Рассмотрены сложившиеся в настоящее время проблемы правового регулирования заработной платы. Некоторые работники, в основном занятые в частном секторе, согласны получать более высокую заработную плату «в конвертах». Соответственно, современные тенденции развития российской экономики свидетельствуют о том, что требуется модернизация механизма оплаты труда. Сделан вывод о том, что важная роль в разрешении проблем с заработной платой должна принадлежать социальному партнерству, которое обеспечивает регулирование трудовых отношений путем согласования интересов и работников, и работодателей. Отмечена необходимость развития профсоюзов как организаций, защищающих права трудящихся. Установлено, что основные гарантии по регулированию заработной платы должны обеспечиваться органами государственной власти.

Ключевые слова: дифференциация заработной платы; заработная плата как фактор экономического развития; минимальный размер оплаты труда; оплата труда; правовое регулирование заработной платы.

Александр Сергеевич Киселев, ассистент,
кафедра «Конституционное и административное право»,
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
Тамбов, Россия;
Pain068@yandex.ru

Алина Викторовна Колодина, руководитель отдела
правовой помощи СПК «Юридическая клиника»,
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г. Р. Державина», Тамбов, Россия;
alina97black@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

Введение. Актуальность рассматриваемой темы обусловлена тем, что на протяжении нескольких последних лет в России сложился ряд проблем правового регулирования заработной платы, которые требуют внимательного рассмотрения и разрешения. Адам Смит подчеркивал, что «при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате» [8, с. 148]. И действительно, высокий уровень заработной платы обеспечивает трудовую активность работников и служит мотивацией для высокопроизводительного труда. С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян и И. Ю. Колесник в своей монографии указывают, что «оплата труда является одним из факторов управления инфляцией и экономическим ростом (ВВП)»

[9, с. 48]. При этом заработная плата выполняет также функцию формирования платежеспособного спроса населения на потребительском рынке.

Обсуждение. Источниками правового регулирования заработной платы являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда», иные нормативные правовые акты, а также коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, которые содержат нормы по регулированию заработной платы.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации: «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости 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)». Большая роль в регулировании заработной платы принадлежит коллективным договорам и соглашениям, а условия оплаты труда должны обязательно содержаться в трудовом договоре. Локальными нормативными актами, как отмечает Т. А. Ацканов, «устанавливаются системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам), системы премирования, повышенные размеры оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, нормы труда» [1, с. 241].

Одна из важнейших задач правового регулирования заработной платы состоит в установлении минимального размера оплаты труда (МРОТ). Е. В. Бураева подчеркивает, что «проблема использования института минимальной заработной платы при регулировании социально-экономических отношений и всей экономики в целом является, несомненно, весьма актуальной, представляет огромный практический интерес и требует к себе пристального внимания с точки зрения изучения и анализа» [2, с. 45].

Согласно ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации: «Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения». Однако стоит отметить, что долгое время указанное положение закона на практике не действовало, и МРОТ оставался ниже величины прожиточного минимума. При этом данная проблема имела не только социальный, но и экономический характер.

Согласно Федеральному закону «О минимальном размере оплаты труда», начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный, размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. Так, с 1 января 2019 года МРОТ устанавливается в сумме 11 280 рублей в месяц. Однако необходимо подчеркнуть, что указанная мера без должного развития, без решения вопросов, связанных

с адаптацией и стимулированием бизнеса, будет эффективна не долго, и принесет положительные результаты лишь в краткосрочной перспективе.

Рассматривая МРОТ как одну из основных государственных гарантий, стоит также отметить, что в субъекте Российской Федерации может устанавливаться размер минимальной заработной платы для данного субъекта региональным соглашением о минимальной заработной плате.

При этом на практике может возникнуть следующая проблема. В субъектах Российской Федерации, в которых уровень прожиточного минимума значительно выше федерального, размер минимальной заработной платы устанавливается также значительно выше, чем МРОТ на всей территории Российской Федерации. Например, с 1 января 2019 г. в Санкт-Петербурге минимальная заработная плата установлена в размере 17 000 рублей. То есть работодатель в Санкт-Петербурге должен устанавливать заработную плату работникам не меньше 17 000 рублей. Вместе с тем, так как работодатели, представившие мотивированный отказ от предложения присоединиться к региональному соглашению, могут устанавливать для своих работников минимальную заработную плату, равную МРОТ, то заработная плата некоторых работников может быть установлена в размере 11 280 рублей. Таким образом, размер заработной платы работников, которые выполняют одинаковую низкооплачиваемую трудовую функцию, может существенно различаться. Данные диспропорции имеют негативный характер и обусловлены лишь тем, распространяется ли на работодателя региональное соглашение о размере минимальной заработной платы или нет. На основе проведенного анализа представляется необходимым обязательное распространение рассмотренных региональных соглашений на всех работодателей соответствующего субъекта.

Еще одна проблема связана со значительной дифференциацией заработной платы. И. А. Курбатова и Н. П. Пермякова указывают следующее: «Неравенство в оплате труда теоретически обусловлено различиями в производительности труда, в уровне квалификации, образования работников, а также степенью сложности, ответственности за результаты выполняемой работы, условиями труда и другими объективными факторами» [5, с. 8]. Резкие различия в уровне заработной платы связаны также с искусственным ограничением заработной платы одних работников и отсутствием государственного регулирования для других, с несовершенной конкуренцией на рынке труда, что соответствует, как отмечает Ю. А. Федосеева, «влиянию на формирование заработной платы не столько рыночных процессов, сколько институциональных структур общества» [10, с. 472].

Выделяют отраслевую и региональную дифференциацию заработной платы. Все низкооплачиваемые отрасли можно условно поделить на две группы: организации и учреждения бюджетной сферы (здравоохранение, образование, культура и искусство) и отрасли с низким уровнем производительности труда и конкурентоспособности продукции (сельское хозяйство, легкая промышленность). Региональная дифференциация в России связана с большой протяженностью территории страны и различной степенью ее освоенности, специализацией отдельных регионов, различиями в демографических процессах, а также с усилением социально-экономи-

ческого неравенства регионов в условиях рыночных преобразований. Стоит отметить, что региональные диспропорции в заработной плате по России особенно велики и имеют устойчивый характер, что несвойственно другим развитым странам [4].

Важную роль в правовом регулировании заработной платы играет и налогообложение, а именно налог на доходы физических лиц (НДФЛ). В экономике России государственное регулирование доходов через систему налогообложения должно рассматриваться как необходимое условие стабилизации экономики и ее развития. Введенный в 2001 году пропорциональный налог на доходы физических лиц позволил решить многие проблемы того периода, однако привел к резкому расслоению населения. В связи с чем, на протяжении нескольких лет среди политиков существуют мнения о необходимости в перспективе ввести прогрессивный налог на доходы физических лиц. А. А. Мигел отмечает, что «федеральное регулирование индивидуальных доходов, включая заработную плату, следовало бы нацелить, прежде всего, на преодоление их чрезмерной дифференциации посредством прогрессивного налогообложения» [6, с. 168]. Вместе с тем представляется, что введение такого налога может стать причиной для увеличения так называемой выдачи заработной платы в конвертах.

Отметим, что на практике вопросы распределения заработной платы решаются с использованием одного из следующих вариантов: 1) на основании локального нормативного акта; 2) на основе трудового договора с работником; 3) выдача денег в конвертах. Последний вариант является противоправным и составляет важную проблему в России в настоящее время. Выплата заработной платы в конвертах лишает работников основных государственных социальных гарантий, поэтому решение данной проблемы требует особого внимания со стороны государства.

Одной из проблем правового регулирования заработной платы является также индексация заработной платы. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги». При этом законодатель определил, что индексация заработной платы работников бюджетной сферы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством, а индексация заработной платы работников у иных работодателей – в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами. Однако на практике такие работодатели имеют большое влияние при определении срока и порядка индексации заработной платы. В связи с чем, Н. П. Слугина подчеркивает, что зачастую «заработная плата работников не бюджетной сферы не индексируется годами» [7, с. 39]. Представляется, что для решения данной проблемы следует законодательно установить определенный порядок и сроки индексации заработной платы для всех работников, а не только для работников бюджетной сферы.

В настоящее время проблемы правового регулирования заработной платы связаны также с недостаточным развитием рыночных механизмов управления заработной платой. Процесс перехода к рыночным отноше-

ям в России в современный период продолжается, а реформирование экономики страны еще не завершено. В связи с этим, на регулирование заработной платы оказывают влияние механизмы, присущие планово-распределительной экономической системе.

В связи с происходящим переходом к рыночной экономике актуальной проблемой является несовершенство методов и практики планирования средств на оплату труда, что, в свою очередь, приводит к недочетам в процессе внутрифирменного планирования, а также ухудшению качества управления. Это связано с тем, что на многих предприятиях отсутствует многоуровневая система, которая объединяла бы и классифицировала методы планирования заработной платы в зависимости от области их применения. Для решения указанной проблемы необходима разработка методических рекомендаций по использованию различных методов планирования заработной платы, что позволит планировать средства на оплату труда работников в соответствии с результатами их труда и необходимыми трудозатратами, а также избежать неравномерного распределения планового фонда заработной платы между структурными подразделениями организаций и предприятий.

Ряд проблемных вопросов по регулированию заработной платы сложился в сфере услуг. Это связано с особенностями самой сферы услуг: с непостоянством спроса на многие услуги. В данной сфере важной проблемой является несовершенство систем оплаты и нормирования труда. В отличие от товаров, потребление услуг происходит в момент их производства, поэтому создать их запас является невозможным. При этом спрос на различные виды услуг часто меняется. Это приводит к тому, что при снижении спроса на конкретные услуги снижается доходность и рентабельность таких предприятий, а также к значительному уменьшению трудовой нагрузки работников. И, наоборот, в период возрастания спроса на услуги трудовая нагрузка работников данной сферы существенно увеличивается. Именно поэтому необходимо разрабатывать и применять в сфере услуг гибкие системы оплаты труда, что позволит поддерживать высокий уровень мотивации работников, а также соизмерять уровень заработной платы с результатами деятельности работников. Вместе с тем важным является и совершенствование системы нормирования труда, ведь применение нормативов в данной сфере представляет собой определенные сложности также в связи с непостоянством некоторых видов услуг. При этом эффективность нормирования труда зависит и от уровня квалификации лиц, осуществляющих организацию и нормирование труда. В настоящее время отмечается, что квалифицированных специалистов в этой области становится все меньше. В. И. Голинев по этому поводу пишет следующее: «Сегодня все большее число предприятий ощущают настоятельную потребность в специалистах такого рода. Но за прошедшие годы налаженная система их подготовки, по существу, была разрушена, и решать эту проблему придется заново» [3, с. 203]. Представляется, что для решения проблемы в первую очередь требуется подготовка профессиональных специалистов в области нормирования труда, а также более детальный подход к совершенствованию нормативов в сфере услуг.

Некоторые авторы, среди которых Е. А. Штирц, указывают на возможности совершенствования оплаты труда на конкретном предприятии путем последовательного реформирования [12]. Исследователь подчеркивает значимость балльной системы оплаты труда для предприятий, а также приводит пример реализации системы оплаты труда для работников предприятия. Хотелось бы верить, что будет выработана единая стратегия оплаты труда, опыт по применению которой можно будет адаптировать на предприятиях различного типа, но говорить об этом пока рано. Более того, коммерческая сфера независима и каждый руководитель вправе внедрять свои собственные наработки.

Остаются нерешенными вопросы мотивации труда в таких значимых для жизнедеятельности общества сферах, как образование и здравоохранение. Заработная плата в таких отраслях, разумеется, является важным фактором, однако не решены вопросы обеспечения безопасности и признания высокого статуса медицинских работников в обществе [11, с. 327, 328]. Работая ежедневно с людьми, врачи и педагоги сталкиваются с большим количеством стресса, причинами которого являются высокая ответственность, большая нагрузка, частые контрольно-надзорные мероприятия. В настоящее время на представителей здравоохранения и образования идет много жалоб, однако очень мало говорится о том, как защитить доктора, медсестру и учителя от безосновательной жалобы, оскорбительного поведения пациентов, учащихся, их родителей. Соответственно, механизм защиты должен работать в обе стороны, и только тогда профессии врачей и педагогов станут более востребованы, возрастет мотивация труда.

Заключение. В заключение отметим еще одну проблему, связанную с отсутствием системного подхода к управлению заработной платой, а также недостаточную связь оплаты труда с общим механизмом управления. Указанная проблема возникла в связи с применением на некоторых предприятиях механизмов, присущих административно-командной экономике, которые в настоящее время не могут обеспечить эффективное управление оплатой труда. Во многих организациях наблюдается несогласованность элементов и процессов управления оплатой труда. Данная проблема является достаточно острой, так как ее решение во многом бы снизило иные значимые вопросы регулирования заработной платы, что, несомненно, привело бы к позитивным изменениям в экономике страны. Поэтому на данном этапе необходимо совершенствование всей системы управления оплатой труда с применением рыночных механизмов и взаимосвязью всех элементов управления.

Подводя итог проведенному исследованию, стоит отметить, что в настоящее время в России сложились определенные проблемы правового регулирования заработной платы как фактора развития экономики. Основные из них: несоответствие минимального размера оплаты труда величине прожиточного минимума и чрезмерная отраслевая и региональная дифференциация заработной платы. В ходе изучения данной темы были рассмотрены и некоторые другие проблемы правового регулирования заработной платы, а также возможности их решения в перспективе.

Важная роль в разрешении отмеченных проблем должна принадлежать социальному партнерству, которое обеспечивает регулирование трудовых отношений путем согласования интересов и работников, и работодателей. Необходимым является также повышение роли профсоюзов в урегулировании вопросов, связанных с заработной платой, что позволит учитывать интересы работников и избегать произвола со стороны работодателей. Вместе с тем основные гарантии по регулированию заработной платы должны быть определены органами государственной власти и закреплены законом.

Проанализировав обозначенные проблемы, можно сделать вывод о том, что только комплексный подход к их разрешению, связанный с правовым регулированием заработной платы, позволит не только устранить существующие социальные противоречия, но и решить некоторые экономические задачи: повышение качества трудовых ресурсов, увеличение производительности труда и развитие в целом экономики России.

Список литературы

1. **Ацканов Т. А.** Правовое регулирование заработной платы как средства стимулирования высокоэффективного труда // Актуальные проблемы российского права. 2009. № 1. С. 235 – 241.
2. **Бурасва Е. В.** Минимальная заработная плата: роль в экономике и проблемы использования в современной России // Вестник аграрной науки. 2012. № 5. С. 45 – 48.
3. **Голинев В. И.** Проблемы нормирования труда в современных условиях // Вестник государственного университета морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова. 2011. № 3. С. 199 – 204.
4. **Информация** для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438 (дата обращения: 24.01.2018).
5. **Курбатова И. А., Пермякова Н. П.** Проблемы реализации функций заработной платы в российской экономике // Известия Уральского государственного экономического университета. 2015. № 5 (61). С. 6 – 13.
6. **Мигел А. А.** Дифференциация заработной платы на региональном уровне: проблемы, выводы, рекомендации // Управленческое консультирование. 2005. № 3. С. 160 – 171.
7. **Слугина Н. П.** Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в современной России // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6-3. С. 37 – 39.
8. **Смит А.** Исследование о природе и причинах богатства народов / отв. ред. Л. И. Абалкин; пер. с англ., ввод. ст., коммент. Е. М. Майбурда: В 2 т. М.: Наука, 1993. Т. 1. 956 с.
9. **Сулакшин С. С., Багдасарян В. Э., Колесник И. Ю.** Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность: монография. М.: Научный эксперт, 2010. 248 с.
10. **Федосеева Ю. А.** Дифференциация и методы финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации // Вестник Оренбургского государственного университета. 2011. № 13. С. 467 – 474.

11. **Шамалова Е. В., Ван Ф. Ц., Исламова Г. И.** Сравнительная оценка факторов трудовой мотивации сотрудников медицинских учреждений России и Китая // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2018. Т. 7, № 3(24). С. 325 – 328.

12. **Штирц Е. А.** Пути совершенствования оплаты труда работников предприятий России // *Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей IV Междунар. науч.-практ. конф. Новокузнецк, 28–29 марта 2018 г. Новокузнецк, 2018. С. 281 – 289.*

References

1. **Ackanov T.A.** [Legal regulation of wages as a means of stimulating highly efficient labor], *Aktual'nye problemy rossijskogo prava* [Actual problems of Russian law], 2009, no. 1, pp. 235-241. (In Russ.)

2. **Buraeva E.V.** [Minimum wage: role in the economy and problems of use in modern Russia], *Vestnik agrarnoj nauki* [Bulletin of Agrarian Science], 2012, no. 5, pp. 45-48. (In Russ.)

3. **Golinev V.I.** [Problems of labor standards in modern conditions], *Vestnik gosudarstvennogo universiteta morskogo i rechnogo flota im. admirala S. O. Makarova* [Bulletin of the State University of the Sea and River Fleet. Admiral S.O. Makarov], 2011, no. 3, pp. 199-204. (In Russ.)

4. **Available at:** http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438 (accessed 24 January 2018).

5. **Kurbatova I.A., Permyakova N.P.** [Problems of the implementation of the functions of wages in the Russian economy], *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of the Ural State University of Economics], 2015, no. 5(61), pp. 6-13. (In Russ.)

6. **Migel A.A.** [Differentiation of wages at the regional level: problems, conclusions, recommendations], *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Management Consultin], 2005, no. 3, pp. 160-171. (In Russ.)

7. **Slugina N.P.** [Some problems of the legal regulation of wages in modern Russia], *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Actual problems of the humanities and natural sciences], 2017, no. 6-3, pp. 37-39. (In Russ.)

8. **Smit A.** An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. London, <https://liteka.ru/english/library/81-an-inquiry-into-the-nature-and-causes-of-the-wealth-of-nations#toolbar>.

9. **Sulakshin S.S., Bagdasaryan V.E., Kolesnik I.Yu.** *Gosudarstvennoe upravlenie v Rossii i trud. Oplata, motivaciya, proizvoditel'nost'* [Public administration in Russia and labor. Payment, motivation, productivity], Moscow: Nauchnyj ekspert, 2010, 248 p. (In Russ.)

10. **Fedoseeva Yu.A.** [Differentiation and methods of financial regulation of wages in the Russian Federation], *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Orenburg State University], 2011, no. 13, pp. 467-474. (In Russ.)

11. **Shamalova E.V., Van F.C., Islamova G.I.** [Comparative assessment of labor motivation factors for employees of medical institutions in Russia and China], *Azimut nauchnykh issledovanij: ekonomika i upravlenie* [Azimuth of scientific research: economics and management], 2018, vol. 7, no. 3(24), pp. 325-328. (In Russ.)

12. **Shtirc E.A.** [Ways to improve the remuneration of workers of enterprises of Russia], *Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya v XXI veke* [Actual problems of economics and management in the XXI century: Ccollection of scientific articles of the IV International scientific and practical conference], Novokuzneck, 28-29 Mart 2018. Novokuzneck, 2018, pp. 281-289. (In Russ.)

Problems of Legal Regulation of Wages in Russia

A. S. Kiselev, Lecturer,
Department of Constitutional and Administrative Law,
Tambov State Technical University, Tambov, Russia;
Pain068@yandex.ru

A. V. Kolodina, Head of Department
of Legal Consultancy "Legal Clinic",
G. R. Derzhavin Tambov State University, Tambov, Russia;
alina97black@mail.ru

The current problems of legal regulation of wages are considered. They are analyzed in terms of the impact on the economic development of Russia. Some workers, mostly employed in the private sector, agree to receive higher wages under the table. Accordingly, the current trends in the development of the Russian economy indicate that modernization of the wage mechanism is required. It was concluded that an important role in resolving wage problems should belong to the social partnership, which ensures the regulation of labor relations by coordinating the interests of both workers and employers. The necessity of the development of trade unions, as organizations that protect the rights of workers, is noted. Previously, professional unions were engaged in the supervision of the implementation of labor laws, resolved questions about the granting of vouchers, carried out audits in case of violation of labor regulations in factories and organizations. Despite the fact that today most of the controlling powers have been transferred to state inspectorates for labor and other organizations, the role of these organizations is still high. It has been established that the basic guarantees for the regulation of wages should be established and secured by the state authorities.

Keywords: wage differentiation; wages as a factor of economic development; minimum wage; salary; legal regulation of wages.

© А. С. Киселев, 2019

© А. В. Колодина, 2019

Статья поступила в редакцию 01.06.2019

При цитировании использовать:

Киселев А. С., Колодина А. В. Проблемы правового регулирования заработной платы в России // Право: история и современность. 2019. № 3(8). С. 122 – 130.
doi: 10.17277/pravo.2019.03.pp.122-130