполне оправданным. Как синонимы эти понятия не только удобны для применения, но и отражают правовой характер возмездности трудового правоотношения. Поэтому в настоящее время разделение понятий «заработная плата» и «оплата труда» отсутствует не только в правовой и экономической литературе, но и в законодательстве. Такое законодательное решение представляется нам достаточно удачным и оправданным на практике.

И все-таки, исходя из анализа действующего законодательства о заработной плате, нам представляется, что в словосочетание «оплата труда» законодатель вкладывает более широкий смысл, чем в категорию «заработная плата». К примеру, оплата труда используется в гражданско-правовых договорах, в названии раздела VI «Оплата и нормирование труда», объединяющего три главы (20, 21 и 22) «Об-

щие положения», «Заработная плата», «Нормирование труда» и в самом содержании положений, включенных в эти главы. Кроме того, категория «оплата труда» применяется большей частью там, где применение категории «заработная плата» стилистически невозможно.

Трудно не согласиться с мнением, Р.А. Яковлева, что ст. 129 ТК РФ, специально посвященная понятийному аппарату в области труда, могла бы содержать весь набор употребляемых терминов, относящихся к правовому регулированию оплаты труда, расшифровку структурных элементов заработной платы (по образцу ст. 209 ТК РФ). Четкое недвусмысленное определение каждого стимулирующего элемента заработной платы (надбавки, доплаты, поощрительные выплаты и др.) позволило бы снять многочисленные злоупотребления и противоречия в организации и стимулировании труда; упростить расчеты по оплате труда; повысить для работников, прежде всего для бюджетной сферы, гарантии получения заработной платы.

Кроме того, относительно определения заработной платы (оплаты труда), содержавшегося в ст. 129 ТК РФ, следует отметить, что его использование также нуждается в доработке, поскольку в последующих статьях можно обнаружить фактически два значения термина «заработная плата». В ст. 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы», ст. 137 «Ограничение удержаний из заработной платы», ст. 138 «Ограничение размера удержаний из заработной платы», ст.

139 «Исчисление средней заработной платы» речь идет о понимании заработной платы как суммы денежных средств, начисленных и выплачиваемых работнику за его работу в соответствии с системами оплаты труда, действующими в организации. В ряде статей ТК РФ имеет место понимание заработной платы как условий оплаты труда: ст. 133 «Установление минимальной заработной платы»; ст. 146 «Оплата труда в особых условиях», развивающих ее статьях 148–151.

В связи с этим необходимо внести изменения в нормы ТК РФ с целью приведения их к единообразию. В частности, статьи ТК РФ целесообразно было бы назвать следующим образом: «Статья 130. Основные государственные гарантии по заработной плате»; «Статья 131. Формы заработной платы»; «Статья 143. Тарифные системы заработной платы»; «Статья 144. Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений»; «Статья 145. Заработная плата руководителей организаций<sup>15</sup>, их заместителей и главных бухгалтеров» и т. д.<sup>16</sup>

В трудовом законодательстве нет понятий основная и дополнительная части заработной платы. О делении заработной платы на части основную и дополнительную в ст. 129 ТК РФ также не говорится, хотя в научной литературе такое деление заработной платы встречается довольно часто.

Исходя из научной литературы основная заработная плата, являющаяся относительно постоянной частью заработной платы, носит устойчивый характер, включает вредность,

тяжесть, степень определенного вида труда, значение той или иной отрасли народного хозяйства. Она состоит из должностных окладов (тарифных ставок), доплат, оплаты труда при отклонениях от нормальных условий труда, районные коэффициенты. Основная часть заработной платы отражает интенсивность, сложность, квалификацию труда и условия, в которых работают работники. Составляющими элементами дополнительной заработной платы являются доплаты и надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам), премии и надбавки, прочие виды стимулирующих выплат, вознаграждения по итогам работы за год. По мнению А.Д. Зайкина, С.И. Шкурко, «основная часть заработной платы не зависит от доходности предприятия, а дополнительная часть находится в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия»<sup>17</sup>.

Дополнительная часть заработной платы связана с конкретными результатами труда отдельного работника.

Праву работника на основную часть заработной платы всегда корреспондирует его обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции. Основная часть заработной платы не зависит от прибыли предприятия, а дополнительная зависит и представляет собой оплату по результатам труда.

Основная часть заработной платы базируется на тарифных системах заработной платы. Дополнительная часть заработной платы зависит от результатов работы организации

и самого работника, она регулируется, как правило, коллективными договорами, трудовыми договорами.

Соотношению постоянной и дополнительной части заработной платы в зарубежных странах уделяется серьезное внимание. К примеру, в Германии на предприятиях химической промышленности оно составляет 9 к 1, а это означает, что снижена роль стимулирующей составляющей оплаты труда. В РФ снижена, как правило, основная часть заработной платы. Наиболее оптимальным представляется соотношение 3:2 в пользу ее постоянной части<sup>18</sup>. Исходя из анализа ст. 129 следует отметить, что в ней указаны правовые критерии построения заработной платы – квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

В ст. 129 ТК РФ механизм заработной платы складывается из трех важнейших частей: вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат.

Первая часть – «вознаграждение за труд» – составляет основную часть заработной платы.

Две последующие части – компенсационные и стимулирующие выплаты – являются составляющими дополнительной части заработной платы.

Правовая природа вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих частей различна. Назначение вознаграждения за труд заключается в воспроизводстве рабочей силы, компенсационных и стимулирующих выплат в ее рас-

ширенном воспроизводстве. Это вытекает из Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого 16 декабря 1966 г. Генеральной Ассамблеей ООН, Европейской социальной хартии, принятой 3 мая 1996 г. Советом Европы, Конституции Российской Федерации.

Почти во всех анализируемых трудовых кодексах стран – членов СНГ, как и во всем мире, разделение заработной платы и стимулирующих выплат отсутствует (например, ст. 178 Республики Армения, ст. 1 Республики Казахстан, ст. 128 Республики Молдова). Представляется, что такое правило рациональней, чем соответствующее положение российского законодательства, допускающего разделение вознаграждения за труд и стимулирующих выплат.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник наделен правом на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в зависимости от четырех факторов построения заработной платы – квалификации, сложности труда, количества и качества выполняемой работы. В ст. 132 ТК РФ также указываются те же критерии оплаты труда. Также законодатель в ст. 21 и 129 ТК РФ совершенно правильно включает пятый фактор построения оплаты труда – условия труда.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, про-

фессии, специальности с указанием конкретного вида поручаемой работнику работы).

Международная стандартная классификация занятий 1988 г., обновленная в 2004 г., дает следующее понятие классификации «способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности (т. е. род работы) в рамках данного вида деятельности» и выделяет понятия «уровень квалификации» и «квалификационная стабилизация», введенный впервые. Общероссийский классификатор занятий, ОК 010-93 от 10 декабря 1993 г. № 29819, введенный в действие 1 января 1995 г., устанавливает четыре уровня квалификации: первый уровень – соответствующий общему и среднему полному образованию; второй – начальному профессиональному образованию; третий – среднему профессиональному образованию; четвертый – послевузовскому профессиональному образованию.

Можно согласиться с мнением ряда ученых, что квалификацию работника можно рассматривать как способность в рамках отдельных видов трудовой деятельности выполнять совокупность задач и обязанностей определенной сложности и объема (т. е. работу определенного рода), детерминируемую уровнем квалификации (уровнем профессионального мастерства) работника<sup>20</sup>.

Количество и качество труда взаимосвязаны, в экономическом смысле они определяют меру труда. Количество труда согласуется с оплатой по затратам труда и традиционно

измеряется нормами труда и рабочим временем, оно обычно характеризует содержательную сторону труда и взаимосвязано с оплатой по затратам труда.

В соответствии с п. 5 Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 г. Европейский комитет по социальным правам считает, что заработная плата, обеспечивающая достойный уровень существования, должна составлять не менее 60 % от средней заработной платы по стране – с учетом детальной информации о стоимости жизни в конкретной стране. РФ присоединилась к Хартии Сообщества об основных правах трудящихся, в п. 5 которого говорится:

– трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т. е. зарплата, достаточная для того, чтобы они могли обеспечивать приличный жизненный уровень;

– трудящиеся, подлежащие условиям найма, помимо контракта о бессрочной работе, должны получать соответствующую справедливую заработную плату<sup>21</sup>.

Пункт 1 ст. 4 Европейской социальной хартии в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд признает право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни.

Необходимо отметить, что законодатель недостаточно последователен в употреблении термина «сложность труда», употребляя его в различных сочетаниях и при этом вкладыва-

вая в них одинаковый смысл. Так, в ч. 1 ст. 129 ТК РФ законодатель говорит о сложности выполняемой работы, в ч. 2 ст. 129 ТК РФ при определении тарифной ставки – о «нормах труда определенной сложности», а в ч. 3 ст. 129 ТК РФ при формулировании определения оклада (должностного оклада) – о трудовых (должностных) обязанностях определенной сложности. При этом в трудовом законодательстве также отсутствуют определения работы и трудовых (должностных) обязанностей. Правда, в ст. 57 ТК РФ прослеживается некоторая связь между работой и трудовой функцией, содержанием которой являются обязанности работника по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью, установленные по соглашению сторон в трудовом договоре<sup>22</sup>. Думается, применительно к критериям, определяющим размер заработной платы в узком смысле этого слова, на локальном уровне следует все-таки вести речь об определении сложности выполняемых трудовых обязанностей, трудовой функции, а на отраслевом – о сложности работы<sup>23</sup>.

Сложность труда определяется исходя из сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника.

Как нам представляется, на размер оплаты труда работника влияют не только факторы, указанные в ст. 129, 132 ТК РФ, но и результаты труда, невключение результатов труда в определение заработной платы ст. 129 ТК РФ является серьезным упущением, вознаграждение за труд не может

исключить оплату по результатам труда, поскольку производство товаров и услуг направлено на удовлетворение потребностей общества. Соответственно содержание трудового договора должно быть дополнено включением не только выполнения работником трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, но и достижения работником результативности труда. При этом оценка результатов труда работника должна стать основой установления стимулирующих выплат, карьерного роста работника, оплаты его труда.

К.Н. Гусов, исследуя проблемы совершенствования трудового законодательства в РФ, справедливо отметил, что в ст. 129 ТК РФ не учтены все признаки, позволяющие ограничивать заработную плату от оплаты труда по гражданско-правовым договорам. По его мнению, понятие заработной платы не отражает таких признаков, как обусловленность выплаты наличием трудового договора; систематичность выплаты; его гарантированный характер; наличие правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам<sup>24</sup>, по существу к признакам заработной платы относится и результативность труда.

Оплата труда работника по результатам труда есть оплата живого труда, а не готового продукта. Например, при определении размера оплаты за изготовление того или иного изделия весь овеществленный в этом изделии труд элимини-

руется и расценивается только сама отработка (живой труд), оплата затраченного труда (но не готового продукта) составляет суть заработной платы как вознаграждения за труд работников. Иначе обстоит дело в гражданско-правовых отношениях, которые не являются отношениями по применению труда. Процесс труда там не подлежит правовому регулированию, оплате подлежит не затрачиваемый труд, а ее конечный продукт. Именно продукт труда, конкретный предмет труда служит объектом правового регулирования и мерилom вознаграждения за труд<sup>25</sup>.

В гражданском праве по договору подряда оплата производится исходя из полученного результата, в трудовом праве вне зависимости от получения результата оплачивается сам процесс работы. В ТК РФ необходимо включить правовую норму, отражающую зависимость размера заработной платы работника не только от процесса работы, но и от результатов труда работника, что, безусловно, повлечет за собой повышение производительности труда работников и результативность их труда.

В.И. Миронов выделяет два основных критерия для определения результатов труда. Во-первых, отработанное работником в интересах работодателя рабочее время. Во-вторых, критерием результативности выполнения работником трудовой функции является объем выполненных им работ. Нормативы объема работ также должны соответствовать требованиям законодательства, т. е. нормам труда, которые уста-

новлены для конкретной трудовой функции<sup>26</sup>.

В РФ оплата труда по затратам труда, а не по его результатам преобладает, тогда как включение такого фактора, как оплата труда по его результатам, способствовала бы качеству труда. Полагаем, что результативность труда работника должна определяться на коллективно-договорном, а не на государственном уровне. При определении результативности труда необходимо учитывать, что договорное регулирование труда в РФ отталкивается от заведомо заниженной базы.

Необходимо изменить сложившуюся ситуацию в стране по оплате труда с акцентом на затраты труда и ввести в ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 21, 22, 56, 129, 132 ТК РФ положения об оплате труда с учетом одного из важнейших факторов механизма заработной платы – результативности труда.

Таким образом, заработная плата (оплата труда) должна содержать в себе следующие факторы, влияющие на состояние заработной платы: квалификацию; сложность труда; количество и качество выполняемой работы; условия труда; результативность труда.

Кроме того, на размер тарифной ставки, должностного оклада влияет региональное расположение организации, ведомственная принадлежность и т. д.

Считаем, что факторы построения заработной платы должны быть детально регламентированы посредством закрепления в ТК РФ.

## **1.2. Сравнительно-правовой анализ концептуальных вопросов заработной платы стран Содружества Независимых Государств**

Успешное решение экономических, социальных и политических задач в любом государстве во многом зависит от регулирования заработной платы. В современных социально-экономических условиях, характеризующихся практически во всех странах Содружества независимых государств (в дальнейшем – СНГ) переходом из социалистической в романо-германскую систему права, усложнением интеграционных процессов и обострением социальных проблем, роль и значение заработной платы возрастает.

Согласно правовой доктрине целями сравнительного законовещения являются «ознакомление с мировым опытом законодательного развития и выявление общих моментов в законодательстве, преодоление различий, препятствующих схожему законодательному регулированию, и сохранение национально-специфического в законодательстве разных государств»<sup>27</sup>.

Институты заработной платы в ТК РФ и в трудовых кодексах стран – членов СНГ – сложные и родственные системные образования, имеющие много общего, обусловленного общим предметом правовой регламентации, исторически прошлой правовой основой – КЗоТом советского пери-

ода, но вместе с тем имеющие заметные отличия в структуре их построения. Учитывая то, что в регулировании заработной платы в ТК РФ и трудовых кодексах стран СНГ имеются немалые достижения и удачные решения многих актуальных вопросов, а также то, что применение сравнительного метода позволяет глубже изучить сильные и слабые стороны российского законодательства о труде, выявление имеющихся пробелов, противоречий, опыта стран СНГ может стать ориентиром дальнейшего совершенствования регулирования заработной платы в Российской Федерации. Сопоставление норм по оплате труда ТК РФ и трудовых кодексов стран СНГ позволит если не найти готовые способы и решения проблем, то хотя бы избежать некоторых ошибок, выявить просчеты и недостатки в нормах, регулирующих заработную плату, выделить ряд интересных решений, которые могли бы быть использованы для совершенствования законодательства Российской Федерации.

Страны, входящие в СНГ, имеют исключительное значение друг для друга, так как они геополитические союзники, особенно страны СНГ, входящие в таможенный союз, в этой связи сравнительный анализ законодательного регулирования отношений по заработной плате является чрезвычайно важной и перспективной задачей.

Институт заработной платы является относительно самостоятельным специфическим разделом законодательства о труде. Институты заработной платы во всех странах СНГ

урегулированы национальными кодифицированными актами о труде – трудовыми кодексами, нормы о заработной плате гармонизируются в рамках Содружества независимых государств. При этом институт заработной платы является относительно самостоятельным специфическим разделом законодательства о труде.

Во всех из исследуемых трудовых кодексах стран СНГ, так же как и в ТК РФ, закреплён принцип – обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него самого и его семьи, не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

В нормах трудовых кодексов Республики Беларусь (ст. 56–88), Республики Таджикистан (ст. 101–109), Республики Туркменистан (ст. 110–143), Республики Узбекистан (ст. 153–164) и Украины (ст. 94–117), устанавливающих оплату труда работника, заложен глубокий гуманный смысл и закреплён широкий круг гарантий в этой сфере регулирования. Так, среди таких гарантий можно назвать следующие. Во-первых, работодатель, независимо от своего финансового состояния и рентабельности предприятия, обязан выплатить работнику заработную плату за выполненную им работу. Во-вторых, дискриминация в оплате труда запрещается. Работодатель обязан выплачивать работникам одну и ту же плату за выполнение равноценной работы. В-третьих, изме-

нение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, запрещается. В-четвертых, размер оплаты труда, определенный соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного законом, коллективным договором или соглашением.

Это, в частности закреплено в ст. 102 ТК Республики Таджикистан, ст. 56 ТК Республики Беларусь, ст. 111 ТК Республики Туркменистан, ст. 154 ТК Республики Узбекистан.

Если сгруппировать сходные государственные гарантии по оплате труда в странах СНГ, то они будут представлять собой систему, в которую входят:

- 1) величина минимальной заработной платы;
- 2) величина размера тарифной ставки и должностного оклада;
- 3) государственные тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций;
- 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в особых условиях;
- 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы;
- 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацией государственных гарантий в части ее размеров;

8) ответственность работодателей (нанимателей) за нарушение трудового законодательства об оплате труда, условий коллективного договора, соглашений об оплате труда.

При этом все государственные гарантии в области оплаты труда распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями всех форм собственности.

Конкретный размер оплаты труда устанавливается на основании соглашения между работником и работодателем, но при соблюдении обязательных, установленных законодательством, трудовых гарантий (ст. 102 ТК Республики Таджикистан, ст. 154 ТК Республики Узбекистан).

Формы, системы и размеры заработной платы, а также другие виды доходов работников по исследуемому законодательству определяются в соответствии с трудовым и коллективным договором, соглашениями. Исключение составляет Республика Молдова, где в ст. 140 ТК указано, что «снижение размеров заработной платы, предусмотренных индивидуальными трудовыми договорами, коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, не допускается до истечения одного года со дня их установления». На наш взгляд, целесообразно было бы предусмотреть подобную норму и в законодательстве других стран СНГ,

включая и Российскую Федерацию.

Заработная плата в каждой из стран СНГ имеет свою особую внутреннюю структуру, внутреннее строение, не говоря уже о его содержании. Даже простое внешнее сравнение позволяет увидеть значительные различия между ТК РФ и ТК СНГ.

Нет сомнений, что основой формирования институтов заработной платы в странах СНГ послужили не только ранее действовавшие КЗоТы, но и ТК РФ, исключение составляет Азербайджанская Республика, ТК Азербайджанской Республики был принят намного раньше ТК РФ, 1 февраля 1999 г. Напротив, ТК Кыргызской Республики содержит многие нормативные положения, наименования глав и разделов, весьма сходные с ТК РФ. Хотя между ними имеются и довольно существенные различия как в объеме (количестве статей), так и в содержании.

Формы, система и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются работодателем на основании коллективного договора (соглашения) и трудового договора (контракта). Формы и система оплаты труда государственных служащих устанавливаются специальным законодательством. Формы и система оплаты труда работников организации, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются работодателем, а конкретные размеры оплаты труда – актами правительств стран СНГ.

Заработная плата в каждой из стран СНГ имеет свою особую внутреннюю структуру, внутреннее строение, не говоря уже о его содержании. Даже простое внешнее сравнение позволяет увидеть значительные различия между ТК РФ и трудовых кодексов других стран СНГ.

ТК РФ имеет крупные структурные подразделения, именуемые частями, каждая часть состоит из определенного числа разделов, последние делятся на главы, и конечным элементом такой системы является отдельно взятая правовая норма. Структурное построение трудовых кодексов стран СНГ разное, к примеру, ТК Азербайджанской Республики состоит только из разделов.

По законодательству всех стран СНГ во исполнение и развитие норм трудовых кодексов стран СНГ приняты специальные законы, указы президентов, постановления правительств, регламентирующие конкретные отношения, связанные с заработной платой.

В научной и учебной литературе исследуемых стран приводится около двух десятков понятий и определений заработной платы как экономической, так и юридической направленности. Основные понятия по заработной плате (оплате труда), сформулированные в ст. 129, 143 ТК РФ и соответствующих трудовых кодексах стран – членов СНГ, основаны на положениях Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах

(1966). Эти статьи ТК РФ и трудовых кодексов других стран СНГ являются основополагающими по вопросам организации заработной платы, и их изменение, по существу, означает изменение методологических подходов в регулировании вопросов заработной платы.

Помимо понятий, изложенных в ТК РФ, в трудовых кодексах указанных стран – членов СНГ изложены определения и понятия, не легализованные в ТК РФ. Так, в Азербайджанской Республике такими определениями являются понятия «минимальная заработная плата» (п. 2 ст. 155), «надбавки к заработной плате» (ст. 157), «средняя заработная плата» (п. 1 ст. 177), в Кыргызской Республике – «тарифная ставка (оклад)», «минимальная заработная плата» (ст. 151), в Республике Казахстан – «основная заработная плата», «минимальный стандарт оплаты труда», «минимальный размер заработной платы» (ст. 1), «минимальная заработная плата», «бестарифные системы оплаты труда» (ст. 128). КЗоТ Украины минимальную заработную плату характеризует как законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда.

К примеру, согласно ст. 131 ТК Республики Молдова, минимальная заработная плата – это установленный государством минимальный размер платы в национальной валюте за простую, неквалифицированную работу, ниже уровня кото-

рого работодатель не вправе заплатить за выполненную работником месячную или часовую норму. Отметим, что необходимость легализации определений, данных в трудовых кодексах стран СНГ в Российской Федерации, является весьма сомнительной.

Основные понятия о заработной плате в ТК РФ даны в ст. 129, 143, в Азербайджанской Республике (ст. 154, 155 ТК), в Республике Беларусь (ст. 57 ТК), в Республике Казахстан в ст. 1 ТК, в Кыргызской Республике в ст. 151 ТК, в Республике Армения в ст. 178 ТК, в Республике Молдова в ст. 128, в Республике Таджикистан в ст. 102(2) ТК, Республике Туркменистан в ст. 110 ТК, в Украине в ст. 94 КЗоТ Украины. При весьма разном понимании сути заработной платы в трудовых кодексах стран СНГ единым для всех стран является усиление стимулирующей функции заработной платы в общей совокупности ее функциональных назначений, ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Правда, дефиниция заработной платы, ее основания и условия во многих трудовых кодексах анализируемых стран СНГ не совпадают, хотя понятие заработной платы по существу одинаково практически во всех странах СНГ. Однако формулировки статей, закрепляющие положения о заработной плате, различны. В одних трудовых кодексах стран СНГ дано определение понятия заработной платы, как например, в ст. 129 ТК РФ, в других это вытекает из содержания норм, регламентирующих те

или иные отношения по заработной плате.

Статья 1 Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949) определяет «заработную плату» независимо от названия и метода исчисления как всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. Исходя из этого определения, можно сделать вывод, что понятие «заработная плата» включает не только само вознаграждение, но и условия его установления соглашением, законодательством или тем или другим одновременно.

Не совсем оправданным представляется то, что в трудовых кодексах отдельных стран СНГ законодатель не проводит различий в определении терминов «тарифная ставка» и «оклад», употребляя их, как правило, вместе – «тарифная ставка (оклад)» (ст. 154 ТК Кыргызской Республики, ст. 130 ТК Республики Молдова). В ст. 1 ТК Республики Казахстан дается следующее понятие тарифной ставки (оклада): это «фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени». В ст. 157 ТК Азербайджанской Республики говорится, что тарифная ставка (должностной оклад) – это «основная часть зара-

ботной платы, установленная за сложность, напряженность труда и квалификационный уровень работника». Исходя из приведенных определений на тарифную ставку и должностной оклад возлагается аналогичная функция как на тарифные ставки Единой тарифной сетки (ЕТС), обязательность применения которой в Российской Федерации отменена Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ. В настоящее время в Российской Федерации базовые нормы для работников бюджетной сферы по существу являются государственными гарантиями заработной платы.

Из определения заработной платы приведенного в ст. 129 ТК РФ, по существу, вытекают следующие различия между понятиями «тарифная ставка» и «оклад»:

- тарифные ставки применяются преимущественно при оплате труда рабочих, а оклады – при оплате труда руководителей, специалистов и служащих;
- оклад устанавливается в фиксированной величине независимо от продолжительности рабочего периода в месяце;
- тарифная ставка и оклад не учитывают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты и в силу этого являются основополагающими при оплате труда.

Учитывая изложенное в трудовые кодексы стран СНГ, следовало бы ввести понятие терминов «тарифная ставка» и «должностной оклад».

В ст. 129 ТК РФ содержатся понятия «базовый оклад (базовый должностной оклад)», «базовая ставка заработной

платы», в трудовом законодательстве стран СНГ они отсутствуют. По существу, на эти понятия возлагается та же функция, что и на тарифные ставки Единой тарифной сетки (ЕТС), действующей в этих странах.

Государство устанавливает гарантии по оплате труда, которые, с одной стороны, обеспечивали бы социальную защиту работникам, а с другой – не допускали бы ситуацию, при которой неэффективно работающие предприятия могли бы функционировать за счет выплаты работникам необоснованно низкого заработка. В ТК РФ (ст. 130 «Основные государственные гарантии по оплате труда работников»), в Республике Беларусь (ст. 56 ТК «Государственные гарантии по оплате труда работников») детально, полно и обстоятельно перечислены основные гарантии по оплате труда работников. В ТК Республики Армения, Республики Казахстан основные гарантии по оплате труда отражены весьма поверхностно. В ТК Азербайджанской Республики (п. 2 ст. 178) отражена лишь часть основных государственных гарантий по оплате труда работников, перечисленных в ТК РФ, остальные вытекают из содержания других статей. В трудовых кодексах Украины, Кыргызской Республики вообще нет отдельной статьи, посвященной основным гарантиям по оплате труда, они вытекают из содержания других статей. В трудовых кодексах Республик Молдова (ст. 129), Таджикистан (ст. 102), Туркменистан (ст. 111), Узбекистан (ст. 154) перечислены отдельные основные гарантии по оплате труда, ко-

которые детализируются в других нормах ТК Республики Молдова (ст. 141, 142).

В ст. 132 ТК РФ указано, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий выполняемой работы. Такая дифференциация оплаты труда указана в большинстве стран СНГ. Между тем, как нам представляется, на размер заработной платы работника должны влиять не только указанные выше факторы заработной платы, но и его результаты. Это важнейшее положение в ч. 1 ст. 132 ТК РФ не отражено. Тогда как в ст. 178 ТК Армении указано, что заработная плата работника зависит от результатов деятельности организации. В ТК Кыргызской Республики (ч. 2 ст. 152) говорится, что «оплата труда может производиться по индивидуальным и коллективным результатам труда». Заработная плата зависит также от возможностей, заложенных в системах заработной платы. В ст. 130 Республики Молдова говорится, что заработная плата работников также зависит от результатов труда работника и/или результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Небезынтересна дефиниция заработной платы, закрепленная в ст. 94 ТК Украины, устанавливающая: «Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации и максимальным разме-

ром не ограничивается». Она содержит чрезвычайно важный фактор заработной платы – зависимость заработной платы от результатов труда работника, хозяйственной деятельности организации, также учитывает деловые качества работника. Можно без преувеличения сказать: нет сомнений, что такое важное положение следует учесть в законодательстве РФ.

В ТК РФ следует отразить зависимость размера заработной платы работника от результатов его работы. В современных условиях это необходимо в целях повышения производительности труда работников.

В ч. 1 ст. 101 ТК Республики Таджикистан указано: «Оплата труда работников устанавливается в зависимости от количества и качества затраченного ими труда». Как видим, в определении заработной платы не указывается зависимость оплаты труда от квалификации работника, однако необходимость учета квалификации работника при оплате труда вытекает из положений других норм ТК Республики Таджикистан.

В ТК РФ необходимо включить правовую норму, в которой отражалась бы зависимость размера заработной платы работника не только от процесса работы, но и от результатов труда работника, что, безусловно, повлечет за собой повышение производительности труда работников, результативности их труда.

Представляется, что задача государства заключается в

том, чтобы модели и системы заработной платы выступали как мотивационный механизм, обеспечивающий взаимосвязь и взаимозависимость результатов труда работника и его заработной платы. Оплата труда работника должна зависеть как минимум от трех уровней: квалификации работника, фактического трудового вклада, результатов работы предприятия. Этой нормой создается реальная основа для того, чтобы при организации распределения оплаты по труду учитывались не только квалификация работника, его потенциальные возможности (как в традиционных тарифных системах оплаты труда), но и, что очень важно, трудовой вклад работника, включая результаты работы предприятия и работника.

На территории РФ в силу ее международных обязательств (ст. 10 ГК РФ) действует еще одна гарантия, не указанная в ТК РФ и ТК стран СНГ, – запрещение цессии применительно к заработной плате. Эта гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949). Согласно ст. 10 этой Конвенции заработная плата может являться объектом ареста или цессии в форме и размерах, предписываемых национальным законодательством. Одним из достоинств ТК Азербайджанской Республики является то, что в отличие от трудового законодательства стран СНГ, в том числе и России, в одной норме ТК (ст. 178) более четко указаны обязанности работодателя. В частности, в соответствии со ст. 178 ТК Азербайджанской Рес-

публики работодатель, независимо от финансового положения, обязан выплачивать в сроки, предусмотренные законодательством, работнику установленную заработную плату за выполненную работу: при ликвидации предприятия работодателем в первую очередь должна быть выплачена заработная плата работникам, все выплаты, носящие характер социальной защиты, в том числе компенсации за неиспользованный отпуск, а также другие выплаты, которые должны быть выплачены работнику на день остановки деятельности предприятия. В том случае, если работодатель не имеет материально-финансовых возможностей для погашения задолженности перед работниками, эти платежи должны быть выплачены работникам путем продажи имущества предприятия. В ТК РФ обязанности работодателя не сформулированы в одной статье, но детализированы в полной мере в последующих статьях.

Конвенция МОТ (1949), ч. 3 ст. 131 ТК РФ запрещают выплату заработной платы в виде бонов, купонов, долговых обязательств, расписок, спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия и боеприпасов. В ст. 115 ТК Республики Туркменистан указано: «Выплата заработной платы производится в денежной форме». В КЗоТ Украины такое указание отсутствует. Статья 74 ТК Республики Беларусь, ст. 108(1) ТК Республики Таджикистан носят отсылочный характер, в них указано, что натуральная оплата не может производиться товарами, перечень

этих товаров утверждается правительством, в ч. 3 ТК Республики Узбекистан запрещается выплата заработной платы в натуральной форме. Соотношение выплаты заработной платы в денежной и натуральной форме в этих республиках не предусмотрено. В ст. 141 ТК Республики Молдова указано, что выплата заработной платы в натуре запрещается. В ст. 192 ТК Республики Армения указано, что «заработная плата может выплачиваться в виде банковского аккредитива, чеков или денежного перечисления на указанный работником банковский счет». В трудовых кодексах Республики Казахстан (ст. 134) и Кыргызской Республики (ст. 153) установлено ограничение на выплату заработной платы в неденежной форме. В неденежной форме она может выдаваться только в случае превышения 20 процентов от начисленной суммы заработной платы. В ТК Азербайджанской Республики (ст. 174) также указано, что с согласия работника до 20 процентов заработной платы может выдаваться в натуральной форме производимыми на предприятии потребительскими товарами. Аналогичная норма содержится и в ТК РФ, однако с тем уточнением, что выплаты в неденежной форме здесь не могут превышать 20 процентов «начисленной месячной заработной платы». Категория «месячная заработная плата», содержащаяся в ст. 131 ТК РФ, не только более определена, но и более точна, нежели словосочетание в большинстве исследуемых ТК стран СНГ «начисленная сумма заработной платы».

Во всех трудовых кодексах стран СНГ, так же как и в ТК РФ, одним из основополагающих принципов института заработной платы является право на вознаграждение без какой-либо дискриминации. В соответствии со ст. 132 ТК РФ «Оплата по труду», а также соответствующих статей ТК государств СНГ запрещается любая форма дискриминации в зависимости от пола, возраста, национальной принадлежности и т. п.

В ст. 23 Всеобщей декларации прав человека провозглашено право каждого на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для самого человека и его семьи. Аналогичные положения содержатся в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Европейской социальной хартии. Конвенция МОТ № 26 ориентирует государства на то, что минимальные ставки заработной платы должны обеспечить трудящемуся удовлетворительный образ жизни. Конвенция МОТ «Об установлении минимальной заработной платы» (1979) в факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включает, насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной политикой и условиями:

- потребности трудящихся и членов их семей;
- общий уровень заработной платы в стране;
- стоимость жизни и изменения в ней;
- пособия по социальному обеспечению;

- сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические факторы, включая требования экономического развития;
- уровень производительности труда и желательности достижения и поддержки высокого уровня занятости.

При внесении изменений в ТК РФ в 2006 г. была убрана дефиниция минимальной заработной платы, соответствующая документам МОТ, указывающая, что МРОТ – минимальная оплата неквалифицированного труда. В настоящее время в законодательстве РФ вообще отсутствует определение термина «минимальный размер оплаты труда», что делает оправданным высказывание ряда ученых о необходимости возврата к прежней дефиниции этой категории.

В отличие от ТК РФ в Азербайджанской Республике понятие минимальной заработной платы четко сформулировано в ч. 2 ст. 155 ТК. Согласно указанной статье, минимальная заработная плата – «самый низкий уровень месячной заработной платы за неквалифицированный труд и оказанную услугу». В ст. 179 ТК Армении отсутствует определение минимальной заработной платы. В п. 1 ст. 122 ТК Республики Казахстан, не формулируя понятия, закрепляет, что «минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно законами Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, не должен быть ниже прожиточного минимума».

В Киргизии в ст. 154 ТК дано понятие минимальной заработной платы – как оплаты за труд неквалифицированного работника. В п. 2 ст. 131 Республики Молдова говорится, что «минимальная заработная плата – это минимальный размер оплаты за простую неквалифицированную работу». В ТК Украины минимальной заработной платой признается «законодательно установленный размер заработной платы за простои, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, а также почасовую норму труда (объем работ)». Общим для большинства исследуемых стран СНГ, за исключением Российской Федерации, Республик Таджикистан, Туркменистан, Беларусь, является то, что минимальная заработная плата – это оплата неквалифицированного труда.

В законодательстве стран СНГ подходы к терминологии, к формулированию понятия минимальной оплаты труда отличаются, хотя по содержанию, как правило, определения даются однозначные.

Так, в России используются формулировки «минимальный размер оплаты труда» и «минимальная заработная плата в субъектах Российской Федерации», в Кыргызской Республике отождествлены понятия «минимальная заработная плата» и «минимальный размер оплаты труда», в Республике Казахстан в ТК представлено три вида минимальной оплаты труда – «минимальный размер месячной заработной платы», «минимальный стандарт оплаты труда» и «минималь-

ный размер часовой заработной платы», в Республиках Армения, Беларусь, Молдова, Украине – «минимальная заработная плата», в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики – «минимальный размер заработной платы».

Как правило, законодательством стран СНГ определяется минимальная оплата труда как минимальный стандарт в области оплаты труда, как самый низкий уровень месячной заработной платы за неквалифицированный труд, ниже уровня которого работодатель не имеет права платить за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

Например, согласно ТК Республики Туркменистан, это наименьший размер вознаграждения за труд, который должен получить работник, работающий с нормальной интенсивностью и справляющийся с трудовыми обязанностями, выполняющий самые простые работы при нормальных условиях труда на его рабочем месте.

В Содружестве законодательное установление минимального размера заработной платы является важной социально-трудовой гарантией. При этом под минимальной заработной платой понимается государственный минимальный обязательный размер денежных выплат работнику работодателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной кодифицированным актом страны продолжительности рабочего времени и выполнении им установленных трудовых обязанностей. Конкретный размер минимальной оплаты труда устанавливается законами или

подзаконными нормативными правовыми актами.

В странах Содружества разнообразные подходы законодателя к определению минимальной заработной платы, однако в большинстве стран СНГ минимальная заработная плата является социальным нормативом, легально устанавливающим самый низкий уровень месячной заработной платы за неквалифицированный труд.

В единственной стране Содружества Независимых Государств – Республике Молдова, имеется норма прямого действия «Повышение уровня реального содержания заработной платы» (п. 2 ст. 133), в которой говорится: «Гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен в соответствии с действующим законодательством». Полагаем, что необходимо ввести подобную норму прямого действия и в ТК РФ, и в законодательство стран СНГ, так как непрерывный рост стоимости жизни, наблюдавшийся в странах СНГ, объективно требует систематического пересмотра размера минимального размера заработной платы.

Нельзя забывать и о том, что согласно ст. 7 Конституции Российской Федерации Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека.

В советское время МРОТ соответствовал прожиточному минимуму и являлся минимальным размером заработка ра-

ботника низшей квалификации. Эти две задачи были решены в СССР еще в шестидесятых годах. В настоящее время Правительство Российской Федерации, так же как и правительства других стран СНГ, не в состоянии справиться с решением этой проблемы. К тому же на сегодня официально рассчитываемый показатель прожиточного минимума остается стандартом очень низкого уровня потребления. Например, в настоящее время покупательская способность на 30 процентов ниже уровня 1990 года.

10 марта 2010 г. Верховный Суд Российской Федерации, рассмотрев вопрос о том, включаются ли компенсационные и стимулирующие выплаты в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника, разъяснил, что в минимальный размер оплаты труда включаются только размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовых окладов, базовых ставок заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат<sup>28</sup>. В трудовых кодексах Республики Казахстан (п. 1 ст. 122), Кыргызской Республики (ч. 4 ст. 154), Республики Молдова (п. 3 ст. 131) компенсационные и стимулирующие выплаты не включаются в минимальный размер заработной платы. В ТК Республики Армения, в ст. 179 ТК, и в ст. 103 ТК Республики Таджикистан указано, что «в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты». В ст. 155 ТК Азербайджанской Республики ука-

зано, что «премии, надбавки к заработной плате, повышения, предусмотренные системой заработной платы, а также выплаты за сверхурочную работу не включаются в размер минимальной заработной платы». При этом о невключении компенсационных выплат в минимальную заработную плату ТК Азербайджанской Республики не упоминает. Трудовой кодекс Республики Узбекистан предусматривает невключение в минимальный размер оплаты труда не только доплат, надбавок, поощрительных выплат, повышенной оплаты при отклонении от нормального рабочего времени, но и районных коэффициентов. В ст. 95 КЗоТ Украины установлено, что в минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

В отличие от других стран СНГ в ст. 133 ТК РФ «Установление минимального размера оплаты труда» законодатель весьма исчерпывающе раскрывает вопрос об установлении минимальной заработной платы, а также раскрывает вопрос о финансировании для обеспечения минимальным размером оплаты труда. на наш взгляд, не мешало бы это учесть и в законодательстве стран СНГ, где такие положения отсутствуют.

В ст. 139 ТК РФ «Исчисление средней заработной платы», так же как и в трудовых кодексах Республик Армения, Беларусь, Казахстан, Молдова, Таджикистан, Туркменистан, Кыргызской Республики, в КЗоТе Украины, не дается определение средней заработной платы, исключение составляет

Азербайджанская Республика. В ТК Азербайджанской Республики (ст. 177) «средняя заработная плата определена как сумма заработной платы, выплачиваемая работодателем работнику по должности (профессии), и входящих в нее выплат».

Во всех странах СНГ для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются 12 календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата. Для определения средней заработной платы работников используется средний дневной либо средний часовой заработок. При этом исчисление средней заработной платы как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе производится из расчета среднего дневного заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер и предусмотренных системой оплаты труда. Средняя заработная плата работников определяется за фактически отработанное время в расчетном периоде. Для работников, проработавших менее года у работодателя, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время у данного работодателя. Премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда, включаются при подсчете средней заработной платы по времени начисления, а не по времени фактического получения. В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью,

премии и другие выплаты стимулирующего характера учитываются пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

## Сопоставление средней заработной платы, прожиточного минимума и мрот в странах СНГ\* (долл. США)



Рис. 1

\* Стандарт ДТ – презентация ФНПР. – 22.02.2013. Microsoft Power Point.

В ст. 134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы», в исследуемых странах СНГ (за исключением Казахстана) предусмотрено обес-

печение повышения уровня реального содержания заработной платы посредством индексации заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги. Это пока главная и единственная мера повышения реального уровня заработной платы. В Республике Молдова п. 1 ст. 133 ТК предусматривает повышение уровня реального содержания заработной платы ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, ст. 156 ТК Кыргызской Республики также устанавливает индексацию на товары и услуги. Позитивными представляются положения ст. 133 Трудового кодекса Республики Молдова, в которой говорится, что гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен в соответствии с действующим законодательством, ст. 58 ТК Республики Беларусь, устанавливающей, что индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством. Не подлежит сомнению, что вопрос индексации заработной платы очень важен, отсутствие такой статьи в трудовом законодательстве носит позитивный характер. Статья 134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы» в достаточной степени учитывает инфляционные процессы, все еще имеющие место в нашей стране. В этой статье всем руководителям предписано осуществлять повышение уровня реального содержания заработной платы,

а не только его рублевого выражения.

Вместе с тем, по нашему мнению, в ст. 134 ТК РФ и соответствующих статьях ТК стран СНГ следовало бы указать, что индексация заработной платы может осуществляться двумя способами: индексацией начисленной заработной платы или индексацией условий оплаты труда, тем самым предоставив работникам и работодателям возможность выбирать наиболее эффективный для них способ индексации.

Порядок установления систем оплаты труда направлен на расширение трудовых прав работников, определенный в трудовых кодексах большинства стран-членов. В более удачном нормативно-правовом изложении этот порядок закреплен в ст. 135 ТК РФ «Установление заработной платы». В ней указано, что системы оплаты труда, индексация заработной платы могут устанавливаться соглашениями, коллективным договором локальными нормативными актами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом установлено, что локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Законодательство всех государств СНГ содержит специальные нормы регламентирующие порядок, место и сроки выплаты заработной платы. По сравнению со странами – членами СНГ в ст. 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» более четко установлен порядок выпла-

ты заработной платы работнику. Однако в ст. 172, 174 ТК Азербайджанской Республики более подробно, полно и обстоятельно, чем в ТК РФ и трудовых кодексах других стран СНГ, расписаны сроки выдачи, формы и место выдачи заработной платы.

Статьями 147, 148, 149 ТК РФ достаточно обстоятельно регулируется оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Аналогичные нормы стран Содружества Независимых Государств порядок оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, регулируют менее четко (например, ст. 159 ТК Азербайджанской Республики).

По трудовому законодательству исследуемых стран СНГ размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать двадцати процентов. При удержании заработной платы по нескольким исполнительным листам за работником должно быть сохранено пятьдесят процентов заработной платы. При отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смер-

тью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, размер удержаний из заработной платы не может превышать семьдесят процентов (ст. 138 ТК РФ, ст. 176 ТК РА, ст. 161 ТК Кыргызской Республики). В Кыргызской Республике в ч. 4 ст. 161 указано, что удержания заработной платы не допускается из выходного пособия, компенсационных и стимулирующих выплат. В Республике Молдова (ст. 149 ТК РФ) при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной плат, только в случае взыскания алиментов для содержания несовершеннолетних детей размер удержаний из заработной платы не может превышать семьдесят процентов заработной платы, причитающейся работнику. В Республике Армения (ст. 214 ТК) указано, что размер удержаний и взысканий при выплате заработной платы не может превышать пятидесяти процентов заработной платы за месяц.

По трудовому законодательству всех стран СНГ причина увольнения работника для выплаты ему всех сумм, причитающихся от работодателя, значения не имеет. Ни в одной из упомянутых стран не установлена форма «требования о расчете». Не раскрывается также, в какой срок и в каком порядке должны выплачиваться оспариваемые суммы. Соответствующие нормы целесообразно было бы предусмотреть в трудовых кодексах всех стран СНГ.

В ст. 142 ТК РФ «Ответственность работодателя за на-

рушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» предусмотрена ответственность работодателя и уполномоченных представителей работодателя за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда. Аналогичная ответственность установлена Трудовыми кодексами Азербайджанской Республики (ст. 178), Республик Казахстан (п. 4 ст. 134), Армении (ч. 1 ст. 198). В отдельных странах СНГ предусмотрены дополнительные меры воздействия за нарушение сроков выплаты заработной платы. В Республике Армения, к примеру, за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы на работодателя или уполномоченных представителей работодателя может быть наложен штраф. В Республике Беларусь в случае невыплаты по вине нанимателя в установленные сроки причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день задержки и в случае невыплаты – части суммы пропорционально невыполненным при расчете денежным суммам. В Киргизии «при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,15 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета. При нарушении работодателем срока выплаты расчета при увольнении работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,5 про-

цента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета» (ч. 4, 5 ст. 157 ТК Киргизии).

Виновные в несвоевременной выплате заработной платы, в большинстве стран СНГ несут дисциплинарную, материальную ответственность, ответственность в форме компенсации морального вреда. При этом под нарушением сроков выплаты заработной платы понимается невыплата заработной платы в результате непроизведения в установленное время расчета заработной платы, неполучение ее из уполномоченного банка, несвоевременное ведение операций по финансовому и бухгалтерскому учету, а также в случаях, непосредственно зависящих от воли и возможностей работодателя. Настоящий порядок не распространяется на случаи, когда работодатель по независящим от него причинам не имеет возможности своевременно выплачивать заработную плату работникам, к примеру в результате неправильного ведения банком, клиентом которого он является, связанных с финансовыми средствами операций, противоречащих законодательству.

В ст. 144 ТК Республики Молдова говорится: выплата заработной платы производится работодателем в приоритетном порядке по отношению к другим выплатам, в том числе в случае несостоятельности предприятия. В ст. 146 ТК Республики Молдова указано, что в случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и необходимые документы на получение де-

нег для выплаты заработной платы были предоставлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, банки выплачивают за счет собственных средств пению в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день просрочки.

В Российской Федерации существует единая система оплаты труда бюджетников, в ст. 144 ТК РФ регламентированы основные условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

Статья 144 ТК РФ «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» раньше называлась «Стимулирующие выплаты». Подобной статьи нет в трудовом законодательстве исследуемых стран СНГ. Эта правовая норма не только вносит ясность и прозрачность в установленные правила по оплате труда в государственных и муниципальных учреждениях, но и достаточно подробно регламентирует порядок установления систем оплаты труда в них. Исключение статьи о стимулирующих выплатах из ТК РФ представляется не совсем оправданным, было бы более правильным включить в ст. 144 ТК РФ содержание ст. 137 ТК Республики Молдова, в которой говорится, что работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, доплат и надбавок к основной заработной плате, других стимулирующих выплат после консультаций с представителями работников.

В ст. 143 ТК РФ «Тарифная система оплаты труда» гово-

рится, что тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. В соответствии со ст. 126 ТК Республики Казахстан система оплаты труда определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя.

В трудовом законодательстве исследуемых стран СНГ, кроме Российской Федерации, применяется ЕТС и, соответственно, используется словосочетание «тарифная сетка». Единая тарифная сетка содержит в себе 21 разряд по квалификационным характеристикам работающих, а также шкалу тарифных коэффициентов по разрядам работников всех отраслей экономики, начиная с рабочих 1-го разряда и заканчивая руководителями организаций. Дифференциация тарифных ставок по разрядам осуществляется по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников.

В Российской Федерации Единая тарифная сетка (ЕТС) отменена, поэтому совершенно оправданным будет исключение из ч. 3 ст. 143 дефиниции тарифной сетки, из ч. 2 ст. 143 – словосочетания «тарифная сетка». Понятия «тарифные системы оплаты труда» и «тарифная система дифференциации заработной платы» раскрыты в ч. 1 и 2 ст. 143 ТК РФ. Они введены в ТК РФ вместо ранее действовавшей шкалы тарифных коэффициентов по разрядам работников по Единой тарифной сетке (ЕТС). В то же время в Азербайджанской республике, Республиках Казахстан, Киргизия, Молдо-

ва действует шкала тарифных коэффициентов по разрядам работников.

Исторически тарифная система дифференциации заработной платы существует отдельно для рабочих и для руководителей, специалистов и служащих. В свое время в Единой тарифной сетке (ЕТС) тарифная система дифференциации заработной платы рабочих была совмещена с тарифной системой дифференциации заработной платы для руководителей, специалистов и служащих. На наш взгляд, целесообразным был бы возврат к прежней системе, в ст. 144 ТК РФ следовало бы дать более четко понятие тарифной системы, как это было раньше, также следует дать более четко понятия «тарифной системы оплаты труда» и «тарифной системы дифференциации заработной платы, в отличие от шкалы тарифных коэффициентов по разрядам работников по Единой тарифной сетке (ЕТС).

Статьи 131 «Формы оплаты труда», 138 «Ограничение размера удержаний из заработной платы», 154 «Оплата труда в ночное время», 155 «Оплата труда при отклонении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей», 157 «Оплата времени простоя» в ТК РФ изложены более четко, чем соответствующие по содержанию нормы в трудовых кодексах исследуемых стран СНГ.

Кроме того, в ТК РФ имеются статьи, которые содержат новые положения по сравнению с соответствующими по содержанию нормами в странах СНГ (ст. 133, 142, 147, 151,

160 ТК РФ). К примеру, ст. 129, 135, 139, 143, 144 меняют количественные и качественные положения по сравнению с соответствующими статьями стран СНГ. В ст. 131, 138, 154, 155, 157, 161 ТК РФ более четкое содержание, чем в соответствующих статьях в странах СНГ.

В ТК других стран СНГ заложена определяющая роль спроса и предложения рабочей силы при регулировании заработной платы, которая определяет формирование совокупного спроса, проведение социальной политики, согласование общественных и иных интересов.

В ст. 142 ТК РФ указано, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Это положение значительно расширяет правовые возможности работника для своевременного и полного получения заработной платы, чем в других странах СНГ. Ни в одной из рассматриваемых стран нет права у работников оставить работу, если заработная плата не выплачивается в течение 15 дней.

Статья 146 ТК РФ «Оплата труда в особых условиях» представляется лишней, так как все, что в ней указано, повторяет ст. 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и ст. 148 ТК РФ «Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими

условиями» в более расширенном виде. В ТК Кыргызской Республики имеется норма «Оплата труда в особых условиях» (ст. 164 ТК), но в ней нет дублирующих норм, так же как и в трудовых кодексах исследуемых стран Содружества независимых государств.

Следует отметить, что ст. 155 ТК РФ «Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей» по сравнению с соответствующими статьями исследуемых стран СНГ имеет более правильно звучащее название. Указанная статья изложена в более понятной для работников и работодателей форме, в ней говорится об оплате труда в размере не ниже средней заработной платы работника за один месяц, тогда как в трудовых кодексах других стран – членов СНГ встречается термин оплата труда «за выполненную работу». За какой период осуществляется оплата за выполненную работу, неизвестно, что запутывает смысловое содержание соответствующих частей.

В ст. 159 ТК РФ указано, что применение систем нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливается коллективным договором. Необходимо учитывать, что нормирование труда позволяет определить, какой объем затрат труда должен соответствовать установленному размеру оплаты при конкретных организационно-технических условиях, поэтому нормирование труда должно решаться в локальном нормативном акте. В силу этого представляется, что

не совсем правильным является установление системы нормирования труда коллективным договором. Следует учитывать, что нормы труда не являются нормами права, они представляют собой экономические или технические нормативы. Кроме того, необходимо исходить из того, что следует учитывать и то, что со временем меняются организационные или технологические условия труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) и может возникнуть необходимость оперативно изменить нормы труда.

Согласно ст. 44 ТК РФ, внесение изменений в коллективный договор – сложная процедура, связанная с проведением коллективных переговоров или согласованием позиций работодателя и представителя работников, а изменить локальный нормативный акт можно с учетом мнения представительного органа работников. Поэтому включение в коллективный договор установления систем нормирования труда не вполне удобно и не совсем правильно. Как в большинстве стран СНГ, системы нормирования труда, на наш взгляд, должны определяться работодателем с учетом мнения представительного органа. В Республике Казахстан введение, замена и пересмотр норм труда осуществляется работодателем. Он же решает, когда, где и насколько следует пересмотреть нормы труда. В коллективном договоре допускается возможность пересмотра норм труда в определенные сроки или из-за изменения технических условий, а также со-

держится запрещение уничтожения обоснованных норм без изменения условий и организации труда (кроме ошибок в расчетах).

Статья 161 ТК РФ «Разработка и утверждение типовых норм труда» прекрасно изложена, в отличие от ТК других стран СНГ. На наш взгляд, в соответствующие правовые нормы всех стран СНГ, регламентирующие разработку и утверждение типовых норм труда, необходимо внести перечень типовых норм на однородные работы, включив в него отраслевые нормы труда. Отсутствие такого дополнения представляется явным упущением как в ТК РФ, так и в Трудовых кодексах других странах СНГ.

В ст. 162 ТК РФ указано, что локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. В большинстве стран СНГ введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц. Процедура введения, замены и пересмотра норм труда в Российской Федерации представляется более совершенной, нежели в большинстве стран СНГ. Согласно ТК РФ работодатель обязан информировать представительный орган работников о проекте соответствующего локального нормативного акта, а этот орган должен выразить

свое мнение о его содержании, то есть должен соблюсти процедуру, предусмотренную ст. 372 ТК РФ.

Статья 163 ТК РФ «Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки» относится только к одному виду норм, а именно нормам выработки. Между тем работодатель обязан создать соответствующие трудовому законодательству условия для выполнения любой нормы труда (нормы времени, нормы обслуживания, нормы численности и т. п.).

Несмотря на ряд критических замечаний автора, институт «заработной платы» в ТК РФ является наиболее удачным по сравнению с трудовыми кодексами стран СНГ. Его структура выглядит более логичной и более стройной. В нем чаще, чем в трудовых кодексах стран СНГ, встречаются наиболее удачные нормативные правовые нормы, регулирующие заработную плату (оплату труда), в большей степени учтены принципы международного трудового права. Объясняется это, на наш взгляд, прежде всего тем, что Россия имеет мощный научный потенциал, научные и научно-исследовательские центры.

# **Глава II**

## **Кризисные явления, дискриминация и дифференциация правового регулирования зарботной платы в России**

### **2.1. Социально-экономическое и правовое состояние зарботной платы в России**

**Правовой кризис зарботной платы в России.** Затронутая проблема правового кризиса зарботной платы актуальна для нашей страны, ее решение затрагивает интересы большинства населения.

В Конституции РФ Россия провозглашена социальным государством (ст. 7, 45 Конституции РФ). Однако нельзя не признать с сожалением, что Россия не являлась социальным государством при принятии в декабре 1993 г. Конституции РФ, не является таковой и сейчас. Но она должна стать им в силу требования Основного закона страны. Это возможно лишь при условии проведения социальной политики в пол-

ном соответствии со ст. 7 Конституции РФ, в том числе и в сфере института заработной платы.

В этих целях в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.<sup>29</sup> предусмотрено возрастание роли человеческого капитала как основного фонда экономического развития, указано, что в целом по экономике рост заработной платы должен возрасти по сравнению с 2007 годом в 3,3 раза. Ожидается, что реализация инновационного сценария даст импульс более высоким темпам роста заработной платы в высокотехнологичных и наукоемких видах деятельности. В результате этого должно снизиться существенное превышение уровня оплаты труда в сырьевых производствах и финансовой деятельности по сравнению с другими отраслями. По самым оптимистическим прогнозам, до 2020 г. будет обеспечено постепенное сближение среднего размера оплаты труда работников бюджетной сферы с размерами заработной платы, сложившимися во внебюджетном секторе экономики. Росту оплаты труда работников бюджетной сферы будет способствовать выход минимальной заработной платы на уровень прожиточного минимума. В результате в структуре доходов населения предусматривается повышение доли заработной платы с 37,6 % в 2007 г. до 42,4 % в 2020 г.<sup>30</sup>

В разделе, посвященном развитию человеческого потенциала, говорится о необходимости улучшения уровня жизни, развития и эффективности рынка труда.

К примеру, в последние годы расходы бюджетной системы на социальную сферу составляют более половины в общих бюджетных расходах. Только за последние четыре года они выросли в абсолютном выражении в 1,5 раза – а в доле ВВП с 21 процента до 27 процентов. Ни одна из социальных гарантий не была поколеблена в условиях кризиса 2008–2009 гг. Более того, даже в этот период росла зарплата работников бюджетного сектора<sup>31</sup>.

В соответствии с Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597 в целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики предусмотрено увеличение к 2018 г. реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза<sup>32</sup>.

Все это будет способствовать укреплению функций заработной платы, поскольку трудовое право является частью социального права.

Социальной политике, труду посвящены многие статьи Конституции РФ. Их связывает в единое целое то, что Российская Федерация провозглашена социальным государством, политика которого должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека. Это положение не случайно закреплено в главе 1 раздела первого Конституции Российской Федерации, определяющей основы политического строя.

Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических,

социальных и культурных правах» (ст. 7) устанавливает, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, обеспечивающее как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей.

Ранее международное и российское законодательство не давало легального определения термина «достойный труд», оно вытекало из анализа ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, из ст. 7 Международного пакта «об экономических, социальных и культурных правах» от 19 декабря 1966 г. о том, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи, из ст. 2 Конституции РФ о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью.

В России заработная плата большинства работников значительно отстает от цены рабочей силы (цены труда). Одной из причин является то, что в ходе рыночных преобразований произошел большой рост цен на экономические ресурсы, соответственно снизилась и реальная заработная плата, цена же на рабочую силу выросла незначительно, этому способствовало значительное сокращение спроса на рабочую силу, занижение оплаты труда работников посредством изъятия общенациональной добавочной стоимости, которая выпла-

чивалась работникам через общественные фонды потребления, как здравоохранение, жилье, бесплатное образование и т. д. В этой связи воспроизводство рабочей силы в России не является расширенным. По мнению В.Д. Ракоти, оплата труда в России стала результатом продажи наемным работником своей способности к труду и покупки ее работодателем на формирующемся рынке труда<sup>33</sup>.

График уровня заработной платы в мире<sup>34</sup>:

1 – низкий уровень; 10 – высокий

- Швейцария 7,82
- САР Гонконг 7,80
- Люксембург 7,38
- Швеция 7,18
- Катар 7,05
- Сингапур 7,01
- Нидерланды 6,98
- Германия 6,63
- Ирландия 6,56
- Бельгия 6,37
- Дания 5,98
- Великобритания 5,91
- Бразилия 5,72
- Индия 5,71
- США 5,50
- Норвегия 4,83
- Франция 4,71

- Италия 4,17
- **Россия 4,08**
- Япония 4,04
- Китай 3,92

Другой причиной низкой цены рабочей силы в России является нежелание честно оценить предпринимательским сообществом реальную стоимость рабочей силы из-за желания обогатиться и извлекать чрезмерную прибыль.

По данным I Всероссийского съезда руководителей трудовых коллективов России, безудержное присвоение прибавочного продукта и значительной части необходимого продукта (за счет поддержания низкого уровня зарплат наемных работников) со стороны формирующегося класса российских предпринимателей привело Россию к беспрецедентному социальному расслоению. Российская Федерация является лидером по показателю расслоения по доходам населения. Нарастает расслоение общества галопирующими темпами: богатые становятся еще богаче, а бедные – беднее. В 2009 г. на 20 % самых богатых людей России приходилось 47 % всего объема денежных доходов, а на 20 % самых бедных граждан – лишь двадцатая часть. Суммарные доходы 10 % богатых в 16 раз превысили доходы самых бедных, хотя год назад эта диспропорция была меньше.

Заниженной цене рабочей силы и реального содержания заработной платы<sup>35</sup> способствует и установление низкого размера МРОТ, занижающего цену труда в стране. Недобро-

совестные работодатели устанавливают в организациях низкооплачиваемым работникам минимальную оплату труда не выше МРОТ, соответственно в этих организациях не повышается результативность труда, что сказывается не только на низкой оплате труда работников, но и на доходах работодателей и в целом отражается на экономике страны.

Россия не ратифицировала Конвенцию МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы». в ст. 1 говорится, что член Международной организации труда, ратифицирующий Конвенцию, обязуется ввести или сохранить процедуру, с помощью которой могут устанавливаться минимальные ставки заработной платы трудящихся, занятых в определенных отраслях или секторах промышленности (и, в частности, в домашнем производстве), в которых не существует установленной процедуры эффективного регулирования заработной платы посредством коллективного договора или иным путем и где заработная плата исключительно низка.

Ратификация этой конвенции дала бы возможность установления минимальной заработной платы в отдельных отраслях без установления МРОТ и минимальной заработной платы в субъектах РФ и установления эффективного регулирования заработной платы посредством коллективного договора или иным путем, где заработная плата исключительно низка.

В настоящее время группа 20 % наиболее высокооплачи-

ваемых работников владеет практически половиной средств из общей суммы начисленной заработной платы, в то время как на долю наименее оплачиваемых приходится менее 6 % общей суммы из этих средств<sup>36</sup>.

Работник, так же как собственники и его менеджеры, будет заинтересован в эффективности производства и образовании прибыли, если от нее будет зависеть его оплата труда.

В РФ на сегодняшний день «участие работников в прибыли» широко распространено на стимулирование руководителей и управленцев высшего звена, из «чистой прибыли», оставшейся после налогообложения, посредством денежных выплат или путем предоставления акций по льготной цене (опцион). По мнению Т.Ю. Коршуновой, «вопросы участия работников в прибыли, строго говоря, лишь косвенно относятся к участию работников в управлении организацией»<sup>37</sup>, хотя в правовой литературе «участие работников в прибыли» выступает как «элемент оперативного управления организацией, направленной на обеспечение получения прибыли»<sup>38</sup> с целью увеличения оплаты труда работников.

Исторически идея участия работников в управлении предприятием реализовывалась в форме привлечения работников к участию в прибыли организации<sup>39</sup>. К примеру, в советское время из прибыли производилась оплата единовременной поощрительной выплаты, которая входила в состав заработной платы, создавались фонды материального поощрения за счет отчислений от прибыли предприятий по

установленным нормативам. В настоящее время в странах развитой рыночной экономики из части прибыли текущего года создаются различные формы распределения прибыли между персоналом<sup>40</sup>.

Т.Ю. Коршунова считает, что введение в организации различных систем участия в прибыли является правом работодателя, которое реализуется им в различных, произвольно избранных формах и не может определяться централизованно в приказном порядке. По ее мнению, работодателей и работников объединяет взаимная заинтересованность в деятельности организации: первые получают прибыль (доход), а вторые – средства к существованию<sup>41</sup>. Исходя из этого положения исключается самореализация наемных работников, соответственно и высокая духовность, ибо она прямо противоположна бедности, она заменяется функцией выживания, исходя из доступных средств к существованию.

Между тем при распределении прибыли неравенство свойственно любому обществу, поскольку имеются различия в социальном статусе работников, в их способностях, образовании и т. д. Еще Дж. М. Кейнс, исследуя проблемы, связанные с регулированием доходов населения, разграничивал доходы предпринимателей и населения.

А. Смит указывал на то, что если заработная плата устанавливается на уровне физиологического выживания работника и не учитывает необходимость максимального выживания работника и не учитывает необходимость материально-

го обеспечения его семьи, то ее следует рассматривать как несовместимую с «простой человечностью»<sup>42</sup>.

Полное самоустранение государства из основных направлений, связанных с заработной платой (оплатой труда), открывает возможность недобросовестным работодателям в целях получения прибыли узурпировать интересы работников.

Думается, что необходимо на государственном и коллективно-договорном уровне умерить аппетиты работодателей по получению прибыли, только в этом случае в современный период развития общества не будет суждений, высказываемых Т.Ю. Коршуновой, кощунственно попирающих интересы наиболее слабой стороны в трудовых отношениях.

Таким образом, нарушена трудовая теория стоимости рабочей силы, распределительная функция заработной платы в трудовых отношениях должна защищаться на государственном уровне.

Думается, что на уровне законодательного регулирования следует разработать концепцию, к примеру установление верхнего предела доходов или налоговое ограничение на дополнительный заработок, с использованием медианной системы заработной платы.

На встрече 17 марта 2014 г. с Президентом России В.В. Путиным председатель ФНПР М.В. Шмаков прокомментировал ситуацию со средней заработной платой так: «На сегодня опубликованы данные Росстата, средняя заработная

плата в России – 30 тысяч рублей по итогам прошлого года. Но средняя зарплата не дает полную картину. Медианная зарплата (то есть заработная плата 50 % ниже этого уровня, 50 % – выше) – всего 22 тысячи. Но мы, когда считаем планы экономического развития, берем среднюю зарплату. Это с одной стороны. А с другой стороны, если посчитать рациональную потребительскую корзину, то у нас она будет на уровне 16–18 тысяч рублей в ценах сегодняшнего дня», – добавил М. Шмаков<sup>43</sup>.

В развитых зарубежных странах заработная плата достигает 60–70 % ВВП, в России – в два раза меньше. Приведенные данные свидетельствуют, что в РФ позорно низкая заработная плата. Тогда как, по мнению Дж. В. Робинсон, повышение заработной платы служит предпосылкой экономического роста и стимулом к техническому прогрессу, низкая заработная плата ведет к стагнации.

Злостно нарушено справедливое распределение результатов труда. Разница в средней зарплате между отраслями промышленности достигает 4–5 раз. К началу XXI в. за чертой бедности, т. е. ниже прожиточного минимума, по официальной статистике, проживало примерно 38 млн населения России. Около 10 % населения не имело необходимых средств для потребления в достаточном количестве даже самых дешевых продуктов питания<sup>44</sup>.

Приходится с сожалением констатировать, что в последние годы в России не наблюдалось (в отношении большин-

ства категорий работников) резкого роста номинальной заработной платы при одновременном снижении ее реальной величины.

Разница в зарплате, например, топ-менеджеров и рабочих предприятий составляет сотни раз. Между тем оплата труда призвана выполнять социальную функцию, решать проблему социальной справедливости, посредством оплаты труда повышать престиж профессии. Отражать социальный статус профессии.

В настоящее же время статистические исследования, проводимые в России, показывают, что в Российской Федерации примерно 30 % работающих имеют заработок ниже прожиточного минимума<sup>45</sup>. При этом нужно не забывать, что официально рассчитываемый показатель прожиточного минимума в Российской Федерации очень низкий. Он официально обозначает границу бедности в стране. В IV квартале 2012 г. он составлял 7263 руб. для трудоспособного населения, в III квартале 2013 г. составил 8016 руб.

Конечно, попытки разрешения сложившейся ситуации предпринимаются, к сожалению, не всегда удачные, к примеру, в 2008–2010 гг. предполагалось осуществление мер, направленных на поэтапное повышение оплаты труда до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения. Денежные доходы населения в 2010 г. по отношению к 2006 г. должны были возрасти в номинальном выражении на 88 % (в реальном – на 39 %)<sup>46</sup>. За счет нефтяных доходов

зарплаты в 2012 г. должны были вырасти на 6,3 % при прежнем прогнозе 4,9 %<sup>47</sup>. Однако этого не случилось.

Проведенный нами правовой анализ соглашений, заключенных на федеральном уровне за последние 10 лет, дает основание полагать, что они недостаточно способствуют повышению оплаты труда работников. Более того, в их содержании в каждом последующем соглашении уделяется все меньше внимания вопросам оплаты труда. Их отличительной особенностью является то, что стороны социального партнерства уделяют значительное внимание вопросам минимального размера оплаты труда, однако не определяют в них ориентиры для роста оплаты труда по РФ, отраслям.

Средняя заработная плата работающего на полную ставку работника в РФ составляет 15 131 руб. в год, меньше получают только в Латинской Америке, Чили, Мексике, Бразилии<sup>48</sup>.

Справедливости ради надо отметить, что в РФ в последнее время резко возрос уровень средней заработной платы. В России применительно к средней заработной плате можно говорить о повышении общего уровня оплаты труда. Только для каких категорий работающих? За счет чего повышается «общий» уровень? За счет того, что высокооплачиваемым работникам добавляется заработная плата, премии, социальные выплаты и так далее? А статистика выводит среднемесячное повышение «общей» заработной платы?

К тому же в нашей стране сложилось такое положение, ко-

гда показателем жизни населения выступает средняя заработная плата. Очевидно, что средняя заработная плата может быть хорошим показателем заработной платы в стране при низкой степени неравенства оплаты труда.

В России при неоправданно высокой дифференциации заработной платы для сравнительного анализа необходимо использовать не среднюю, а медианную заработную плату, что, к сожалению, не делается<sup>49</sup>.

Для подтверждения сказанного приведем таблицы о величине медианной заработной платы, подготовленной ФН-ПР50.

Как это ни странно, но низкая заработная плата основной части работающего населения в стране не связана с недостаточностью экономических возможностей России.

**Величина суммы начисленной заработной платы по 10 дисциплинарным группам работников в 2011 г. (руб.)\*.**

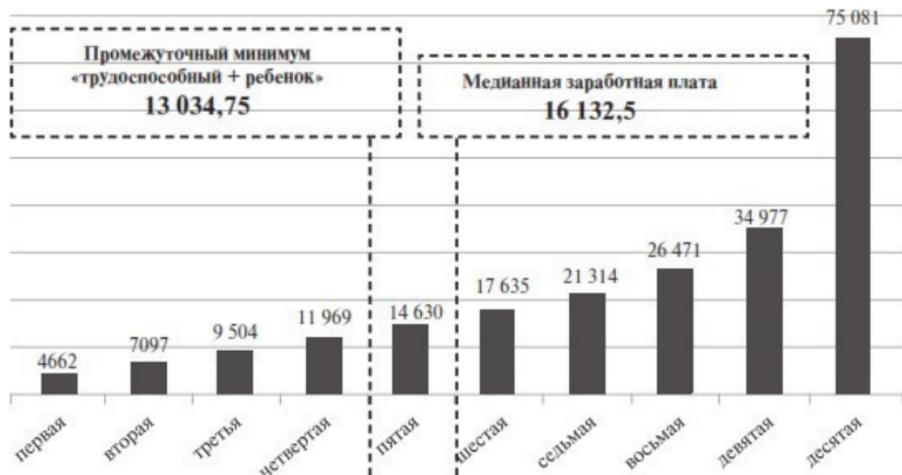


Рис. 2

\* Стандарты ДТ – презентация ФНПР – Сов. 22.02.2013. Microsoft Power Point.

Официальные данные по Российской Федерации и экспертные оценки Международных органов подтверждают, что ВВП в РФ долгие годы растет и замедлился только с середины 2011 г. По объемам ВВП Россия вошла в пятерку крупнейших экономик мира.

В литературе нет однозначной позиции по вопросу о признаках, характеризующих социальное государство, тем не менее два признака, на которых основана социальная политика, признаются всеми исследователями – это справедливость и равенство<sup>51</sup>.

Целью реализации социальной политики государства является достижение условий, обеспечивающих достойную жизнь человека на основе двух базовых принципов социального государства – равенства и справедливости.

Доктрина справедливой заработной платы была разработана в энцикликах Папы Римского в XIX в. Гегель, Ницше полагали, что заработная плата не может быть справедливой в отношении всех лиц, работающих по найму. К. Маркс, исследуя трудовую теорию стоимости, отмечал необходимость создания новой системы распределения, указывал, что справедливая заработная плата – противоречивая категория и она не может быть справедливой, поскольку наемный труд предполагает эксплуатацию. В настоящее время в документах МОТ под справедливостью и равенством понимается законность и обеспечение законности.

В социально ориентированной рыночной экономике заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование работника и членов его семьи.

В процессе реализации прав в области оплаты труда эти положения должны быть учтены.

Одним из показателей правильной социальной политики является уровень заработной платы, который тесно взаимосвязан с таким макроэкономическим показателем, как объем ВВП, поскольку оплата труда составляет неотъемлемую часть ВВП, является долей работников в ней.

Статья 129 ТК РФ определяет заработную плату через

раскрытие экономической сущности заработной платы – как денежного выражения, это дает возможность утверждать, что по своей экономической сущности она представляет долю в ВВП.

Общепризнанным индикатором социального государства является ВВП. Также важнейшим показателем ВВП является зарплатоемкость ВВП<sup>52</sup>.

Развитие заработной платы в настоящее время определяется функциональным распределением национального дохода между трудом и капиталом. Если темпы роста ВВП в целом опережают рост совокупной оплаты труда, то доля заработной платы (доля трудовых доходов) сокращается по отношению к доле капитала, и наоборот, если рост совокупной заработной платы опережает темпы роста совокупного ВВП, то доля оплаты труда (доходов) растет, а доля капитала – снижается.

По мнению Э.Г. Тучковой, чем ниже цена рабочей силы, тем ниже уровень оплаты труда и, соответственно, ниже покупательная способность населения, которое рискует оказаться на уровне черты бедности или даже ниже этой черты, она указывает, что соотношение доли расходов на оплату труда в стране с величиной ее валового внутреннего продукта рассматривается экономистами как показатель степени эксплуатации наемного труда<sup>53</sup>.

Необходимо увеличить ту долю ВВП, которая используется на заработную плату. Основная цель экономического раз-

вития – повышение жизненного уровня населения на достижение благосостояния и развития человека.

Увеличение доли зарплаты в ВВП нашей страны на 40–50 % позволило бы поднять минимальную заработную плату примерно до 15 тыс. руб. в месяц с почасовой оплатой примерно в 3 доллара за час<sup>54</sup>. Такая оплата труда соответствует принципам социального государства, сформулированным в международных правовых актах и программе действий, принятой на Копенгагенском социальном саммите 1995 г.

В России необходима социальная реформа с целью доведения доли оплаты труда в ВВП до уровня высокоразвитых стран рыночной экономики, необходимо принятие государственной программы повышения минимальной заработной платы до реального уровня прожиточного минимума согласно ст. 133 ТК РФ, а в дальнейшем до более высокого уровня.

Следует согласиться с мнением В.Д. Роика, считающего, что постановка и решение крупной задачи государственного масштаба по повышению и оптимизации доли заработной платы наемных работников в ВВП включает в себя институт достойной заработной платы, позволяющий работнику и членам его семьи обеспечивать приемлемый уровень и качество жизни. Ведь, во-первых, заработная плата является источником благосостояния работников и членов семей. Во-вторых, заработная плата является – средством стимулирования труда и, следовательно, повышения производительности труда. В-третьих, заработная плата составляет суще-

ственную часть издержек производства и существенный элемент себестоимости продукции.

Воспроизводственная функция заработной платы связана с тем, что она является денежной формой распределения, используемой для сопоставления затрат и результатов производства на каждом предприятии<sup>55</sup>.

Воспроизводственная функция по отношению к другим функциям оплаты труда является определяющей и состоит в возможности воспроизводства рабочей силы на нормальном социальном уровне потребления. В России оплата труда, не обеспечивающая воспроизводства рабочей силы, создала проблему дополнительных заработков для большинства работников, которые имеют негативные последствия – истощение трудового потенциала работников, повышенная смертность, снижение профессионализма, ухудшение производственной дисциплины.

Чтобы возродить баланс спроса и предложения на рынке труда, в определении стоимости рабочей силы можно использовать количественную оценку качества работы (КОКР); ею можно пользоваться для распределения между различными производственными предприятиями вознаграждений (и даже основной заработной платы), а также при применении поощрений; в других случаях. Единственным нормативным актом, регулирующим применение количественной оценки качества работы (КОКР), по существу являлись утратившие силу «Рекомендации по организации

материального и морального стимулирования работников предприятий (объединений)» в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 13 апреля 1978 г.56

Размер минимальной заработной платы следует приблизить к величине не ниже 40 % от средней заработной платы по стране; размер средней заработной платы должен составлять 5–6-кратную величину от прожиточного минимума, для чего требуется существенно увеличить объем заработной платы57.

Ориентиром для этого может послужить Концепция МОТ 1999 г. «Достойный труд», целью которой является соблюдение трудовых прав работников, достойная заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающего человека и его семьи. По существу традиционные функции трудового права – экономическая (производственная), социальная (защитная) – поглощаются консолидированной функцией трудового права, включающей в себя достойный труд.

В настоящее время критерии достойного труда являются важнейшими стандартами и юридически закреплены в Концепции достойного труда, разработанной МОТ в 1999 г.

Согласно этой Концепции достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачива-

емым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающим равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности. «Достойный труд – это труд, позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства»<sup>58</sup>.

По мнению Европейской комиссии государства-члены должны установить «достойный и жизнеспособный уровень оплаты труда».

В соответствии с Концепцией МОТ в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», утвержденной на VII съезде ФНПР, было дано понятие достойной заработной платы: «Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье».

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.