

Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.232
ББК Х405:114+Х400.321

DOI: 10.14529/law170304

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Е. В. Аббасова

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск*

Статья посвящена анализу конституционных основ оплаты труда, факторов, влияющих на их реализацию. В условиях, когда Правительством РФ поставлена задача повышения производительности труда в два раза, а в некоторых отраслях в 3–4 раза, важно определение значимости тех составляющих, от которых зависит достижение положительных результатов по выполнению этой задачи, повышение уровня жизни населения. Реальная заработная плата в России увеличивается незначительно, а в кризисные периоды 2009, 2015–2016 гг. наблюдалось ее снижение. В отличие от мировой практики, в России не прослеживается прочная связь между оплатой труда и его производительностью. Далекое не везде созданы условия для участия представительных органов работников в решении вопросов управления, самоуправления, включающих оплату труда. В коллективном сотрудничестве должны быть заинтересованы представители менеджмента, поскольку с ним связаны значительные резервы производства.

Ключевые слова: норма-декларация, прожиточный минимум, стандарты качества жизни, прозрачный механизм оплаты труда.

В соответствии с Конституцией Российской Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. К числу основных конституционных прав работников относится право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 7, 37). Трудовой кодекс РФ предусматривает минимальный размер оплаты труда, который в соответствии со ст. 133 Кодекса не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда (МРОТ) устанавливаются федеральным законом. Таким правовым актом стал Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», также определяющий, что МРОТ поэтапно повышается до величины прожиточного минимума. Несмотря на его неоднократное увеличение, выравнивания с прожиточным минимумом не произошло.

С 1 июля 2016 г. МРОТ «подросток» с 6204 рублей до 7500 рублей (на 21 %). Вице-премьер Правительства РФ О. Ю. Голодец на Социальном форуме в рамках «Недели российского бизнеса» 2017 года сообщила об уникальном явлении в социальной сфере – бедности работающего населения. Вице-премьер считает, что при оплате на уровне МРОТ ни о какой производительности труда говорить не приходится [4].

С этим трудно не согласиться. Повышение оплаты труда обеспечивает высокую покупательную способность населения, являющуюся условием развития рыночных отношений, помогает преодолевать кризисы в экономике. Низкая оплата труда – это спад в экономическом, общественном развитии, деградация личности. Сегодня мы в 2–3 раза отстаем по производительности труда от экономически развитых стран. Этот разрыв сокращается там, где осуществлена модернизация производства, используются высококвалифицированные и высокооплачиваемые работники. В экономической литературе обоснованно отмечается, что при увеличении заработной

платы происходит рост производительности труда. При ее снижении в кризисные периоды – противоположный процесс [2].

Закрепившая право на труд Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., гласит, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (ст. 23). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый 19 декабря 1966 г., конкретизирует понятие «достойная жизнь» в отношении каждого человека. Статья 11 названного правового акта определила, что под этим понимается «достойный жизненный уровень для него самого и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и непрерывное улучшение условий жизни».

Положения об оплате труда, содержащиеся в названных международных актах, не нашли отражения в ст. 37 Конституции РФ. Предусмотренное этой статьей право каждого на вознаграждение не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда не идентично праву на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. За рубежом этот вопрос решается неоднозначно. В Японии не оговаривается, каким должен быть размер оплаты труда. В соответствии со ст. 27 Конституции Японии заработная плата, рабочее время, отдых и другие условия определяются законодательством. Установлен минимум оплаты труда в 2000 долларов. Это стартовый размер, который в последующем увеличивается не только в связи с приобретением опыта, но и в зависимости от таких факторов, как создание семьи, рождение ребенка, покупка жилья и др. В конституциях США и Великобритании также не оговорено, какой должна быть оплата труда. Но в этих странах традиционно значительна роль профсоюзов, имеют большое значение коллективные договоры, соглашения о труде. В ст. 36 Конституции Италии 1947 года установлено, что трудящийся имеет право на вознаграждение, соответствующее количеству и качеству его труда и достаточное для обеспечения ему и его семье свободного и достойного существования.

Некоторые ученые полагают, что необходимо закрепление в Конституции РФ права на

вознаграждение за труд, которое бы обеспечивало существование человека. По их мнению, данная формулировка (а не привязка МРОТ к прожиточному минимуму) позволила бы гражданам оспаривать и размер самого прожиточного минимума [3]. Такое предложение нельзя не отнести к дискуссионным. Вызывает сомнение, что внесение такой поправки в Конституцию РФ позволит гражданам успешно оспаривать размер прожиточного минимума. Использование в указанной ситуации термина «существование» – философской категории, синонима бытия материи и сознания – вряд ли способствовало бы ее разрешению. И сегодня уровень жизни многих граждан дает основание полагать, что они существуют. Главное заключается в том, обеспечивает ли получаемое работником вознаграждение достойное существование его и членов семьи. В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ после слов «и на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации» следует указать: «достаточное для обеспечения ему и его семье достойного существования», исключить положение «не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда».

Акцент на правах человека, доминирующий в современных условиях в анализе большинства проблем в сфере труда, усиливает необходимость разработки и утверждения в законодательном порядке государственных гарантий в социальной сфере. Речь идет о государственных социальных стандартах. Под ними следует понимать нормы, обеспечивающие реализацию гарантированных Конституцией РФ прав человека и гражданина. Названные стандарты не должны носить универсальный характер. Решению других социальных вопросов способствовала бы разработка правовых актов, отличающихся конкретной направленностью на решение проблем, связанных одной тематикой. Заслуживает поддержки позиция ученых о необходимости разработки национального проекта в жилищной сфере. В нем должны быть определены имеющиеся ресурсы, изложены обязанности и ответственность сторон при выделении жилой площади, включены вопросы, связанные с надзором и контролем за достигнутыми результатами и др. [5, с. 58].

Размытость, недостаточная конкретность социальных обязательств, наличие норм-деклараций не позволяют очертить круг пол-

номочий граждан в указанных отношениях. Малорезультативным по этим причинам может оказаться в этих случаях и осуществление представительства, защиты прав и интересов работников [1].

Необходим прозрачный механизм оплаты труда руководителей, способствующий преодолению неоправданной разницы в оплате труда в организациях. Особенно это относится к коммерческому сектору, где нет жестких нормативов в оплате труда руководителей и работников. В ТК РФ определено, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, устанавливаются коллективным договором. Не исключается ситуация, что в коллективном договоре может быть оговорено соотношение заработных плат руководителей и рядовых работников. Но нельзя не учитывать, что, во-первых, практика включения в коллективные договоры таких условий не получила распространения. Во-вторых, при сокращении профсоюзного членства, что мы сейчас наблюдаем, отсутствии, как правило, в организациях других представительных органов работников далеко не всегда заключаются и коллективные договоры. Представляет в этом плане интерес зарубежная практика. Так, регулирование оплаты труда в США, Норвегии и ряде других стран основано на налогообложении прибыли, часть которой

используется для последующей выплаты работникам в форме заработной платы. В вопросах материального обеспечения не может быть уравниловки, но и разница в зарплатах в 50–100 раз – это вызов обществу.

Литература

1. Васильев, В. А. Конституционно-правовое регулирование представительства и защиты прав в сфере труда: исторический опыт и современное видение / В. А. Васильев // Российская юстиция. – 2013 – № 7. – С. 12–15.
2. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда. URL: [Pandia.rus text/79/34412249/php](http://Pandia.rus/text/79/34412249/php).
3. Геворкян, М. В. Право на труд как основное (конституционное) социально-экономическое право / М. В. Геворкян // Конституционное и муниципальное право. – 2011. – № 4. – С. 38–42.
4. Голодец рассказала об уникальном явлении в России – работающих бедных // Известия (экономика). – 2017. – 14 марта.
5. Дулатова, Н. В. К вопросу о понятии и содержании конституционного права на жилище / Н. В. Дулатова, М. С. Сагандыков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2017. – Т. 17. – № 1. – С. 56–59.

Аббасова Елена Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск. E-mail: vaslena@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 4 мая 2017 г.

CONSTITUTIONAL BASIS FOR LABOR REMUNERATION: ISSUES OF IMPLEMENTATION

E. V. Abbasova

Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russian Federation

The article is devoted to the constitutional basis of labor remuneration, factors affecting their implementation. Taking into account that the Russian Government intends to double the labor productivity, and in some industries to increase it 3–4 times, it is important to determine the significance of those components that affect the achievement of positive results concerning this task, raising the standard of living of the population. Real salaries in Russia increases insignificantly and in the periods of crises of 2009, 2015–2016 there was observed shrinkage. In contrast to the global practice there is no strong relationship between remuneration and performance. Not everywhere there have been created conditions for participation of representative bodies of employees in management issues, self-government, including labor payments. Management representatives should be interested in collective cooperation, because it is linked to significant production reserves.

Keywords: *norm-declaration, living wage, living standards, transparent mechanism of remuneration.*

References

1. Vasiliev V. A. [Constitutional and legal regulation of representation and protection of the rights of labour: historical experience and contemporary vision]. *Rossiyskaya yustitsiya [Russian justice]*, 2013, no. 7, pp. 12–15. (in Russ.)
2. The relationship of wages and productivity. URL: [Pandia.rus text/79/34412249/php](http://Pandia.rus/text/79/34412249/php).
3. Gevorgyan M. V. [The Right to work as a fundamental (constitutional) socio-economic law] *Konstitutsyonnoe I munitsypal'noe pravo [Constitutional and municipal law]*, 2011, no. 4, pp. 38–42. (in Russ.)
4. Golodets told about the unique phenomenon in Russia – the working poor. Electronic resource: proceedings (Economics), 2017, 14 March.
5. Dulatova N. V., Sagandykov M.S. [To the question about the concept and content of the constitutional right to housing] *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pravo" [Bulletin of South Ural State University. Series Law]*, 2017, Vol. 17, no. 1, pp. 56–59. (in Russ.)

Elena Valerevna Abbasova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of civil-law disciplines, of Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: vaslena@mail.ru.

Received 4 May 2017.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. Конституционные основы оплаты труда: некоторые вопросы их реализации / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 3. – С. 23–26. DOI: 10.14529/law170304.

FOR CITATION

Abbasova E. V. Constitutional basis for labor remuneration: issues of implementation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2017, vol. 17, no. 3, pp. 23–26. (in Russ.) DOI: 10.14529/law170304.