

Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.232
ББК Х405.114

DOI: 10.14529/law180403

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Е. В. Аббасова,

Южно-Уральский институт управления и экономики, г. Челябинск

В статье анализируются современные проблемы индексации заработной платы в условиях инфляционных процессов. Предлагаются меры правового характера по реализации ст. 134 ТК РФ, направленной на повышение уровня заработной платы. Законодательством предусмотрены обязательность индексации, но не достаточно четко определены механизмы осуществления этой работы. Поэтому ряд вопросов о периодичности проведения индексации, о том, какие составляющие оплаты труда должны индексироваться, и другие остались неурегулированными. Это позволяет руководителям организаций уходить от реализации норм по осуществлению индексации, затрудняет защиту интересов работников их представительными органами (представителями). Восполнению пробелов в законодательстве способствовало бы расширение перечня документов, используемых для осуществления индексации. К их числу следует отнести трудовые договоры, при заключении которых работники должны быть осведомлены об индексации, ее особенностях, порядке ее проведения. Автором оспариваются предложения ученых об индексации лишь части индексируемых элементов заработной платы. Показана роль коллективных договоров в осуществлении индексации.

Ключевые слова: *индексация заработной платы, инфляция, представительные органы защиты интересов работников, коллективные договоры, социально-трудовые отношения, социальное партнерство.*

В условиях инфляционных процессов заработная плата имеет тенденцию к уменьшению. Предупреждению снижения покупательских возможностей работников призвана способствовать индексация оплаты труда. Ее применение позволяет корректировать сумму заработной платы. Статьей 134 ТК РФ определено, что государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения осуществляют индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Другие организации осуществляют индексацию в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В законодательном порядке не определены гарантии осуществления индексации: ее пределы, периодичность, ответственность за отказ от ее осуществления и др. Восполнению пробелов в законодательстве при индексации в организациях, финансируе-

мых из федерального бюджета или из бюджетов субъектов Федерации, способствуют акты соответствующих государственных органов. Что касается индексирования заработной платы в других организациях, ориентированных на использование коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, то процесс коррелирования оплаты труда сталкивается с определенными трудностями.

Практика показывает, что лишь в немногих компаниях выработан механизм индексации оплаты труда с использованием коллективных договоров, определены в них сроки выплаты компенсации, ее размеры. Например, в коллективном договоре ЗАО «Строительная компания «Русский дом» в коллективном договоре указывается, что выплаты, о которых идет речь, работодатель обязуется производить по состоянию на 1 января каждого календарного года. Заработная плата рассчитывается с учетом суммы оклада, умноженной на коэффициент прогнозируемого уровня инфляции, зафиксированному законом о феде-

ральном бюджете на следующий календарный год. Во многих случаях ст. 134 ТК РФ не исполняется, остается по сути декларацией для структур, финансируемых не из государственного бюджета различных уровней.

В профсоюзных организациях нет единого мнения в отношении необходимости индексации оплаты труда. Это в значительной степени обусловлено тем, что в России, единственной стране в мире, в одной профсоюзной организации могут состоять как рядовые работники, так и топ-менеджеры, другие представители менеджмента. Противоречия между рядовыми работниками и представителями руководящего звена вполне объяснимы, у них различные экономические интересы. Для предпринимателей, их представителей он заключается чаще всего в максимальном извлечении прибыли. Работники стремятся к получению более высокого вознаграждения за свой труд, улучшению условий труда. Названные противоречия могут быть разрешены реорганизацией профсоюзов. Но это отдельная тема исследования, которому был посвящен ряд работ ученых в области трудового права, в том числе и автора настоящей статьи [2, с. 35–36].

Различие в интересах при осуществлении трудовой деятельности отражается на содержании коллективных договоров. Коллективно-договорное регулирование трудовых и тесно с ними связанных отношений развивалось с различной степенью интенсивности, зависело от уровня развития промышленного производства, характера отношений, складывающихся в сфере труда. В настоящее время прослеживается тенденция к снижению коллективно-договорного регулирования труда. Как отмечалось в Постановлении Исполкома ФНПР от 25 июня 2014 г. № 3-3, общее количество коллективных договоров сократилось на 2,7 % по сравнению с 2012 годом и на 13 % по сравнению с 2008 годом. Применительно к обсуждаемой ситуации количественные показатели не являются основными. Многие зависят от содержания этих документов. В Постановлении Исполкома ФНПР от 31 мая 2017 г. № 4-2 «Об итогах коллективно-договорной компании 2016 г. и задачах на предстоящий период» отмечалось, что в соглашениях и коллективных договорах сохраняются положения, которые носят неконкретный или рекомендательный характер либо дублируют действующие нормы права. В тех организаци-

ях, где нет профсоюзов, эти недостатки встречаются чаще.

Трудно не согласиться с учеными, полагающими, что сегодня термин «социальное партнерство» не отражает реального состояния института коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, и его использование есть ни что иное, как преждевременная завышенная характеристика будущего, зрелого состояния социального диалога [4, с. 156]. Несмотря на определенную убедительность такого довода, с выводом о необходимости замены термина «социальное партнерство» нельзя согласиться в полной мере. В России сегодня заключено около 140 тыс. коллективных договоров. Было бы нелогичным на основании данных о низком уровне социального партнерства в ряде организаций распространять такой вывод на всех хозяйствующих субъектов. Ранее автором предлагались критерии для оценки социально-трудовых отношений в организациях: соотношение заработной платы работников и топ-менеджеров, состояние охраны труда и др. Это позволило бы сделать вывод о том, в какой стадии находятся партнерские отношения: в нулевой, в стадии социального диалога или социального партнерства [1, с. 19–20].

В условиях недостаточной эффективности использования коллективно-договорного регулирования для индексации заработной платы необходимо расширить перечень документов, которые можно использовать в этих целях. К их числу следует отнести трудовые договоры с работниками. При их заключении работники должны знать, входит ли в условия труда индексация заработной платы, каков порядок реализации этого права. Как отмечает А. Ф. Нуртдинова, не исключена возможность установления порядка индексации в трудовом договоре, хотя комментируемая ст. 134 ТК РФ этого не предусматривает.

Исключению неоднозначного толкования ст. 134 ТК РФ способствовало бы изменение ее редакции. Она должна предусматривать обязанность работодателя индексировать заработную плату. Невыплата денежных средств должна рассматриваться как образование задолженности по оплате труда. В этом случае работники через свои представительные органы могли бы более результативно отстаивать свои права. В договоре должно быть определено, что подлежит индексации вся заработная плата, а не ее структурные

элементы. Такая позиция не находит поддержки у некоторых ученых. Так, Е. В. Козина отмечает, что исходя из системного анализа норм ТК РФ и правоприменительной практики индексация сегодня теряет свою цель и основное назначение. Необходимо сформировать норму об индексации окладов, чтобы исключить возможность злоупотребления работодателями и свободное толкование судами норм права [5, с. 23]. Озабоченность автора сложившейся ситуацией с реализацией ст. 134 ТК РФ вполне обоснована. Но вряд ли реализация этого предложения исключит злоупотребления в сфере оплаты труда. Она может негативно отразиться на интересах тех работников в бюджетной сфере, у кого индексируется заработная плата, а не ее структурные элементы.

Практика показывает, что когда вопросы, связанные с регулированием заработной платы, рабочего времени и другими, актуальными как для работников, так и для работодателей, решаются в привязке к коллективным или трудовым договорам без конкретизации порядка их применения, ситуация решается в пользу работодателей. Так, ст. 320 ТК РФ (приводится по состоянию на 1 декабря 2016 г.) было предусмотрено, что для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сокращенная рабочая неделя устанавливалась коллективным или трудовым договором. Работодатели, как правило, не выполняли требования этой статьи, ссылаясь на отсутствие коллективных договоров либо на достижение соглашения с работницами о работе на условиях полного рабочего времени. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 было определено, что, если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работниц, выполняемая ими работа

сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным ст. 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

Из приведенного Постановления Пленума Верховного Суда РФ усматривается, что работодатель при установлении сокращенной рабочей неделе вправе по своему усмотрению использовать коллективный или трудовой договор. Если этого не сделано и сокращенная рабочая неделя не установлена, он будет вынужден труд работниц оплачивать в повышенном размере. Не исключается, что к нему могут быть применены санкции за незаконное привлечение к сверхурочным работам. В современных условиях, когда вопросы определения размеров зарплаты, ее выплаты в установленные сроки остаются проблемными, необходимы дополнительные меры правового характера для их разрешения.

Литература

1. Аббасова, Е. В. Принципы представительства в трудовом праве: гарантии их реализации / Е. В. Аббасова // Российская юстиция. – 2017. – № 10. – С. 19–21.
2. Басаргин, Н. Н. Трудовое право России: проблемы и теории / Н. Н. Басаргин, С. Ю. Головина, М. В. Молодцов, Н. М. Саликова. – Екатеринбург, 2006. – 256 с.
3. Васильев, В. А. Развитие представительства в трудовом праве: монография / В. А. Васильев, Е. В. Костромина. – Челябинск, 2009. – 222 с.
4. Збышко, Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России: международный и социальный аспект / Б. Г. Збышко. – М., 2004. – 392 с.
5. Козина, Е. В. К вопросу об индексации заработной платы / Е. В. Козина // Российская юстиция. – 2018. – № 8. – С. 22–24.

Аббасова Елена Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории, истории и отраслей права, Южно-Уральский институт управления и экономики, г. Челябинск.
E-mail: vaslena@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 10 октября 2018 г.

REMUNERATION INDEXATION: PROBLEMS AND WAYS OF THEIR SOLUTION

E. V. Abbasova

*South Ural Institute of Management and Economics, Chelyabinsk,
Russian Federation*

The article analyzes the current problems of remuneration indexation in the conditions of inflation. The measures of legal nature aimed at increasing the level of remuneration for the implementation of Article 134 of the LC RF are proposed. The legislation provides for mandatory indexation, but the mechanisms for this work are not clearly defined. Therefore, a number of questions concerning the frequency of indexation, and what components of remuneration should be indexed and others remain unresolved. This allows the heads of organizations to move away from the implementation of the norms for the implementation of indexation, complicates the protection of the interests of employees by their representative bodies (representatives). The expansion of the list of documents used for indexation would help to fill the gaps in the legislation. These include employment contracts, the conclusion of which employees should be aware of indexation, its features, the order of its implementation. The author challenges the proposals of scientists to index only a part of the indexed elements of remuneration. The role of collective agreements in indexation is shown.

Keywords: *indexation of remuneration, inflation, representative bodies for protection of employees' interests, collective agreements, social and labor relations, social partnership.*

References

1. Abbasova E. V. [Principles of representation in labor law: guarantees of their implementation]. *Rossiyskaya usticiya* [Russian justice], 2017, no. 10, pp. 19–21. (in Russ.)
2. Basargin N. N., Golovin S. Y., Fellows M. V., Salikova N. M. *Trudovoye pravo Rossii: problemy i teorii* [Labour law in Russia: problems and theory]. Yekaterinburg, 2006, 256 p.
3. Vasil'yev V. A., Kostromina E. V. *Razvitiye predstavitel'stva v trudovom prave* [Development of labor law: monograph]. Chelyabinsk, 2009, 222 p.
4. Zbyshko B. G. *Regulirovaniye sotsial'no-trudovykh otnosheniy v Rossii: mezhdunarodnyy i sotsial'nyy aspekt* [Regulation of social and labor relations in Russia: the international and social aspect]. Moscow, 2004, 392 s.
5. Kozina E. V. [On the issue of wage indexation]. *Rossiyskaya usticiya* [Russian justice], 2018, no. 8, pp. 22–24. (in Russ.)

Elena Valerevna Abbasova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor the Department of theory, history and branches of law, South Ural Institute of Management and Economics, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: vaslena@mail.ru.

Received 10 October 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. Индексация заработной платы: проблемы и пути их решения / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 21–24. DOI: 10.14529/law180403.

FOR CITATION

Abbasova E. V. Remuneration indexation: problems and ways of their solution. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 21–24. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180403.