Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-1>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/53EVN115.pdf>

DOI: 10.15862/53EVN115 (<http://dx.doi.org/10.15862/53EVN115>)

УДК 331.2

Поллак Антон Павлович

ФГБУ «Научно - исследовательский институт труда и социального страхования»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,

Россия, Москва¹

Заведующий отделом регламентации трудовых отношений

E-mail: pollak_a.p@mail.ru

О реформировании минимального размера оплаты труда в период экономического кризиса

---

¹ 105064, Российская Федерация, г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34

Аннотация. Представленная статья посвящена одному из наиболее вероятных направлений реформирования законодательства о минимальном размере оплаты труда в краткосрочной перспективе. По мнению автора, в условиях экономического кризиса темпы повышения номинальной величины минимального размера оплаты труда могут серьезно замедлиться. При этом автор указывает, что в этих условиях необходимо обратить особое внимание на вопрос определения понятия минимального размера оплаты труда.

Автор отмечает, что отсутствие законодательно закрепленного определения понятия минимального размера оплаты труда позволяет по-разному толковать данное понятие. Автор также отмечает, что помимо основных государственных гарантий в области заработной платы, в систему которых входит минимальный размер оплаты труда, трудовым законодательством предусматриваются также и дополнительные государственные гарантии по оплате труда. В статье высказываются предложения о внесении изменений в трудовое законодательство России, которое позволило бы не допустить толкования минимального размера оплаты труда с включением в его состав выплат компенсационного характера.

Ключевые слова: заработная плата; минимальный размер оплаты труда; минимальная заработная плата; прожиточный минимум; основные гарантии по оплате труда; дополнительные гарантии по оплате труда; выплаты компенсационного характера.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Поллак А.П. О реформировании минимального размера оплаты труда в период экономического кризиса // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/53EVN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/53EVN115

С 1 января 2015 года установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда составил 5965 рублей. Его повышение по сравнению с предыдущим периодом составило 107,4%. Нельзя не отметить, что в складывающейся экономической ситуации, характеризующейся девальвацией рубля, ростом потребительских цен, сопровождаемой к тому же падением мировых цен на нефть и санкционной политикой в отношении России, проводимой рядом западных стран, это увеличение не сохраняет покупательной способности минимального размера оплаты труда даже на уровне 2014 года. По данным Федеральной службы государственной статистики индекс потребительских цен в 2014 году в годовом исчислении составил 111,4%², и это означает, что в реальном выражении значение государственной гарантии по минимальной оплате труда в 2015 году снизилось.

В этих условиях можно предположить, что дискуссии по вопросу повышения МРОТ возобновятся с новой силой. Сторонники скорейшего повышения МРОТ станут аргументировать свою позицию, в частности, необходимостью сокращения бедности, усиливающейся за счет роста продовольственной инфляции, и необходимостью повышения внутреннего спроса, необходимого для экономического роста, а их оппоненты – общими трудностями ведения бизнеса в условиях нестабильности рынка, и опасностью повышения уровня безработицы. Правительству же придется принимать в этом смысле непростое решение, требующее сбалансировать интересы и бюджетной политики, и социальной сферы, и занятости, и наполняемости государственных внебюджетных фондов и пр. И представляется, что при нацеленности на сокращение расходов государственного бюджета значительное повышение минимального размера оплаты труда в ближайшее время становится маловероятным.

Среди основных проблем государственного регулирования МРОТ, на наш взгляд, особо выделяются следующие:

- не смотря на то, что уже длительное время в трудовом законодательстве России присутствует норма о недопустимости применения минимального размера оплаты труда ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, целевое соотношение этих величин до настоящего времени не достигнуто, и порядок такого достижения не принят;
- не смотря на обширность территории, высокую степень дифференциации регионов по социально-экономическим условиям сохраняется применение единой величины МРОТ устанавливаемой федеральным законом, не позволяющее обеспечить равный уровень гарантии для всех работников;
- отсутствие законодательно закреплённого определения понятия минимальной заработной платы и минимального размера оплаты труда, создает условия для дискриминационных действий со стороны работодателей, увеличения количества обращений работников в суды в связи с нарушением их трудовых прав работодателями;
- неурегулированность вопроса определения минимальной заработной платы, создает также дополнительные трудности в применении иных государственных гарантий по оплате труда, устанавливаемых в отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, характеризующиеся тем, что абсолютные величины получаемых работниками компенсационных выплат попадают в зависимость от неограниченной нижним пределом величины

---

² «Об индексе потребительских цен в декабре 2014 года» //Оперативная информация Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/1.htm)

тарифной оплаты, что приводит к необоснованной дифференциации величин государственных гарантий повышенной оплаты труда получаемых работниками по одним и тем же основаниям.

Однако, на наш взгляд, складывающаяся ситуация как нельзя лучше подходит для того, чтобы именно сейчас снять если не все, то хотя бы ключевые противоречия, которые существуют в современном российском законодательстве о МРОТ, тем самым, создав плацдарм для планомерного его повышения в будущем по мере преодоления кризисных явлений в экономике. И первостепенную важность на данном этапе имеет все же необходимость определения понятия минимального размера оплаты труда во взаимодействии с иными государственными гарантиями по оплате труда.

В соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда.

Необходимо отметить, что помимо основных гарантий, которые касаются отдельных общих вопросов организации и выплаты заработной платы, Трудовой кодекс РФ предусматривает также и дополнительные гарантии по оплате труда, которые в совокупности касаются различных аспектов заработной платы, и должны учитываться при разработке и применении в организациях систем доплат и надбавок.

К таким дополнительным гарантиям по оплате труда относятся:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
- оплата труда при выполнении работ различной квалификации;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата труда в ночное время.

Определение минимальной заработной платы как вознаграждения за труд работника, занятого простым трудом в нормальных условиях, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, применявшееся в России до 2007 года, а также фактическое приравнивание минимальной заработной платы к минимальной тарифной ставке способствовало в рамках сложившейся практики также и обеспечению государственных гарантий по оплате труда работникам занятым, в неблагоприятных условиях. Такое понимание минимальной заработной платы позволяло оценить минимальные размеры дополнительной оплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том случае, если размеры доплат устанавливались в процентном отношении к окладу, должностному окладу, тарифной ставке. В сущности, определение минимальной заработной платы как минимальной тарифной ставки, дополнительно регулировало и минимальные абсолютные размеры повышенной оплаты при условии полной занятости.

Включение в состав минимальной заработной платы компенсационных и стимулирующих выплат привело к уходу от подобного регулирования. На практике же это стало приводить к тому, что государственные гарантии повышенной оплаты труда за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренные действующим трудовым законодательством, имеют лишь относительные минимальные размеры. А качество реализации соответствующих норм находится в руках работодателя. Чем ниже тарифная часть вознаграждения за труд, тем ниже уровень гарантий предусмотренных трудовым законодательством. Это означает, что действительный уровень минимальной гарантии по оплате труда работникам сильно разниться. И не только в части гарантии, касающейся МРОТ. Так «погружение» компенсационных выплат в состав минимальной заработной платы, фактически позволило работодателю либо не платить их, либо осуществлять положенные работнику по закону выплаты в меньшем объеме. Приведем пример: Работник занят простым трудом, не требующим особой квалификации, в нормальных условиях, его заработная плата состоит из оклада равного 5000 руб. и ежемесячной премии по результатам работы за месяц в 554 руб. (из расчета МРОТ=5554 руб.). Показатели деятельности не установлены. По результатам аттестации рабочего места работнику была установлена доплата в размере 4% от оклада. Исходя из этого в зависимости от уровня взаимоотношений конкретного работодателя с данным работником, итоговая заработная плата работника может иметь следующие наиболее вероятные варианты расчета:

1) ЗП=5554=МРОТ, оклад =5000 руб., доплата за условия труда = 200 руб., премия по результатам работы (снижена работодателем) = 354 руб.

2) ЗП= 5754, оклад =5000 руб., доплата за условия труда = 200 руб., премия по результатам работы (сохранена в прежних размерах) = 554 руб.

Данный пример взят из сложившейся правоприменительной практики и так как в каждой организации оклады установлены разные, то и получаемые гарантии в абсолютном значении разные. Следует при этом отметить, что чем ниже в подобном случае оклад, установленный работнику трудовым договором и действующими у работодателя системами оплаты труда, тем ниже общий уровень гарантий по оплате труда.

Таким образом, в целях прекращения необоснованной дискриминации работников и произвола работодателей в части соблюдения государственных гарантий по оплате труда, представляется возможным внесение изменений в порядок установления повышенной оплаты, в связи с отклонениями от нормального использования рабочей силы, предусматривающий не только минимальные величины, устанавливаемые в процентном отношении к окладам, должностным окладам, тарифным ставкам, но и гарантию установления этих выплат в размерах, не меньших установленного соотношения к минимальному размеру оплаты труда.

Следует также заметить, что правомерность включения в состав минимальной заработной платы многих выплат весьма сомнительна. На работников распространяется действие тех или иных охранных норм трудового законодательства, зависящих от характера отклонений от нормальных условий труда, с которыми может быть связано исполнение трудовых обязанностей работников. Это действие предполагает установление повышенной оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях.

Так, например, ряд дополнительных гарантий связан с выполнением работ выходящих за пределы основной трудовой функции работника и его месячной нормы труда. Включение в состав МРОТ компенсационных выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, а также связанные с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором противоречит статье 133 ТК РФ. Если законодательство предполагает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, то заработная плата работника, работавшего по инициативе работодателя сверх возложенных на него норм труда (должностных обязанностей) объективно должна быть выше.

Установление повышенной оплаты труда за работу в ночное время, а также за работу с вредными или опасными условиями труда призвано компенсировать работнику воздействие на его организм неблагоприятных факторов. Равно как призваны компенсировать повышенные физиологические нагрузки и затраты, производимые в связи с проживанием и работой в неблагоприятных климатических условиях, устанавливаемые районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате.

Установление гарантий и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда относится к основным направлениям государственной политики в области охраны труда, в соответствии со статьей 210 ТК РФ, и не предоставление их работнику в полном объеме является нарушением его права на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Отметим также, что и в части компенсации ночного труда в Рекомендации Международной организации труда № 178 «Рекомендация о ночном труде» (раздел III «Денежная компенсация») указывается:

«8. 1) Работа в ночное время должна, как правило, служить основанием для выплаты соответствующей денежной компенсации. Такая компенсация должна дополнять вознаграждение, выплачиваемое за такую же работу одинаковой трудности в дневное время, и:

а) должна соответствовать принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за одинаковую работу или за труд равной ценности;

б) может по договоренности быть заменена сокращением продолжительности рабочего времени.

2) При определении размера такой компенсации может учитываться степень сокращения продолжительности рабочего времени.»³

Что, в сущности, и предполагает статья 154 ТК РФ, в соответствии с которой каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Но установление заработной платы работнику на минимальном уровне с включением в ее состав этих выплат фактически сводит на нет их охранную функцию.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что включение выплат, имеющих своим основанием отклонения от нормальных условий труда, и в связи с этим предполагающих более высокий уровень оплаты труда, в состав минимального размера оплаты труда не только не отвечает логике применения указанных выплат, но и нарушает трудовое законодательство в части обеспечения права работника на работу в нормальных условиях труда.

Таким образом, на наш взгляд, на настоящем этапе если повышение МРОТ может выглядеть несколько затруднительным в связи с необходимостью выделения на эти цели дополнительных ассигнований, то предусмотреть в законодательстве определение, не допускающее толкования минимального размера оплаты труда с включением в его состав компенсационных выплат, совершенно необходимо. Тем более, что при сохранении номинальной величины МРОТ выделения дополнительных средств на эти цели практически не потребуются и изменения могут быть осуществлены параллельно с увеличением фондов оплаты

---

³ Международная организация труда. Конвенции и Рекомендации. 1957 -1990 г., Том II, Международное бюро труда, 1991, стр. 2241

труда работников бюджетной сферы. К примеру, статья 133 ТК РФ может быть дополнена положениями о том, что минимальный размер оплаты труда является минимальной базовой гарантией по оплате труда и применение всех прочих государственных гарантии осуществляется сверх минимального размера оплаты труда. Или же может быть возвращено определение минимального размера оплаты труда в статью 129 ТК РФ, раскрывающее это понятие как минимальный размер месячного вознаграждения за труд работника, полностью выполнившего трудовые обязанности (норму труда) без учета компенсационных выплат.

Предложенный вариант реформирования минимального размера оплаты труда, на наш взгляд, является наиболее компромиссным решением, позволяющим учесть и позицию представителей работников, неоднократно указывавших на недопустимость включения в состав МРОТ компенсационных выплат и интересы работодателей и государственного бюджета за счет повышения степени гарантированности минимального размера оплаты при сохранении неизменной на данном этапе его номинальной величины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гладков Н.Г. МРОТ – конституционная гарантия в системе заработной платы // Труд и социальные отношения. 2010. № 11. С. 44–61;
2. Лушникова М.В. Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 42–43;
3. Петров А.Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. М.: ЭкООнис, 2011. С. 74–76.
4. Поллак А.П. «МРОТ с коэффициентом» // Ваше право: Документ -. 2013 г. №9, С 13.
5. Саликова Н.М. Международные стандарты в области оплаты труда и российское законодательство о заработной плате // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты: сборник научных трудов. Екатеринбург: Издательский дом Уральская государственная юридическая академия, 2009. С. 93;
6. Широкова Л.Н. Что происходит с минимальным размером оплаты труда // Человек и труд. - М., 2009. - N 9. - С. 31-35

Рецензент: Кушнир Александр Борисович, Начальник управления заработной платы и доходов населения, кандидат экономических наук, ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Pollak Anton Pavlovich

Scientific - research Institute of Labor and Social Insurance
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation
Moscow, Russia
E-mail: pollak_a.p@mail.ru

On the minimum wage reforming in the period of economic crisis

Abstract. The article is devoted to the one of the most likely directions of the minimum wage legislation reforming in the short term. According to the author in the context of the economic crisis, the rate of increase of the minimum wage nominal value can seriously slow down. The author indicates that it is necessary to pay special attention to the question of the definition of the minimum wage in these conditions.

The author notes that the absence of a statutory definition of the minimum wage allows different ways to interpret this concept. The author also notes that in addition to the basic state guarantees in the field of wages, which the minimum wage is, labor law also provides additional state guarantees for the wages. In the article proposals on amendments to the labor legislation of the Russian Federation are expressed. Proposed amendments would not allow the interpretation of the minimum wage with payment of a compensatory nature as a part of it.

Keywords: wage; minimum wage; living wage; basic and additional state guarantees for wages; payment of a compensatory nature.

REFERENCES

1. Gladkov N.G. MROT – konstitutsionnaya garantiya v sisteme zarabotnoy platy // Trud i sotsial'nye otnosheniya. 2010. № 11. S. 44–61;
2. Lushnikova M.V. Minimal'nyy razmer oplaty truda kak gosudarstvennaya garantiya trudovykh prav // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2010. № 4. S. 42–43;
3. Petrov A.Ya. Zarabotnaya plata: aktual'nye voprosy trudovogo prava. M.: EkOOnis, 2011. S. 74–76.
4. Pollak A.P. «MROT s koeffitsientom» // Vashe pravo: Dokument -. 2013 g. №9, S 13.
5. Salikova N.M. Mezhdunarodnye standarty v oblasti oplaty truda i rossiyskoe zakonodatel'stvo o zarabotnoy plate // Teoreticheskie problemy pravovogo regulirovaniya truda: mezhdunarodno-pravovoy i natsional'nyy aspekty: sbornik nauchnykh trudov. Ekaterinburg: Izdatel'skiy dom Ural'skaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya, 2009. S. 93;
6. Shirokova L.N. Chto proiskhodit s minimal'nyim razmerom oplaty truda // Chelovek i trud. - M., 2009. - N 9. - S. 31-35