

## Глава 22. Заработная плата

### **22.1. Развитие законодательства о заработной плате на Западе и в России**

### **22.2. Методы и принципы правового регулирования заработной платы**

### **22.3. Понятие и структура заработной платы (проблемы теории)**

### **22.4. Государственные гарантии по оплате труда работников**

### **22.5. Заработная плата и иные выплаты**

## **22.1. Развитие законодательства о заработной плате на Западе и в России**

Вмешательство государства в общественные отношения, связанные с оплатой труда, изначально было связано с проблемами налогообложения и денежного обращения. Большинство исследователей древнейшим памятником государственного регулирования заработной платы считают эдикт римского императора Диоклетиана «О ценах товаров», изданный в 301 г. Его издание было вызвано падением покупательной способности медной монеты, но помимо фиксированных цен в нем устанавливался целый ряд норм, ограничивающих максимальный размер сдельной заработной платы за отдельные виды труда (неквалифицированный, квалифицированный, особо квалифицированный). В Англии первый аналогичный акт был принят Лондонским городским управлением в конце XIII в. Он устанавливал максимальные расценки за ковку лошадей. В этой же стране впервые Законом 1464 г. была запрещена расплата за труд товарами. Эффективность этой меры была невелика, и законодатель подтверждал этот запрет с 1565 по 1818 г. еще восемь раз. Императивно выдача зарплаты товарами была окончательно запрещена только английским Законом 1831 г.

Таким образом, первое централизованное регулирование заработной платы характеризовалось следующими признаками: 1) устанавливался только максимальный размер заработной платы; 2) это осуществлялось в интересах потребителей результатов труда; 3) ограничение максимального размера заработной платы было связано также с ростом спроса на конкретный вид наемного труда или с уменьшением его предложения, как правило, в связи с ухудшением демографической ситуации; 4) в рамках одного акта регулировалась как оплата по гражданско-правовым договорам, так и оплата за наем труда свободных лиц; 5) одной из целей принятия актов, регулирующих заработную плату, было увеличение собираемости налогов.

Период административного ограничения тарифов продолжался до XVIII в. В этот период целый ряд экономистов, в том числе британцы Р. Кантильон и А. Смит, французы А. Тюрго и Ф. Кэне высказали идею о том, что соотношение спроса и предложения «является единственным и верховным судьей о справедливости заработной платы». До известной степени это было прогрессивным для того времени

положением, так как доктринально обосновывало необходимость устранения законодательного ограничения максимальной заработной платы. Все вышеназванные ученые исходили из понимания общественного блага, во имя которого уровень доходов рабочего устанавливается на уровне средств его существования. В будущем это получило название «железного закона заработной платы», который приписывается Д. Рикардо, но термин этот ввел Ф. Лассаль. Для Д. Рикардо и его последователей аксиомой стало следующее положение: «Подобно всем другим договорам, заработная плата должна быть представлена нормальной и свободной рыночной конкуренцией и никогда не должна контролироваться вмешательством законодательства».

Между тем основные положения учения о заработной плате в классической политэкономии формировались на основе спорных, а зачастую ошибочных положений. Гипотеза А. Смита об изначальной склонности человека к обмену, в том числе своего труда на материальные блага, оказалась более чем сомнительной. Даже в Средние века вне корпораций плата посторонним людям являлась редкостью. Например, менестрели, будучи чужаками, вызывали презрение именно за то, что принимали плату за свои выступления. Общными стимулами к труду для человека вплоть до Нового времени являлась не выгода, объективированная в заработной плате, а отношения взаимности, соревнования, удовлетворения от работы и общественное одобрение. С учетом того, что корпоративная организация общества того времени гарантировала в обычных условиях физическое выживание всех своих членов, такое утверждение можно признать обоснованным. В Англии создание рынка труда стало возможным только вследствие начатого при Тюдорах (1485-1603 гг.) огораживания. Вырванные из своей социальной среды и лишённые традиционного жизненного уклада крестьяне законодательно принуждались к наемному труду в течение почти двух веков. К. Маркс назвал систему этих актов «кровавым законодательством против экспроприированных». Их еще называли «законами против бродяг и нищих», начало которым положил Статут 1495 г. К этой категории относился Елизаветинский закон 1576 г., предусматривающий создание рабочих домов, на долгие годы ставших синонимом социального дна и предела общественной деградации. Формально королевская власть боролась против обезлюдения земель вследствие огораживания, но фактически эти мероприятия позволили в некоторой степени перестроить социальную инфраструктуру под произошедшие экономические изменения. В этот же период прошло становление мануфактурного производства и началось развитие фабричной промышленности. Вопрос заработной платы был одним из определяющих в судьбе английской экономики. Именно дешевизна рабочих рук позволила совершить рывок английской промышленности, несмотря на то, что в техническом отношении она значительно отставала от континентальной, в частности германской. В хрестоматийной балладе Г. Делоне о мануфактуре Джека из Ньюбери даже названа дневная зарплата детей, щипающих шерсть, - пени в день. По данным исследователя П. Бодена, к началу XVII в. работник в год мог заработать максимум 10 фунтов 8 шиллингов, тогда как на содержание семьи в нормальный по урожайности год требовалось минимум 11-14 фунтов стерлингов в год. С учетом того, что регулярную работу имело меньшинство, можно понять насколько плачевным было материальное положение рабочих.

Нельзя сказать, что такая ситуация осталась без государственного вмешательства. Наиболее выдающимися актами был елизаветинский Статут о ремесленниках 1562 г. и Закон о бедных 1601 г. Первый из них был отменен только в 1814 г., а второй - в 1834 г.

По Статуту 1562 г. бедняки были обязаны работать за любую плату, которую им удалось получить, и только те, кто ее не мог получить, имели право на вспомоществование. При этом ежегодно государственные должностные лица, прежде всего судьи, должны были устанавливать максимальный размер заработной платы в отдельных местностях и для отдельных профессий. Ориентиром для этого служил прожиточный минимум в данной местности. Закон о бедных 1601 г. определял, что здоровых бедняков следует принуждать к труду с целью отработки их содержания, которое предоставлял церковный приход. Последний в свою очередь имел право собирать необходимые суммы через местные налоги. Англо-венгерский экономист и социолог К. Поланьи назвал Статут 1562 г. и Закон 1601 г. «общенациональным кодексом о труде». Но эффективным этот «кодекс» назвать нельзя. Сессии мировых судей, которые обычно устанавливали размер заработной платы, повышали ее периодически и в недостаточной мере, тогда как цены на хлеб росли постоянно. При этом динамика пересмотра заработной платы нередко отставала в разы. Действие Статута 1562 г. распространялось только на заработную плату рабочих традиционных профессий, т.е. унаследованных от Средневековья. Король Яков I, сын печально известной Марии Стюарт, распространил эту систему на рабочих всех остальных профессий, прежде всего мануфактурных, но их оплата оставалась официально не установленной.

Для того чтобы защитить наиболее благополучные церковные приходы от наплыва бедных, в 1662 г. принимается Акт об оседлости, введший «приходское крепостное право» и затруднявший перемещение работников. По мнению К. Поланьи, эти законы защитили общество от превращения труда в фактор производства саморегулируемой рыночной экономики, продаваемый за заработную плату. Он писал: «Труд - это лишь другое название для определенной человеческой деятельности, теснейшим образом связанной с самим процессом жизни, которая, в свою очередь, «производится» не для продажи, а имеет совершенно иной смысл: деятельность эту невозможно отделить от остальных проявлений жизни, сдать на хранение или пустить в оборот Товар под названием «рабочая сила» невозможно передвигать с места на место, использовать, как кому заблагорассудится, или даже просто оставить без употребления, не затронув тем самым конкретную человеческую личность, которая является носителем этого весьма своеобразного товара».

Набравшая быстрые темпы развития вследствие промышленной революции английская экономика требовала свободного рынка труда. В этой связи альтернатива 1795 г., касающаяся правового регулирования оплаты труда, имела судьбоносное значение для всей системы экономических отношений. В 1795 г. смягчается Акт об оседлости, что открывает прямой путь к установлению договорных начал заработной платы. Выбор законодателя в этой связи был невелик: либо расширение Статута о ремесленниках 1562 г. и включения в него пункта о ежегодном установлении минимального размера заработной платы (так называемый Билль Уитбрета), либо расширение Закона о бедных 1601 г. и включение в него условий о доплате до прожиточного минимума всем «работающим беднякам». В пользу последнего варианта свидетельствовал Закон 1722 г., допускавший выдачу пособий беднякам, живущим вне рабочих домов. Акт Гилберта 1782 г. допускал дотации к заработной плате только в качестве дополнения к положительному законодательству и в установленных им случаях.

В итоге 6 мая 1795 г. мировые судьи графства Беркшир, собравшиеся в Спинхемленде

(отсюда название Закона), постановили, что в дополнение к заработной плате беднякам следует выдавать денежное пособие в соответствии со специальной шкалой, привязанной к ценам на хлеб. Таким образом, нуждающимся работникам обеспечивался минимальный доход независимо от размера заработка. Вслед за этим в 1799-1800 гг. принимается антипрофсоюзное законодательство. В итоге уровень заработной платы был понижен даже относительно прожиточного минимума, что стало по сути субсидированием работодателей со стороны общества. Г. Спенсер назвал это «эрзац-зарплатой», а в официальных актах фигурировал термин «денежное пособие». Вероятно, по правовой природе это было нечто среднее между компенсацией и социальной выплатой. В итоге «страшное сорокалетие» 1795-1834 гг. ознаменовалось ослаблением материальных стимулов к труду, а провозглашенное «право человека на жизнь» независимо от результатов труда означало право на нищенское существование и порождало массовый пауперизм. Пособие рабочим формировалось в основном за счет уменьшения их законных заработков и в виде налогов перекладывалось на все общество. Все это снижало заработную плату до уровня физического выживания лиц наемного труда. Отсюда невероятный рост производства при полунищем существовании широких масс работников.

Систему Спинхемлепда критиковали все родоначальники политэкономии, в том числе А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, а также консерватор Э. Берк и реформатор И. Бентам. Впрочем, свою теоретическую модель Д. Рикардо создавал, взяв за образец именно современную ему порочную систему заработной платы и выведя из нее «железный закон», который был следствием Спинхемленда. Даже в конце XIX в. было очевидно, что при рыночной системе все участники процесса производства имеют долю в его результатах и что с ростом произведенного продукта их абсолютная доля должна увеличиваться. Уже А. Смит ратовал за повышение заработной платы и не мог представить себе процветающего общества с нищими и страдающими рабочими. Он писал: «Заработная плата за труд поощряет трудолюбие, которое, как всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с полученным им поощрением». В его учении были соединены обособившиеся впоследствии теории средств существования и фонда заработной платы.

Д. Рикардо, почти равнодушный к доходам бедняков, уповал только на то, что заработная плата не может опуститься ниже прожиточного минимума, а тот будет все-таки расти с ростом обычных потребностей трудящихся классов. Только в 1834 г. Закон 1795 г. был отменен и заработная плата должна была регулироваться соотношением спроса и предложения на труд. В качестве социальных компенсационных механизмов получило развитие фабричное законодательство, начала действовать фабричная инспекция, были полностью легализованы профсоюзы (1871 г.). В итоге заработная плата стала складываться под влиянием большого числа факторов, которые можно разделить на две группы: рыночные и социально-правовые.

Опыт Англии наглядно доказал следующее. Во-первых, максимальный размер заработной платы не может служить эффективным регулятором данного вида общественных отношений. Во-вторых, доплата к заработной плате до определенного минимального уровня за счет налогов со всего населения не стимулирует рост производительности труда и служит скрытой формой субсидирования работодателей. В-третьих, размер заработной платы не может определяться только и исключительно свободным рынком труда при отсутствии фабричного законодательства,

государственного контроля и сильных профсоюзов. Определение размера заработной платы всегда является компромиссом между максимальными потребностями производства и максимальными запросами работников, которые уравниваются коллективно-договорной практикой, рамочным законодательством и другими социальными факторами. Данная модель правового регулирования заработной платы была рецептирована к концу XIX в. большинством стран Запада.

К. Маркс и Ф. Энгельс, будучи непримиримыми критиками Д.Рикардо, в части теории заработной платы оказались не меньшими рикордианцами, чем создатель «железного закона». Они аргументированно критиковали теорию фонда заработной платы Т. Мальтуса и Д. Милля, но остались в рамках либеральной традиции XIX в. и мало расходились с учением К. Родбертуса о заработной плате как доли национального дохода. Несостоятельность учения о фонде заработной платы доказывали впоследствии многие экономисты, в том числе Э. Бем-Боверке, Л. Brentано, К. Лесли, В. Торнтон. В числе критиков были и российские экономисты, утверждавшие, что источником заработной платы является не капитал, а результаты текущего производства.

Несколько обособленную позицию занимал Л. Brentано, последовательно проводивший мысль о том, что в условиях современного хозяйственного строя профсоюзы должны быть преимущественным средством для установления нормальных отношений между хозяевами и рабочими в их переговорах о заработной плате. В этом он был последователем своих предшественников - англичан Ф. Гаррисона и В. Торнтона. Для Л. Brentано законодательство играло второстепенную роль и имело значение только для слабейших элементов рабочей массы, которые не могут достаточно защитить свои интересы. По сути он ратовал за английскую систему установления оплаты труда посредством переговоров между сильными тред-юнионами и предпринимателями. Ряд теорий связывало заработную плату преимущественно с производительностью труда (Р. Оуэн, Ф. Уокер), коррелировало ее с новейшими теориями цены и ценности (А. Маршалл). В нашу задачу не входит анализ экономического содержания заработной платы, тем более что литература начала XX в. на эту тему достаточно обширна.

Для нас наибольшую важность имеют следующие сформулированные экономистами выводы.

1. Заработная плата определяется не только игрой рыночных сил, но и посредством деятельности государства. Ее размер зависит от многих факторов, взаимодействующих по-разному в различных государствах и на временных отрезках.

2. Заработная плата зависит от соотношения социальных сил, от сплоченности профсоюзов и рабочих, от организованности работодателей и позиции государства. Вследствие этого установление цены при продаже товаров и при договоре найма труда существенно различаются. При продаже товара минимальная цена определяется собственными затратами продавца, а при найме рабочей силы - необходимостью обеспечить существование по меньшей мере необученного рабочего. Поэтому большинство экономистов считали, что заработную плату нельзя ориентировать не только на минимальный, но и на любой другой жизненный уровень работника, так как это не учитывает периоды временной нетрудоспособности, запросы семьи работника и целый ряд других факторов. К тому же работник может и должен получать своеобразный доход от заработной платы.

3. Экономические разновидности заработной платы имеют отличные правовые режимы. Выделяют минимальную, среднюю и максимальную заработную плату, реальную и номинальную, денежную, натуральную и комбинированную, повременную (срочную) и сдельную (поштучную) зарплаты. Она может выражаться через участие рабочих в прибылях, через прибавки посредством вкладов предприятий в кассы фабричной филантропии и др. Определенное влияние на развитие учения о правовом регулировании заработной платы оказала католическая доктрина, особенно положения папской энциклики «Рерум наварум» (1891 г.). В ней однозначно признавалось право человека на существование: «Долг каждого человека поддерживать свою жизнь; кто нарушает этот долг - совершает преступление. Отсюда необходимо возникает право на получение средств, которыми поддерживается жизнь». Это право напрямую связано с заработной платой: «Плата не должна состоять на таком низком уровне, при котором она не обеспечивает существование воздержанному, добросовестному рабочему». Часть католических ученых Германии и Австрии, авторы так называемых Гайдских тезисов, опирались на учение Ф. Аквинского, который писал: «Хорошему наемному работнику свойственно, чтобы он исполнял работу к выгоде господина; также и мы должны работать для Бога, если мы работаем в винограднике церкви». В социальном учении Ф. Аквинского особое место занимает требование к правителям обеспечить все потребности для блага и жизни, что предполагает обязательное вмешательство государства в проблемы заработной платы. Великий мыслитель видел задачу правительства в создании условий для полноценной человеческой жизни. Он опирался на книгу V «Никомаховой этики» Аристотеля и утверждал, что в отношениях между двумя лицами в процессе обмена обе стороны должны получить столько же, сколько они имели в начале. Эти отношения по справедливости всегда есть отношения равенства арифметического или пропорционального. Если добавить сюда отрицание личной власти одного лица над другим, то единственным гарантом справедливости заработной платы может стать государство через установление определенных стандартов. Даже прибыль виделась Ф. Аквинскому только справедливой платой за работу на благо общества. Этой проблемы мы отчасти касались в главе 2 первого тома данного Курса (2.1).

Учение о праве работника на полный продукт своего труда, сформулированное в первой половине XIX в. (У. Годвин, Ф. Лассаль, В. Томсон) наряду с идеей о праве на существование (Л. Блан, К.А. Сен-Симон), развитые и поставленные впоследствии на правовую почву австрийским ученым А. Менгером, также оказали опосредованное влияние на правовое регулирование заработной платы.

Как уже указывалось, в конце XVIII в. в большинстве западных стран были отменены законы, ограничивающие максимальный размер заработной платы. Она должна была определяться только свободным рынком в соответствии с текущим соотношением спроса и предложения рабочей силы. В условиях легализации профсоюзов и с формированием фабричного законодательства это позволило работникам в экономически развитых странах медленно, но неуклонно увеличивать размер реальной заработной платы. Одновременно предприниматели стали использовать так называемую трюк-систему. Эта система включала в себя совокупность приемов, позволяющих понизить заработную плату. Основными из них являлись: 1) расплата натурой по завышенным расценкам, в том числе товарами данного производства; 2) принудительное снабжение товарами первой необходимости из лавок при фабриках,

которые реализовывались по высокой цене при низком качестве; 3) выдача работникам кредита под высокие проценты с последующим вычетом задолженности из заработной платы; 4) расплата заборными чеками и иными денежными суррогатами, которые можно было отоварить только в лавке, формально не находящейся при фабрике, но контролируемой ее хозяином. Впервые трюк-система была запрещена в Англии Законом 1887 г. В соответствии с ним заработная плата могла выдаваться только деньгами, запрещалась ее выдача натурой (такой запрет налагал и Закон 1831 г.), ограничивались размеры удержаний из заработной платы. Это не касалось только случаев предоставления рабочим за счет работодателя жилья и продовольствия. Сходные по содержанию законы о запрете трюк-системы были приняты в Германии (1869 г., окончательно в Промышленном уставе 1891 г.), Австрии (1885 г.), Бельгии (1887 г.), Швейцарии (1877 г.) и др. Принятый в США в 1881 г. Закон об оплате труда только наличными деньгами был признан Верховным Судом США неконституционным, как нарушающий свободу договора.

В конце XIX в. законодательство западных стран содержало достаточно разветвленную сеть гарантий охраны заработной платы, которая включала в себя следующие. Во-первых, ограничение различных удержаний из заработной платы. Так, английский Закон 1896 г. допускал взимание штрафа только при наличии соглашения о штрафах между фабрикантом и рабочими и по основаниям, предусмотренным этим соглашением. При этом выдавалось удостоверение о штрафе, он заносился в особый реестр, мог быть обжалован в фабричную инспекцию и суд. Но общий объем удержаний в Англии не ограничивался. Во-вторых, в некоторых странах доля удержаний из заработной платы ограничивалась в процентах от ее общего размера (Бельгия 1887 г., Швейцария 1877 г., Франция 1895 г. и др.). Немецкий Закон 1869 г. устанавливал неприкосновенность заработной платы в пределах суммы, необходимой для содержания рабочего и его семьи. Размер этой суммы менялся и дифференцировался в зависимости от состава семьи. В-третьих, законодательно устанавливалась периодичность выплаты заработной платы. Например, в Австро-Венгрии и Норвегии оплата должна была осуществляться один раз в неделю, в Швейцарии - один раз в две недели. Закона о периодичности выплаты заработной платы для всех категорий работников в Германии и Франции не было, но большую роль играли правовые обычаи, а также коллективные договоры, значение которых особенно велико было в Англии. В целом наиболее часто периодичность составляла от одного раза в две недели до одного раза в месяц. В-четвертых, во многих странах устанавливалась приоритетная выдача задолженности по заработной плате в случае банкротства предприятия.

Важной государственной гарантией является установление минимального размера заработной платы, которое начало осуществляться в конце XIX в. Приоритет принадлежал австралийскому штату Виктория, где Законом 1896 г. были созданы комиссии (бюро или советы) заработной платы. Это были органы, осуществлявшие административное регулирование минимального размера заработной платы в отраслях труда, где она оказывалась слишком низкой. Эти комиссии определяли минимальную заработную плату независимо от наличия конфликта в порядке обязательного примирительно-посреднического разбирательства, завершавшегося принятием постановления, обязательного для всех работодателей. По своим признакам комиссии заработной платы являлись примирительно-посредническим органом, где на

паритетных началах были представлены работники и работодатели, а председатель избирался сторонами или назначался правительством. Установление минимума заработной платы не лишало рабочих права бороться за его повышение.

Примечательно, что работодатели в целях добиться равной конкуренции требовали распространения повышенных ставок и на другие предприятия.

В Англии Законом 1909 г. создавались промышленные бюро (советы), учреждаемые Министерством торговли (с 1917 г. - Министерством труда) на паритетных началах с участием представителей правительства, составлявших меньшинство. Их целью было установление минимального размера заработной платы в самых низкооплачиваемых отраслях промышленности. Еще в 1908 г. был внесен законопроект об установлении общего минимального размера заработной платы и за него выступили прежде всего владельцы крупных предприятий, где зарплата была и так достаточно велика по сравнению с мелкими. В итоге Законом 1912 г. минимальная заработная плата была установлена только для рабочих каменноугольных копий, а затем и для сельскохозяйственных рабочих (1917 г.). Характерно, что вскоре углекопы по коллективному договору добились существенного увеличения заработной платы и Закон 1912 г. утратил свое значение. Промышленные бюро к концу 1922 г. существовали на 34 производствах и регулировали минимальную заработную плату 3 млн работников, главным образом в мелкой промышленности. Ставки дифференцировались в зависимости от местности, отрасли, специальности, возраста, пола и других критериев.

В США усилиями президента В. Вильсона с 1913 по 1919 г. в некоторых штатах был законодательно установлен минимум заработной платы, но только для женщин и подростков. Принципиальные изменения произошли только в годы Первой мировой войны и сразу после ее окончания. По отдельным производствам минимальная заработная плата была установлена во Франции (1915 г.), Норвегии и Австрии (1918 г.), Чехословакии (1919 г.), в некоторых штатах Канады (1917-1922 гг.). В Германии первый закон был принят еще в 1911 г., но реально механизм заработал с 1923 г. Дальше всех пошли мексиканцы, закрепившие принцип государственного установления минимальной заработной платы в своей Конституции 1917 г. Впоследствии это сделали и другие государства Латинской Америки. Существенное влияние на данный процесс оказала ситуация в Советской России и общая угроза нестабильности. Попытки отдельных штатов США распространить гарантии минимального размера заработной платы на взрослых рабочих неизменно встречали противодействие Верховного Суда. Наконец, Конгресс США Актом 13 июня 1934 г. осудил широкое применение системы обхода условий коллективного договора, когда работники расписывались за меньшую сумму, чем получали, или возвращали часть полученного заработка. В условиях экономического кризиса и роста безработицы подобные случаи участились. Согласно Акту за такие действия предусматривался не только штраф, но и тюремное заключение виновных лиц. В июне 1938 г. Ф.Д. Рузвельт подписал Закон «О справедливых условиях труда», где устанавливался минимум оплаты труда - 25 центов за час. В 1945 г. он вырос до 45 центов, в 1950 г. - до 75 центов, к началу 90-х годов составлял 4 доллара 25 центов, а в 2000 г. - 5 долларов 15 центов. Во Франции Закон о минимальной заработной плате был принят в 1936 г. В годы Второй мировой войны оплата труда в абсолютном выражении и по покупательной способности в США выросла более чем в полтора раза, а в послевоенные годы эта тенденция распространилась на другие страны Запада.



С конца 50-х годов XX в. темпы прироста номинальной среднечасовой заработной платы в странах Запада постоянно опережали темпы прироста потребительских цен. Все это способствовало раскручиванию спирали «зарплата - цены». Еще в классической политэкономии уменьшение объема продаж связывалось при неизменной заработной плате с ростом безработицы, а рост заработной платы, не подкрепленный ростом производства, - с инфляцией. Очевидно, что такая связь не столь прямолинейна. Но и нормальной с точки зрения рыночных отношений такую ситуацию признать было нельзя. В итоге ряд стран приняли законодательные меры, направленные на сдерживание роста заработной платы. Например, во Франции в 1958 г. отменяется подвижная шкала заработной платы и ограничивается право на забастовку государственных служащих. Ограничение заработной платы коснулось и работников национализированных отраслей промышленности. В середине 70-х годов правительство Р. Барра на некоторое время заморозило одновременно зарплаты и цены, а в дальнейшем не рекомендовало повышать зарплату быстрее по сравнению с ростом потребительских цен. В целом политика параллельного сдерживания роста цен и заработной платы (так называемая политика доходов) довольно успешно проводилась в Скандинавских странах, Австрии и Голландии.

Отметим, что с начала 60-х годов в экономически развитых странах структура расходов предпринимателей на оплату труда включала в себя ряд составляющих: а) оплата по тарифам и сдельным расценкам; б) расходы за неотработанное время (оплата нерабочих праздничных дней, ежегодных отпусков и др.); в) социальные выплаты (оплата больничных листов, выплата выходных пособий и др.). Собственно заработная плата включала в себя две части:

1) основную (постоянную, базовую), состоящую из тарифного заработка и надбавок (за производительность труда, в связи со стоимостью жизни и др.) и регулярных премий. Для европейских стран основная часть делилась на договорную и фактическую, что было связано с многоступенчатой системой коллективных договоров. Традиционно в структуре заработной платы основная часть занимала 75-90%;

2) дополнительную (переменную), состоящую из сдельных приработков, надбавок к основному заработку (в том числе коллективные и индивидуальные разовые премии), а также надбавок за сверхурочную и сменную работу, работу во вредных и опасных условиях труда и др. Дополнительная часть делилась на обязательную (установленную законом или коллективным договором) и добровольную (установленную работодателем). Системы оплаты труда традиционно делились на повременную и сдельную. Последняя, в свою очередь, делилась на прямую сдельную, сдельно-регрессивную и сдельно-прогрессивную, штрафную (дифференциальную), систему Бидо (названа в честь ее автора, американского предпринимателя Ш. Бедо), многофакторные системы. Все большее развитие получала система участия работников в прибылях организации как составляющая системы оплаты труда. В 1962 г. администрация Д. Кеннеди ввела в США систему «ориентиров», т.е. определенных величин, выше которых ни цены, ни зарплата не должны были подниматься в течение года. Но предприниматели видели в них попытку ограничения прибылей, а профсоюзы - попытку ограничения заработной платы. Указанные меры не дали положительного результата. Подорожание нефти на мировом рынке за 70-е годы в 20 раз вызвало новый виток инфляции. С целью ее преодоления администрация Р. Никсона начала осуществлять «трехлетнюю программу» с 1971 г. Впервые в мирное время цены и

заработная плата в отдельных случаях подвергались государственному регулированию через установление их максимума и взаимного соответствия. В итоге это привело к снижению не только номинальной, но и реальной заработной платы, которую было технически легче сдерживать, чем цены. Наконец, администрация Д. Картера во второй половине 70-х годов попыталась вести эффективную политику доходов на сочетании добровольных обязательств предпринимателей и профсоюзов с применением поощрительных стимулов и санкций за выполнение или нарушение установленных пределов роста. Для профсоюзов, соблюдавших ориентиры роста заработной платы, предусматривались налоговые скидки, позволявшие компенсировать падение реальной заработной платы, но только в случае превышения прироста розничных цен на 7%. Эта программа также была дружно отвергнута как предпринимателями, так и профсоюзами. Первая половина 80-х годов прошла под знаком «рейгономики» (экономическая политика президента США Р. Рейгана) и «тетчеризма» (экономическая политика премьер-министра Великобритании М. Тетчер). На щит были подняты теории заработной платы в духе либеральных учений Л. Мизеса и Ф. Хайека. Главным для них было не мешать естественному складыванию цены на рабочую силу как результату баланса ее предложения и спроса. Но полного отказа от правового регулирования заработной платы не произошло. В вышеизложенном можно выявить два основных исторически сложившихся направления государственного воздействия на отношения по заработной плате:

- 1) ее централизованное государственное регулирование. От этого варианта «в чистом виде» отказались практически все государства и оно сохранилось только в Северной Корее и частично на Кубе. В других странах элементы государственного централизованного регулирования касаются главным образом общегосударственного минимума заработной платы, индексации заработной платы в связи с ростом цен;
  - 2) ее договорное регулирование. Речь идет о проведении политики доходов, в том числе в сфере заработной платы через сотрудничество работников в лице профсоюзов, работодателей и государства с целью обеспечения роста национального дохода и справедливого распределения, в том числе посредством заработной платы. Например, в Мексике в 1988 г. был заключен Пакт экономической солидарности между предпринимательскими организациями и наиболее сильными профсоюзами. Он подлежал ежегодному продлению и допускал внесение в него изменений. Согласно Пакту профсоюзы ограничивали требование об увеличении заработной платы совместно определенными ориентирами. Аналогичные ориентиры по ценам обязывались не превышать предприниматели. Правительство брало на себя контрольные функции, стимулировало через налоговую систему добросовестных предпринимателей и др. В этом контексте особенно интересна солидарная политика заработной платы, осуществляемая в Швеции еще с конца 50-х годов XX в. Данную политику нельзя назвать безупречной, но главной ее положительной чертой является выдвигание на первый план согласования интересов работников и работодателей при активной роли государства. Как отмечал голландский ученый Л. Делсен, Швеция является примером тонкой настройки механизмов правового регулирования труда, в которой активное и всеохватывающее регулирование труда сочетается с высокой степенью гибкости трудового права. В шведской национальной системе трудового права равенство и эффективность органично дополняют друг друга.
- И.Я. Киселев, характеризуя новый облик трудового права на Западе, отмечал, что в

последние годы XX в. в правовом регулировании заработной платы произошли довольно существенные сдвиги. Они касались децентрализации в установлении заработной платы, порядка определения ее минимума и изменения размера в зависимости от роста цен. Примечательно, что последней развитой страной, в которой был установлен общегосударственный минимум заработной платы, стала Великобритания в 1999 г. Общенациональные минимумы устанавливались обычно в виде часовой ставки. Например, в США это 5 долларов 15 центов, а в Великобритании - 4,1 фунта стерлингов. В то же время общегосударственный минимум заработной платы не обязательно является препятствием для усиления гибкости в ее регулировании. Вместе с тем есть немало стран (ФРГ, Италия, Швейцария, Австрия и др.), где минимальная заработная плата определяется в коллективнодоговорном порядке. Большинство западных государств жестко контролируют уровень заработной платы, а автоматическая индексация ее минимума предусмотрена только во Франции. В то же время автоматическая индексация заработной платы предусмотрена в немногих странах и преимущественно в коллективных договорах. Во Франции и Германии такая индексация запрещена законом.

В настоящее время на Западе в рамках усиления гибкости правового регулирования заработной платы сложились две яркие тенденции. Первая связана с повышением роли локального регулирования заработной платы, автономного определения ее размеров в каждой организации (исключение - чиновники государственного аппарата и частично работники бюджетной сферы). Это повлекло за собой, в частности, расширение применения повременной заработной платы за счет сокращения удельного веса сдельной. Все большее распространение получают многофакторные (в зависимости от нормы выработки, качества продукции, процента брака, экономии сырья и др.) и всефакторные (на основе единого синтетического норматива: отношение стоимости валовой продукции к издержкам ее производства) системы оплаты труда. Возрастает и дифференциация заработной платы, разрыв между оплатой топ-менеджеров и рядовых исполнителей. В 1965 г. топ-менеджеры в США получали зарплату в 51 раз больше, чем работники, получавшие минимальную заработную плату, в 1978 г. - в 78 раз, в 1999 г. - в 649 раз, а в 2003 г. - уже в 821 раз. В 2000 г. директора получали в среднем в 300 больше, чем их подчиненные. При этом рост заработной платы, как правило, отстает от производительности труда, а с 90-х годов прошлого века в подавляющей части западных стран проявилась тенденция к замедлению темпов роста издержек на труд. Впрочем, примерно с 2005 г. наметился рост зарплат по мере роста производительности труда.

Вторая тенденция обусловлена индивидуализацией форм вознаграждения работников, разработкой новых поощрительных форм индивидуальной и коллективной заработной платы (с учетом уровня квалификации, физического и умственного напряжения, степени ответственности, условий труда и др.). Особое значение придается личным профессиональным качествам работника: повышение уровня квалификации, улучшение качества труда обязательно вызывают рост заработка. Коллективное стимулирование получает все большее распространение не только в Японии, что достаточно традиционно («группы по контролю качества», автономные производственные бригады), но и в США, где участие в прибылях (в том числе «план Скэнлона», предполагающий ежемесячные премиальные прибавки к зарплате по результатам предшествующего месяца) охватило многие сотни корпораций.

Размер заработной платы должен находиться четко в пределах: по верхнему краю - экономическая рентабельность производства, по нижнему - прожиточный минимум, причем не мифический МРОТ, а обеспечивающий хотя бы физическое выживание. Все остальное должно определяться уровнем квалификации, образования, деловыми качествами, производительностью и интенсивностью труда, его условиями и др.

Правовое регулирование заработной платы в России. До первой половины XIX в. проблемы правового регулирования заработной платы в России не относились к числу актуальных. Это было связано с крайней ограниченностью легального рынка свободной рабочей силы. В качестве вольнонаемных на заводах работали в основном крестьяне-отходники, являвшиеся одновременно помещичьими крепостными. В результате оплата их труда зависела в значительной степени от размера оброка, а продолжительность работы - от срока, на который выдавался паспорт. Приписные крестьяне, работавшие, как правило, на государственных предприятиях, отработывали государственные подати. При переходе казенного предприятия в частные руки положение приписных крестьян менялось, но их труд по-прежнему не связывался с получением заработной платы в современном смысле слова. Государственное вмешательство в данные отношения осуществлялось обычно, как и на Западе, с целью ограничения роста заработной платы. Это прежде всего Указы Петра I, изданные в 1722-1724 гг. Они определяли, что при отсутствии для рабочих «нужного дела» в конце осени и зимой, «на эти дни денег не давать». Это означало, что простой по любой причине оплате не подлежал. Указ 1724 г. установил максимальную заработную плату, так как в силу недостатка свободной рабочей силы цены на нее стихийно складывались на достаточно высоком уровне. Принципиальное значение имел Указ императрицы Анны Иоанновны от 7 января 1736 г., закрепивший за фабриками находившихся там рабочих. Это означало ликвидацию только начавшей складываться социальной группы вольнонаемных промышленных рабочих.

По мере роста числа лично свободных работников в XIX в. рассматриваемая проблема постепенно обострялась. Этому способствовала известная «изобретательность» части отечественных предпринимателей, сделавших махинации с заработной платой важнейшим источником прибрегли. Например, даже в 80-х годах в России были фабрики которые состояли при фабричных лавках, а не наоборот. Прибыль, получаемая от выдачи в счет зарплаты товаров низкого качества по завышенным ценам, иногда даже превышала прибыль от самого производства. Такое «отоваривание» носило порой принудительный характер, а отдельные хозяева запрещали проносить рабочим на фабрики более или менее значительное количество еды. Цены в фабричных лавках на 20 и более процентов превышали цены на вольном рынке. К числу редких случаев нельзя отнести выдачу заработной платы чеками и расписками, которые чаще всего можно было реализовать только в тех же фабричных лавках. В условиях правового вакуума работодатели сами устанавливали периодичность выплаты заработной платы, которая составляла 8, 6, 5 и даже 4 раза в год. В случае досрочного расторжения договора личного найма рабочий вообще мог не получить заработанного, так как применялось своеобразное правило залога: не отработал положенное время - не получил зарплату за предыдущий период. Взимание штрафов часто не регламентировалось даже на локальном уровне, что порождало произвол администрации. Это касается не только размеров, но и порядка наложения штрафов. В отдельных случаях простой по вине хозяина не только не оплачивался, но мог привести

к штрафным санкциям против рабочих.

Особенно много злоупотреблений было на мелких предприятиях. Это вызывало массовое недовольство рабочих и требование крупных промышленников о введении единых для всех правил. Ненормальность положения осознавалась и политическим руководством страны. Итогом этого стало принятие 3 июня 1886 г. Закона «О найме на фабрики и заводы». Впоследствии он был кооптирован в Устав о промышленности (изд. 1893 г.), а затем включен и в Устав о промышленном труде (изд. 1913 г.). Это был акт, содержащий значительное число норм, отвечающих современному состоянию социально-экономической сферы и заимствованных из западного опыта. Так, УПТ рассматривал договор личного найма как возмездную сделку. Согласно ст. 98 УПТ договоры о найме рабочих могли заключаться посредством выдачи расчетной книжки, где определялись не только условия найма, но и производимые с работником расчеты и удержания. Основная часть норм, относящихся к заработной плате, касалась ее защиты. Выплата заработной платы разрешалась только в денежной форме. Расплата вместо денег купонами, условными знаками, хлебом, товарами, иными предметами запрещалась. В законодательстве большинства стран Западной Европы, как отмечалось выше, еще в XVI в. запрещалось натуральная форма вознаграждения, а если допускалась, то в жестких рамках. Согласно УПТ (ст. 54) выплата вознаграждения должна осуществляться не реже двух раз в месяц при найме на неопределенный срок. Рабочему, не получившему в срок заработной платы, предоставлялось право в месячный срок по суду требовать расторжения договора и присуждения особого вознаграждения (законной неустойки). До окончания срочного договора или без предупреждения за две недели при договоре на срок неопределенный воспрещалось понижать заработную плату установлением новых условий для ее исчисления. При расплате с рабочими не дозволялось делать вычеты на уплату их долгов, на взимание с рабочих платы за врачебную помощь, освещение мастерских, пользование хозяйскими орудиями производства. Разрешалось взимать суммы, выданные вперед (авансы), а также за продовольствие рабочих и снабжение их необходимыми предметами потребления из лавок предприятия. При расчетах с рабочими могло быть удержано при каждой отдельной расплате не более 1/3 причитающихся сумм для холостяков, 1/4 - для женатых или вдовых, но с детьми. В разъяснении Главного по фабричным и горнозаводским делам присутствия допускалось повышение этой доли по взаимному согласию сторон. Очевидно, что в условиях угрозы увольнения такое «согласие» могло быть получено не вполне добровольно. Разрешалось облагать рабочих платежами за пользование от предприятия квартирами, баней, столовыми и т.п. Но таксы подлежали обязательному утверждению фабричной инспекцией или горным надзором. В помещениях предприятия с согласия заведующего могли открываться лавки потребительских товариществ, но их открытие разрешалось, а расценки и таксы предметов утверждались фабричной инспекцией или горным надзором и подлежали вывешиванию в лавке. Все это сильно затрудняло злоупотребления в сфере торговли и оказания услуг при фабриках.

Наконец, была упорядочена система штрафов, которые могли налагаться за неисправную работу, прогул, нарушение порядка. Список оснований наложения штрафов был закрытым, но давал простор для толкования в части нарушения порядка (ст. 107 УПТ). Возмещение причиненного вреда предприятию осуществлялось помимо этих штрафных санкций. Размер штрафов за отдельные нарушения ограничивался и не

мог превышать 1 рубля. За день прогула штраф также составлял не более 1 рубля, а в совокупности за все прогулы - не более 3 рублей. Общая сумма штрафов не могла превышать 1/3 заработка. Примечательно, что по Правилам, изданным еще 4 октября 1894 г., штрафные деньги должны были расходоваться на пособия рабочим, потерявшим навсегда способность к труду или временно нетрудоспособным по болезни, роженицам за две недели до и за две недели после родов в размере не более половины заработка. Согласно ст. 113 УПТ взыскание с рабочих обращались на составление особого при каждом предприятии капитала, который мог расходоваться только на удовлетворение нужд самих рабочих и порядок расходования определялся правилами, издаваемыми Министерством финансов по согласованию с МВД. Следует отметить, что расчетные книжки предусматривались и в последующих кодификациях трудового законодательства, за исключением последней.

До 1917 г. установление заработной платы в коллективно-договорном порядке так и не было подвергнуто правовой регламентации. Первая попытка такой тарификации была предпринята 8 января 1905 г. в типографиях Санкт-Петербурга. Но работодатели и типографские рабочие так и не смогли договориться по поводу тарифных ставок, а забастовка завершилась неудачей. Впоследствии было заключено несколько тарифных соглашений, но такая практика не имела широкого распространения. Прямо противоположная ситуация сложилась после Февральской революции 1917 г. С апреля по октябрь было подписано 25 коллективных договоров (тарифных соглашений), где условия о заработной плате были одними из основных. Но в условиях войны и экономической разрухи их эффективность была незначительной.

В советский период на заработную плату изначально влияли целый ряд новых факторов, особенно национализация основных отраслей хозяйства, огосударствление профсоюзов, централизованное установление не только минимальной, но и максимальной заработной платы и первоначальная попытка ее коллективно-договорного регулирования. Согласно Положению СНК от 2 июля 1918 г. выработку тарифов должны были осуществлять профсоюзы с участием работодателей, но из этой попытки ничего не вышло. Профсоюзы прямо встали на путь диктата своих условий и декретирования, а представители предпринимателей не горели желанием обсуждать изначально невыполнимые условия. Декретом от 24 июня 1918 г. впервые устанавливалось соотношение максимальной и минимальной ставки заработной платы как 174 к 100. Общероссийский тариф, введенный с 1 февраля 1919 г., предусматривал соотношение минимальной и максимальной заработных плат уже как 1 к 5. В конце 1921 г. Постановлением Отдела нормирования труда ВЦСПС принимается разрядная тарифная (профсоюзная) сетка, по которой работник 17 разряда получал в 5 раз больше, чем работник 1 разряда, в дальнейшем это соотношение изменилось как 1 к 8, но посредством дополнительных форм вознаграждения (премиальные, наградные и др.) данный разрыв стал еще больше. В этот период профсоюзы не проявляли особой заинтересованности в повышении заработной платы и на первый план входило повышение производительности труда. Впрочем, Решение СНК от 2 января 1918 г., разрешившее более высокую оплату труда «буржуазных специалистов», было вынужденным и позволило хотя бы как-то заинтересовать в большинстве своем аполитичных инженеров, экономистов и др. КЗоТ 1918 г., легализовавший всеобщую трудовую повинность, тем не менее не отрицал возмездного (имущественного) характера трудовых отношений и включал специальный раздел

VI «О вознаграждении за труд». Согласно ст. 10 Кодекса «все трудоспособные граждане имеют право на применение труда по специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы». При этом в вознаграждение за труд включались не только выплаты за действительно произведенную работу, но и иные выплаты (вознаграждение, которое сохраняется за трудящимся во время использования отпуска; за время неисполнения работы, вызванного причинами от трудящегося независимыми). Вводились ограничения по максимальному размеру оплаты труда. Не допускалось никакое дополнительное вознаграждение трудящихся независимо от того, производилась ли его выдача в одном или в разных местах применения труда. Лица, работающие по совместительству, могли получать вознаграждение только в одном месте. Централизованное регулирование заработной платы обеспечивалось обязательным утверждением тарифов отделами труда. Формально условия труда регулировались тарифными положениями, которые должны были вырабатывать профсоюзы совместно с руководителем предприятия. При этом согласие руководителя предприятия имело по сути факультативный характер, так как при его отсутствии проект, выработанный профсоюзами, все равно утверждался в НКТ и вступал в силу. Размер вознаграждения не мог быть ниже прожиточного минимума, установленного НКТ по регионам страны.

Таким образом, правовое регулирование заработной платы носило централизованный характер. К.М. Варшавский, характеризуя КЗоТ 1918 г., отмечал два принципа рабочей политики в сфере оплаты труда в первые годы советской власти. Первый принцип он называл принципом принудительного регулирования заработной платы, а второй - принципом уравнительности, когда в соответствии с социалистическими концепциями во главу угла ставилось правило «каждому по потребностям».

В условиях системного кризиса преобладала натуральная оплата труда, а элементы соглашения были окончательно вытеснены из тарифной практики. Примечательно, что Общее положение о тарифе, утвержденное СНК 17 июня 1920 г., устанавливало только предельные расценки и уравнивало оплату труда женщин и мужчин за одинаковый труд. В условиях натурализации обмена заработная плата стимулирующей роли не играла. С введением нэпа ситуация постепенно стала меняться. Важное значение имели Особые положения по тарифному вопросу, утвержденные СНК 16 сентября 1921 г., согласно которым в заработную плату включались все виды выдач рабочим и служащим. При этом к началу 1922 г. натуральная составляющая заработной платы была  $\frac{2}{3}$ , а к концу этого года -  $\frac{1}{3}$ . С 1 октября 1920 г. заработная плата была поставлена в зависимость от производительности труда, так как была восстановлена сдельная система оплаты труда. Катастрофическое положение промышленности и транспорта заставило изменить принцип «каждому по потребностям» и перейти к принципу «каждому по труду». Наконец, в 1923 г. отменяется законодательно установленный максимальный размер заработной платы.

Явно недостаточное внимание большевиков к проблемам правового регулирования заработной платы и ее стимулирующей роли было продиктовано не только условиями гражданской войны и хозяйственной разрухи, но и общими идеологическими установками. Н.И. Бухарин, один из главных партийных идеологов, писал: «Пролетарское принуждение во всех его формах, начиная от расстрелов и кончая трудовой повинностью, является, как парадоксально это ни звучит, методом выработки коммунистического человека из человеческого материала капиталистической эпохи».

Одной из главных целей большевистской партии в 1920 г. провозглашался переход к планомерно организованному общественному труду, который «немыслим без мер принуждения как в отношении к паразитическим элементам, так и в отношении к отсталым элементам крестьянства и самого рабочего класса».

КЗоТ 1922 г. возродил договорные начала трудовых отношений и отказался от чрезмерной централизации и уравнительности в организации оплаты труда. В определении трудового договора включался признак «предоставления рабочей силы нанимателю за вознаграждение» (ст. 27). Законодатель разграничил «вознаграждение за труд» и «гарантии и компенсации». Но понятия «вознаграждения за труд», «заработная плата» в Кодексе не раскрывались. Размер вознаграждения за труд согласно ст. 58 Кодекса определялся коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, но он не мог быть ниже установленного государственного минимума по регионам (тарифным поясам). Договорная практика установления оплаты труда в советский период была наиболее широко распространена в 1922-1927 гг. Характерно, что советская доктрина и законодательство различали два вида коллективных договоров: 1) коллективный договор, определяющий основные условия труда, в том числе заработную плату; 2) тарифное соглашение, устанавливающее только тарифы заработной платы. С.Л. Рабинович-Захарин подчеркивал, что по германскому законодательству и в российской дореволюционной науке тарифный и коллективный договоры были тождественны. После принятия КЗоТа 1922 г. тарифным договором считается разновидность коллективного договора, устанавливающая только тарифы заработной платы. При этом преобладающим типом коллективного договора был генеральный договор, распространявшийся в пределах РСФСР на целую отрасль производства, отрасль народного хозяйства или управления. При наличии генерального договора заключение локальных (местных) коллективных договоров допускалось только в случае и порядке, специально оговоренном генеральным договором (ст. 17). Это позволяет говорить о сохранении централизованных начал в регулировании заработной платы, так как государство в плановом порядке распределяло и направляло ее фонды по отдельным отраслям, что определяло и направление коллективно-договорного регулирования.

Централизация и унификация правового регулирования заработной платы начались с работников государственного сектора, для которых был восстановлен максимум заработной платы, а с 1925 г. служащие госучреждений стали переводиться на систему установленных государством твердых окладов взамен оплаты по коллективно-договорному тарифу. В окончательном варианте новая система была оформлена Постановлением СНК СССР от 7 декабря 1929 г. «О государственном нормировании заработной платы служащих в государственных учреждениях и предприятиях». В этот период рост заработной платы не сопровождался ростом объема производимых товаров, что порождало инфляционные процессы, дефицит и административное сдерживание цен на потребительском рынке. Вместе с тем репродуктивное и стимулирующее значение заработной платы к 1927 г. было велико как никогда в советский период, а ее реальный размер у промышленных рабочих был одним из наибольших.

Свертывание нэпа, централизация руководства экономикой, ставка на централизацию и внутренние ресурсы самым пагубным образом отразились на нормировании заработной платы и ее реальном размере. С 1928 по 1932 г. он снизился более чем в 2



раза. Этому способствовало размещение принудительных займов индустриализации, причем с рабочих и служащих удерживалось ежегодно на эти цели более месячного заработка. Потребительские товары были обложены налогом с оборота, который нередко превышал половину продажной цены и был важнейшим источником бюджета. Труд колхозников оплачивался преимущественно натурой и зачетом трудодней, а труд заключенных в системе ГУЛАГа компенсировался только скудной пищей.

Отметим, что еще Постановлением НКТ СССР от 5 декабря 1927 г. в последний раз были определены ставки государственного минимума заработной платы по поясам. В дальнейшем при директивном установлении размеров заработной платы в такой норме просто не было необходимости. С 1931 г. условия оплаты труда стали определяться на основе централизованных плановых заданий, одновременно коллективно-договорный порядок определения тарифных ставок 1 разряда, тарифных сеток и коэффициентов был прекращен. Обязательства предприятий по коллективным договорам не могли выходить за пределы планово установленного фонда заработной платы.

Одной из целей такой практики провозглашалась ликвидация разноречия в заработной плате на различных предприятиях в условиях острой нехватки квалифицированной рабочей силы. Интересы государства в очередной раз стали приоритетными в тарифной политике. Руководство отдельных предприятий на местах было лишено всяких прав распоряжаться фондом заработной платы. Запрещалось использовать для повышения ставок заработной платы средства от недокомплекта по штату и штатным контингентам. Процесс централизации завершило Постановление СНК СССР от 4 июня 1938 г. «О порядке издания народными комиссариатами приказов по вопросам заработной платы». Такие приказы могли издаваться только с разрешения Экономического Совета при СНК СССР, что выводило правовое регулирование заработной платы на общесоюзный уровень. Даже проблемы отраслевой и региональной дифференциации заработной платы решались теперь союзными органами. Такая всеобщая централизация традиционно считалась советской спецификой и сильной стороной правового регулирования заработной платы при социализме. Таким образом, размер заработной платы мог устанавливаться только на государственном уровне и не подлежал пересмотру на местах. Формальное возрождение коллективно-договорной практики в 1947 г. привело только к включению этих императивных норм в тексты коллективных договоров.

Между тем такая явно излишняя централизация дала обратный эффект. Число тарифных сеток к середине 50-х годов достигло 1900, в том числе до 170 по отдельным министерствам. При этом число тарифных ставок первого разряда составило несколько тысяч, а число схем должностных окладов - 700. Премияльные системы были крайне запутаны и для получения премии в несколько рублей требовались тысячи арифметических действий и записей, ограничивались максимальные размеры премий. Весь этот процесс был крайне забюрократизирован, а установление ставок из единого центра породило необъяснимые диспропорции в соотношениях заработной платы.

Хозяйственные реформы правового нормирования заработной платы конца 50-х - начала 60-х годов носили в основном «косметический» характер. Созданный согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы должен был усилить государственный контроль и обеспечить единство в регулировании вопросов труда и заработной платы в различных отраслях народного хозяйства и районах

страны. Главным в его деятельности было проведение в жизнь принятых Правительством СССР решений. Число тарифных ставок, ставок 1 разряда и схем заработной платы было уменьшено на несколько порядков, но принцип централизованного регулирования сохранился.

Некоторое расширение прав предприятий по рассматриваемым вопросам связано с принятием Положения о социалистическом государственном производственном предприятии от 4 октября 1965 г. и Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729 «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства». Это коснулось разработки и утверждения премиальных положений, положений о выплате вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, а также применения установленных условий оплаты труда. Вместе с тем можно согласиться с Р.З. Лившицем, который утверждал, что реформа не означала радикального изменения соотношения централизованного и локального регулирования. Основные вопросы условий труда и его оплаты оставались в сфере централизованного регулирования.

КЗоТ 1971 г., так же как и его предшественники, не содержал определения заработной платы. Более того, законодатель применял различные термины для обозначения заработной платы: «оплата труда», «заработная плата», «заработок». При этом законодатель наряду с заработной платой выделял гарантийные и компенсационные выплаты.

Львиная доля норм, определяющих оплату труда, носила регулятивный характер и отражала методы централизованного государственного нормирования заработной платы. Согласно КЗоТу (ст. 37) нормирование заработной платы осуществлялось государством с участием профессиональных союзов. Оплата труда рабочих производилась на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке, а оплата труда служащих - на основе схем должностных окладов, также утверждаемых в централизованном порядке. Охранительные нормы, регламентирующие защиту заработной платы, касались только ограничения оснований и размера удержаний из заработной платы и периодичности выплаты не реже одного раза в полмесяца. И это неслучайно, так как при централизованном государственном нормировании заработной платы необходимость в государственных гарантиях заработной платы явно не проявлялась. Экономические реформы на рубеже 70-80-х годов XX в., направленные на усиление воздействия хозяйственного механизма, обеспечение повышения эффективности производства и качества работы, повлекли расширение сферы децентрализованного, локального регулирования дополнительной (переменной) части заработной платы. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 января 1983 г. были внесены изменения в КЗоТ, согласно которым установление временной или сдельной систем оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производились администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. В дополнение к системам оплаты труда могло устанавливаться вознаграждение по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Некоторые изменения в КЗоТ были внесены Законом РФ от 25 сентября 1992 г., в результате которых была расширена сфера локального и договорного регулирования заработной платы и введены дополнительные государственные гарантии заработной платы: установление минимального размера оплаты труда и индексация оплаты труда. ТК РФ 2001 г.

принимался в иных социально-экономических условиях. В этой связи принципиально изменилось и соотношение методов правового регулирования заработной платы. Сфера государственного централизованного нормирования труда существенно сократилась, а освободившееся правовое пространство заполнили локальное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Степень государственного вмешательства в регулирование отношений по оплате труда зависит от сферы его приложения: частный сектор и бюджетный (государственные служащие, работники бюджетных организаций). В отношении бюджетной сферы остается ведущим методом государственное нормирование оплаты труда. Частный сектор экономики, наоборот, характеризуется преобладанием локальных и договорных методов.

Таким образом, правовое регулирование отношений по оплате труда характеризуется единством и взаимодействием методов законодательного и договорного регулирования, соотношение которых продиктовано социально-экономическими и политическими условиями исторического этапа развития государства.

Подведем итоги.

1. Централизованное регулирование заработной платы, осуществляемое в странах Запада до XVIII в., характеризовалось следующими признаками: 1) устанавливался только максимальный размер заработной платы; 2) это осуществлялось в интересах потребителей результатов труда; 3) ограничение максимального размера заработной платы было связано также с ростом спроса на конкретный вид наемного труда или с уменьшением его предложения, как правило, в связи с ухудшением демографической ситуации; 4) в рамках одного акта регулировалась как оплата по гражданско-правовым договорам, так и оплата за наем труда свободных лиц; 5) одной из целей принятия актов, регулирующих заработную плату, было увеличение собираемости налогов.

2. К началу XX в. в рамках экономической науки были сформулированы следующие выводы: 1) заработная плата определяется не только игрой рыночных сил, но и посредством деятельности государства. Ее размер зависит от многих факторов, взаимодействующих по-разному в различных государствах и на отдельных временных отрезках; 2) заработная плата зависит от соотношения социальных сил, от сплоченности профсоюзов и рабочих, от организованности работодателей и позиции государства; 3) экономические разновидности заработной платы имеют отличные правовые режимы.

3. В условиях легализации профсоюзов и с формированием фабричного законодательства работники в экономически развитых странах медленно, но неуклонно стали добиваться увеличения размера реальной заработной платы. Этому способствовали следующие законодательные меры: а) запрет по общему правилу расплаты за труд натурой (в том числе так называемой трюк-системы); б) ограничение различных удержаний из заработной платы (в том числе штрафов). В некоторых странах доля удержаний из заработной платы ограничивалась в процентах от ее общего размера; в) законодательно устанавливалась периодичность выплаты заработной платы; г) во многих странах устанавливалась приоритетная выдача задолженности по заработной плате в случае банкротства предприятия; д) важной государственной гарантией является установление минимального размера заработной платы, которое начало осуществляться в конце XIX в.

4. Можно выявить два основных исторически сложившихся направления государственного воздействия на отношения по заработной плате: 1) ее

централизованное государственное регулирование;

2) ее договорное регулирование. Речь идет о проведении политики доходов, в том числе в сфере заработной платы, через сотрудничество работников в лице профсоюзов, работодателей и государства с целью обеспечения роста национальной дохода и справедливого распределения, в том числе посредством заработной платы.

В настоящее время на Западе в рамках усиления гибкости правового регулирования заработной платы сложились две яркие тенденции. Первая связана с повышением роли локального регулирования заработной платы, автономного определения ее размеров в каждой организации (исключение - чиновники государственного аппарата и частично работники бюджетной сферы). Вторая тенденция обусловлена индивидуализацией форм вознаграждения работников, разработкой новых поощрительных форм индивидуальной и коллективной заработной платы.

5. Размер заработной платы должен находиться четко в пределах: по верхнему краю - экономическая рентабельность производства, по нижнему - прожиточный минимум, причем не мифический МРОТ, а обеспечивающий хотя бы физическое выживание. Все остальное должно определяться уровнем квалификации, образования, деловыми качествами, производительностью и интенсивностью труда, его условиями и др.

6. До первой половины XIX в. проблемы правового регулирования заработной платы в России не относились к числу актуальных, что было связано с крайней ограниченностью легального рынка свободной рабочей силы. В конце XIX - начале XX в. в российском законодательстве были приняты нормы, аналогичные существующим в странах Запада (ограничение размера удержаний, периодичность выплаты заработной платы и др.). Минимальный размер оплаты труда так и не был установлен, как и не получила развитие практика заключения тарифных соглашений.

7. В советский период на заработную плату изначально влиял целый ряд новых факторов, особенно национализация основных отраслей хозяйства, огосударствление профсоюзов, централизованное установление не только минимальной, но и максимальной заработной платы и первоначальная попытка ее коллективно-договорного регулирования. Договорная практика установления оплаты труда в советский период была наиболее широко распространена в 1922-1927 гг. Советские КЗоТы не содержали определения заработной платы. Более того, законодатель применял различные термины для обозначения заработной платы: «оплата труда», «заработная плата», «заработок». При этом законодатель наряду с заработной платой выделял гарантийные и компенсационные выплаты. В целом на протяжении всего советского и значительной части постсоветского периода преобладало централизованное регулирование заработной платы.

8. После принятия ТК РФ 2001 г. принципиально изменилось соотношение методов правового регулирования заработной платы. Сфера государственного централизованного нормирования труда существенно сократилась, а освободившееся правовое пространство заполнило локальное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Таким образом, правовое регулирование отношений по оплате труда в настоящее время характеризуется единством и взаимодействием методов законодательного и договорного регулирования, соотношение которых продиктовано социально-экономическими и политическими условиями исторического этапа развития государства.

### 22.2. Методы и принципы правового регулирования заработной платы

Л.С. Таль считал, что трудовой договор всегда является возмездной сделкой. Предметом трудового договора является предоставление рабочей силы и вознаграждение за труд. При этом размер вознаграждения устанавливается соглашением сторон, однако недопустимы условия трудового договора, подрывающие возможность сносного существования для нанявшегося. В этой связи Л.С. Таль настаивал на необходимости законодательного ограничения частичной неприкосновенности от удержаний заработной платы, на запрете соглашением сторон снимать ограничения удержаний из заработной платы. Таким образом, речь шла о договорных и законодательных методах правового регулирования заработной платы.

В 20-30-е годы XX в. советские ученые-трудовики обосновывали единство и соотношение названных методов. Так, С.Л. Рабинович-Захарин писал о законодательном и договорном регулировании заработной платы. В первом случае источником правового регулирования, по его мнению, служат законодательные нормы, устанавливающие обязательный государственный минимум заработной платы, общеобязательные коэффициенты оплаты сверхурочной работы, законодательные ограничения удержаний из заработной платы и т.д. Во втором - нормы, закрепленные в коллективных договорах, тарифных соглашениях, правилах внутреннего трудового распорядка. При этом С.Л. Рабинович-Захарин особо подчеркивал необходимость договорного регулирования заработной платы, отмечая, что «бесконечное многообразие профессий условий применения труда, множественность способов и систем заработной платы изменчивость хозяйственных конъюктур - все это делает невозможной исчерпывающую и централизованную государственную регламентацию тарифов заработной платы, за немногим исключением (например, в отношении служащих государственных учреждений)». В 40-е годы в условиях усиления централизованных начал в правовом регулировании трудовых отношений ученые-трудовики настаивали на единстве названных методов и их соотношении в зависимости от исторического отрезка времени. Так, А.Е. Пашерстник писал о том, что советскому праву известны два метода регулирования заработной платы, сменявших друг друга или существовавших рядом и находившихся в различном соотношении в зависимости от особенностей момента: метод регулирования при помощи коллективного

договора и метод государственного нормирования. Экономические реформы середины 60-х годов и последующие реформы, связанные с совершенствованием хозяйственного механизма, поставили перед учеными с особой остротой вопросы соотношения методов правового регулирования заработной платы. Так, С.С. Каринский отмечал, что в условиях хозяйственной реформы применяются два основных способа регулирования заработной платы: централизованный и локальный (в том числе коллективно-договорной), соотношение которых зависит от степени стабильности различных элементов организации заработной платы. Он считал, что те элементы заработной платы, которые являются наиболее устойчивыми и устанавливаются на длительный срок, должны определяться в централизованном порядке (например, тарифные сетки, ставки). Иначе обстоит дело с теми элементами организации заработной платы, которые по своей природе являются более подвижными (например, введение систем оплаты труда, норм выработки). Позднее он обосновал более широкие рамки соотношения централизованного и локального регулирования. Он писал о том, что при помощи централизованного способа регулирования государство разрабатывает основные принципиальные направления организации заработной платы, устанавливает исходные показатели для исчисления размера оплаты труда и важнейшие категории оценки количества и качества труда. При помощи же локального способа на предприятиях разрабатываются более детальные условия оплаты труда на основе норм, установленных в централизованном порядке. Их установление должно идти по пути децентрализации.

Дальнейшее совершенствование названных методов виделось большинству советских авторов в дальнейшем расширении локального, в том числе коллективно-договорного, регулирования, но при сохранении ведущей роли государственного (централизованного) нормирования заработной платы. В советской литературе по трудовому праву стал аксиомой тезис о том, что в условиях социалистического планового способа производства, основанного на общественной форме организации труда, государственной собственности, нормирование оплаты труда должно быть только государственным. Государство определяет общие принципы оплаты труда, тарифные системы и т.д. Локальное регулирование охватывает сферу переменной части заработной платы: установление размеров, показателей, условий выплаты дополнительного премиально-поощрительного вознаграждения. Р.И. Кондратьев подчеркивал, что «сам по себе факт применения локального способа вовсе не означает ослабления в правовом регулировании централизованных начал, ибо всякая отдельная локальная норма права находится в определенной связи с нормой общей», централизованной.

Несколько иной подход к соотношению названных методов предложил Р.З. Лившиц. Еще в 70-е годы он считал, что правильным решением вопроса о разграничении централизованного и локального регулирования могло бы стать в перспективе исчерпывающее определение компетенции вышестоящих хозяйственных органов в области труда и заработной платы с оставлением всех других вопросов в компетенции предприятия. Время подтвердило обоснованность такого научного прогноза.

В условиях рыночных отношений сфера государственного нормирования оплаты труда является исчерпывающей. В централизованном, законодательном порядке государство устанавливает:

- 1) принципы правовой организации заработной платы;

2) юридические гарантии (минимальный уровень гарантий) трудовых прав работников, связанных с оплатой труда;

3) порядок оплаты труда работников бюджетной сферы.

Остальные вопросы, касающиеся правового регулирования заработной платы, находятся в сфере локального и договорного регулирования. Е.Б. Хохлов по этому поводу отмечал, что механизм регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики в своем внешнем выражении представляет собой сочетание форм индивидуально-договорного, коллективно-договорного и государственного регулирования. Данный механизм достаточно надежно функционирует во всех промышленно развитых странах. Сразу оговоримся, что в настоящее время в отношении работников бюджетной сферы сохраняется ведущая роль централизованного правового регулирования системы оплаты труда. В соответствии с ТК РФ на законодательном уровне названным работникам устанавливаются системы заработной платы, размеры тарифных ставок, базовых окладов, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат.

В постсоветской и современной учебной литературе всеми авторами отмечается возрастание роли договорного метода правового регулирования оплаты труда, которое охватывает все уровни от индивидуального до федерального. При этом подчеркивается ведущая роль локального регулирования.

Договорное регулирование условий оплаты труда осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях на основании коллективных соглашений, а также на локальном уровне. Договорное регулирование оплаты труда на локальном уровне обеспечивается путем заключения коллективных договоров, принятия локальных нормативных актов, а также путем индивидуально-договорного регулирования. Согласно ТК РФ коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135), повышенная оплата труда в особых условиях, основные гарантии по оплате труда (индексация заработной платы, неденежные формы заработной платы и др.). При этом условия оплаты труда, определяемые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135).

Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда означает определение условий оплаты труда в трудовом договоре. Названные условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) входят в число обязательных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Однако пределы индивидуально-договорного регулирования оплаты труда ограничены запретом ухудшать положение работника по сравнению с условиями оплаты труда, установленными на коллективно-договорном, локальном и централизованном (законодательном и подзаконном) уровнях (ст. 135 ТК РФ). Ряд ученых-трудовиков считают, что в условиях рыночных отношений индивидуально-договорное

регулирование является основным методом правового регулирования оплаты труда. С этим тезисом можно было бы согласиться, если бы речь шла только о работодателях в сфере малого и среднего бизнеса, где роль локальных и коллективно-договорных актов невелика. Полагаем, что более корректным было бы утверждение о ведущей роли договорного регулирования в целом, но в пределах (границах), установленных законодательным регулированием (государственным нормированием).

Правовая организация заработной платы: основные начала (принципы). Ее характеристику следует начать с принципов правового регулирования заработной платы. В теории и нормативной практике основным принципом признавался принцип оплаты по труду. А.Е. Пашерстник этот принцип раскрывал через соразмерность заработной платы затратам живого труда, т.е. в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Р.З. Лившиц видел проявление этого принципа в гарантированном государством размере вознаграждения, зависящем от количества и качества труда. В условиях централизованного государственного нормирования заработной платы названный принцип был полностью созвучен с социалистическим принципом «от каждого - по способностям, каждому - по труду». В литературе постоянно подчеркивалось, что распределение по труду является экономическим законом социализма. «При социализме, - как указывалось в Тезисах ЦК КПСС «50 лет Великой Октябрьской революции», - еще сохраняются социально-экономические различия в характере труда. Поэтому материальное вознаграждение каждого труженика определяется количеством и качеством его труда на благо общества». С.С. Каринский писал о самодостаточности принципа оплаты по труду и предостерегал авторов от «увлечения созданием новых принципов регулирования заработной платы». По его мнению, это «таило в себе известную опасность потому, что может быть неправильно понято как свидетельство недостаточной стабильности руководящих идей, лежащих в основе советского трудового законодательства вообще и по вопросам оплаты труда в особенности».

Хозяйственные реформы середины 60-х годов вызвали потребность в обосновании новых принципов правового регулирования заработной платы. Р.З. Лившиц дополнил перечень основных правовых принципов регулирования заработной платы еще рядом принципов: а) единство и дифференциация заработной платы; б) связь между производительностью труда и оплатой труда; в) гарантированность выплат<sup>1</sup>.

Принципы как основные начала правового регулирования отношений по оплате труда должны отвечать критерию стабильности, устойчивости, с одной стороны. С другой стороны, они должны быть проявлением общих принципов трудового права применительно к рассматриваемому институту. С учетом названных замечаний предложим следующий перечень принципов правовой организации заработной платы.

1. Принцип сочетания методов государственного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования оплаты труда.
2. Принцип равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы, а равно запрет дискриминации в оплате труда.
3. Принцип обеспечения справедливой заработной платы, что означает:
  - а) оплату по труду (индивидуализация заработной платы);
  - б) оплату труда, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи (алиментарный характер заработной платы).
4. Принцип правовой охраны заработной платы (гарантированности оплаты труда).



Часть из названных принципов (сочетание методов государственного, локального и договорного методов правового регулирования заработной платы, правовая охрана заработной платы) были нами рассмотрены ранее, и мы не видим необходимости возвращаться к ним вновь. Здесь остановимся на тех принципах, которые нуждаются в специальном анализе. Начнем с принципа равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы. В науке советского трудового права единство (равенство) в оплате труда связывалось с государственным нормированием заработной платы. Так, еще в 20-е годы XX в. С.Л. Рабинович-Захарин так писал о правовом значении тарифа: «Тариф в применении к заработной плате означает систему норм вознаграждения (ставок, расценок, премиальных и т.п.), построенную на принципе единообразия в оплате равноценной по качеству рабочей силы. Когда рабочая сила начинает оцениваться по заранее установленным нормам, общим для всех работников, выполняющих однородную работу, мы имеем дело с тарифом заработной платы». В условиях господства централизованного регулирования трудовых отношений в СССР принцип единства оплаты труда рабочих и служащих проявлялся в довольно широком перечне направлений правового регулирования заработной платы. Так, А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко к этим направлениям причисляли следующие: а) установление единых норм оплаты труда в масштабах всего государственного социалистического хозяйства; б) закрепление в нормах права общих правил нормирования труда; в) применение в оплате труда единых в своей основе систем заработной платы (сдельной, повременной, премиальной); г) установление в законодательстве общих норм, регулирующих оплату труда работников при отклонениях от условий, предусмотренных тарифами; д) определение общего правового режима заработной платы и установление единых правовых гарантий в области заработной платы; е) предоставление равных прав в области организации заработной платы руководителям предприятий и профсоюзам; ж) определение круга государственных органов, регулирующих оплату труда в масштабе всей страны и установление их компетенции. В условиях рыночной экономики государство не отказывается от принципа равенства (единства) в оплате труда (равной оплаты за равный труд), но сфера реализации этого принципа существенно ограничивается и сводится: 1) к установлению общих принципов правового регулирования заработной платы и правовых гарантий ее выплаты; 2) к установлению тарифных сеток (иных систем) оплаты труда в бюджетной сфере.

В теории трудового права общепризнанно, что единство (равенство) в оплате труда предполагает и ее дифференциацию. Большинство советских ученых-трудовиков дифференциацию заработной платы ставили в зависимость от следующих факторов: связь с рабочим временем, квалификация работника, условия труда, отрасль народного хозяйства, географический район. Все эти факторы, взятые вместе, обеспечивали оплату по труду и входили в тарифную систему. В тарифной системе, устанавливаемой в централизованном порядке, находили проявление единство (равенство) и дифференциация в оплате труда. В современных условиях тарифная система оплаты труда не утратила своего значения. Согласно ТК РФ системы заработной платы, в том числе и размеры тарифных ставок и др., определяются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами и трудовыми договорами (ст. 129).

Тарифная система оплаты труда - система оплаты труда, основанная на тарифной

системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. В первой редакции ТК РФ тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливалась на основе единой тарифной сетки по оплате труда, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом. Тарифная система оплаты труда работников других организаций могла определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда. Как известно, тарифная система рассчитана на применение труда в нормальных условиях работы. При отклонении от этих условий, как правило, в сторону их ухудшения возникает необходимость в установлении тарифных доплат компенсационного характера. Речь идет о двух видах таких выплат. Во-первых, - это повышенная оплата труда (тарифной части) для работников, работающих в особых условиях труда, т.е. занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ). Во-вторых, имеются в виду доплаты тарифного характера в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры этих доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149). В дефиниции заработной платы (ст. 129 ТК РФ) законодатель, по всей вероятности, имел в виду именно эти выплаты, называя их компенсационными выплатами.

Далее мы рассмотрим использование тарифной системы для определения постоянной части заработной платы рабочих. Отметим, что тарифная система - это разработанный в советский период инструментарий (совокупность нормативов) для общегосударственного регулирования заработной платы. С помощью тарифной системы учитывается качество труда: его сложность и квалификация работников; условия, в которых осуществляется трудовой процесс.

Технически тарифная система включает следующие три главных элемента: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифную сетку; тарифные коэффициенты (ст. 143 ТК РФ).

Рассмотрим каждый из этих элементов в отдельности. Если трудовая функция работника предполагает в соответствии с федеральными законами наличие компенсаций, льгот или наличие ограничений, то наименование таких должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 57 ТК РФ). В настоящее время действуют два главных тарифно-квалификационных справочника: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей, руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). Эти справочники содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Первый из этих справочников представляет собой сборник квалификационных характеристик для профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. С учетом этого справочника определяются разряды работ и присваиваются разряды рабочим. С учетом второго из названных справочников определяется оплата труда служащих, т.е. определяются размеры их должностных окладов.

Тарифная ставка для рабочего - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка первого разряда - это размер вознаграждения за наиболее простой труд, произведенный в единицу времени. Тарифные ставки возрастают по мере увеличения разряда - показателя сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника. Наряду с тарифными ставками тарифная система включает оклады (должностные) для руководителей, специалистов и служащих (ст. 129 ТК РФ).

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов (ст. 143 ТК РФ). Коэффициент 1-го разряда тарифной сетки составляет единицу, а остальные коэффициенты показывают, насколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. Соотношение тарифных ставок крайних разрядов именуется диапазоном тарифной сетки. Таким образом, при помощи тарифной ставки первого разряда и тарифных коэффициентов можно определить размеры тарифных ставок всех остальных разрядов. В различных отраслях имеются тарифные сетки с различным числом разрядов и с различными диапазонами тарифных сеток, с различными степенями нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду. Чаще всего действуют 6-8-разрядные сетки с диапазоном тарифной сетки 1 к 9 или 1 к 10.

Особенности установления системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях (в том числе тарифная система оплаты труда) (ст. 144 ТК РФ). Она устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами; для государственных учреждений субъектов Федерации - и в соответствии с нормативными правовыми актами субъекта Федерации, а для муниципальных учреждений - и в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Ранее заработная плата (т.е. тарифная ставка для рабочих или оклад для служащих) работников бюджетных организаций строилась на основе Единой тарифной сетки (ЕТС), утвержденной Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785. Эта сетка определяла размеры основного вознаграждения для рабочих и служащих, занятых в организациях бюджетной сферы, а также дифференциацию тарифных ставок (окладов). В значительной части она действует и в настоящее время, до принятия профессиональных тарифных сеток. Формально о ней нет упоминаний в ТК РФ, но говорилось в Генеральном соглашении на 2005-2007гг. Полный отказ от ЕТС и переход на профессиональные тарифные сетки планируется в конце 2008 г. ЕТС включал 18 разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Для первого разряда был установлен коэффициент 1,00, для последнего, восемнадцатого, - 4,5. Увеличение разряда сопровождалось увеличением тарифного коэффициента. Диапазон ЕТС: 1 к 10,07. Размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливался Правительством РФ. Разрядах оплаты труда в ЕТС отражали только сложность выполняемых работ (функций) и не учитывали условия труда. Тарификация должностей рабочих производилась в основном с 1-го по 8-й разряд; служащих - со 2-го по 18-й разряд.

Порядок установления оплаты труда государственным и муниципальным служащим. Оплата труда основной части государственных и муниципальных служащих (чиновников различных федеральных министерств и ведомств, муниципальных чиновников) состоит из следующих частей: должностной оклад, надбавка к должностному окладу (за квалификационный разряд, классный чин, выслугу лет и т.п.); премии по результатам работы.

Правила, относящиеся к дифференциации заработной платы. Дифференциация заработной платы различных категорий работников осуществляется с помощью нормативов, закрепленных в законодательстве (ст. 146-158 ТК РФ).

В нем установлены критерии, которые определяют основные направления дифференциации. Таких критериев три: 1) в зависимости от тяжести, вредности и опасности труда; 2) в зависимости от специфики климатических условий в определенных регионах (районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях); 3) в связи с выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

По каждому из видов дифференциации ТК РФ устанавливает определенные правила.

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными (опасными) и иными особыми условиями труда (ст. 147).
2. Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148, 315-317).
3. Оплата труда в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - а) при выполнении работ различной квалификации (ст. 150); б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151); в) при сверхурочной работе (ст. 152); г) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153); д) при работе в ночное время (ст. 154); е) при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155); ж) при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156); з) в случае простоя (ст. 157); и) при освоении новых производств (продукции) (ст. 158).

Принцип единства и дифференциации характерен не только для правовой организации тарифной части заработной платы, но и для правовой организации ее дополнительной части - стимулирующих выплат. Единство обеспечивается предусмотренным ТК РФ порядком их установления. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях бюджетной сферы определяются в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Федерации, иными нормативными правовыми актами Федерации и субъектов Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. В других организациях работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135, 144 ТК РФ). Соответственно, работодатель вправе дифференцировать показатели, условия, размеры стимулирующих выплат в зависимости от значимых для производства и работников критериев. Критерии дифференциации заработной платы в этой части можно разделить на две группы факторов: а) объективные (отраслевая принадлежность организации, ее географическое положение, численность работающих и др.); б) субъективные, связанные с личностью работника (уровень квалификации, стаж работы и др.).

Отметим, что переменная часть заработной платы - это своеобразная надстройка над

тарифной (базовой) ставкой рабочего или должностным окладом служащего в виде компенсаций (доплаты и надбавки за особый характер труда), различных стимулирующих надбавок, доплат, премий и единовременных выплат. В ТК РФ они именуется компенсационными выплатами (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях и др.) и стимулирующими выплатами (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и др.) (ст. 129). Количество таких надбавок и доплат, предусмотренных в нормативных актах, превышает 50, причем отсутствует их четкая классификация.

Главной разновидностью переменной части заработной платы являются разного рода премии, которые подразделяются на две категории:

1) премии за текущие результаты производственной деятельности, которые являются составной частью системы оплаты труда;

2) разовые (единовременные) премии, не входящие в систему оплаты труда.

Размеры премий могут определяться в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) или конкретным размером в рублях. Периодичность премирования, как правило, месяц, квартал, год («тринадцатая зарплата»). Премии за текущие результаты выплачиваются в обязательном порядке и подлежат судебной защите, если нет оснований для депремирования. Разовые (единовременные) премии носят характер награды (приза), например лучшему по профессии. Они выплачиваются по усмотрению работодателя и не подлежат судебной защите.

Однако дифференциация заработной платы не должна привести к дискриминации работника. Ратифицированная Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.) запрещает дискриминацию в оплате труда по признаку пола. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.), также ратифицированная, запрещает не только прямую, но и косвенную дискриминацию по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений национального и социального происхождения. Согласно Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) государства должны следить за тем, чтобы недопущение дискриминации в сфере оплаты труда имело правовой характер по отношению к национальному законодательству, в котором данный принцип должен быть ясно и однозначно закреплен. Статья 132 ТК РФ запрещает какую-либо дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Работники, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3).

Принцип обеспечения справедливой заработной платы связан не только с ее алиментарным характером, но и с индивидуализацией в оплате труда.

Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от фактических индивидуальных (коллективных) затрат и результатов труда. Это достигается путем установления соответствующих систем заработной платы, в том числе и стимулирующих выплат. Выше мы уже упоминали о том, что в условиях централизованного регулирования социалистической экономики системы заработной платы сводились в целом к разновидностям тарифных систем: сдельной (прямой и косвенной), сдельно-премиальной, повременной, повременно-премиальной, сдельно-аккордной и др. Рыночные условия хозяйствования с начала 90-х годов продиктовали необходимость в более гибком подходе к выбору систем оплаты труда, ориентированных на

индивидуализацию заработной платы. В КЗоТ 1971 г. (в ред. Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1) были внесены изменения, в соответствии с которыми при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной (ст. 80). Предприятиям, организациям также было предоставлено право устанавливать для руководителей, специалистов и служащих вместо системы должностных окладов иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, долях от прироста и др.) (ст. 81). В этой связи ученые-трудовики вслед за экономистами стали выделять наряду с тарифными системами оплаты труда и бестарифные. Название последних условно, так как в любой системе заработной платы должны устанавливаться критерии (нормативы) определения ее размеров.

Согласно ТК РФ оплатой по труду, соответственно, справедливой оплатой, признается заработная плата работника, которая определяется его квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда и максимальными размерами не ограниченная (ст. 132). Системы заработной платы, установленные в нормативном и договорном порядке, должны обеспечивать реализацию принципа оплаты по труду. В этой связи отметим еще одно принципиальное положение - запрет ограничения заработной платы максимальным размером. Очевидно, смысл этой нормы - предотвратить необоснованное вмешательство государства в определение размеров заработной платы конкретных работников, ведущее, как показал опыт советской экономики, к чиновничьему произволу. Совершенно очевидно, что ограничение государством максимальных размеров заработной платы конкретного работника (независимо от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, спроса и предложения на рабочую силу) несовместимо с объективными требованиями рыночной экономики. Косвенным средством ограничения максимальных размеров заработной платы может являться подоходный налог по прогрессивной шкале (но не в нашей стране с ее единой для всех 13-процентной ставкой налога на доходы физических лиц).

Современная российская и зарубежная практика знает немало примеров установления систем заработной платы, отвечающих принципу оплаты по труду. К ним относятся: 1) системы оплаты труда, основанные на коэффициентах (квалификационных, коэффициентах трудового участия; коэффициентах эффективности труда и т.п.); 2) система оплаты работников в виде процентного отношения к заработку руководителя;

3) система личных рейтинговых показателей, «система оценки заслуг работника»;

4) индивидуально-договорная система оплаты труда и др.

Зачастую на практике имеет место сочетание оплаты по традиционным тарифным системам с оплатой, учитывающей иные критерии: профессиональный рост, пофакторная оценка сложности выполняемых работ, преданность фирме и др.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой дает примеры решения насущной для современной российской экономики проблемы организации систем заработной платы в бюджетной сфере. В этих странах в бюджетных отраслях уровень заработной платы по профессионально-квалификационным группам несколько выше по сравнению с частным сектором. Так, в ряде стран проводится индексация заработной платы в бюджетном секторе исходя из роста заработной платы в частном секторе (Швейцария, Швеция, Финляндия и др.).

Сделаем краткие выводы.

1. Изначально в трудах ученых-трудовиков выделялись договорные и законодательные (централизованные) методы правового регулирования заработной платы, обосновывалось единство и соотношение названных методов. В условиях рыночных отношений сфера государственного нормирования оплаты труда является исчерпывающей. В централизованном, законодательном порядке государство устанавливает принципы правовой организации заработной платы; юридические гарантии (минимальный уровень гарантий) трудовых прав работников, связанных с оплатой труда; порядок оплаты труда работников бюджетной сферы. Остальные вопросы, касающиеся правового регулирования заработной платы, находятся в сфере локального и договорного регулирования.

2. Нами предлагается следующий перечень принципов правовой организации заработной платы: 1) сочетания методов государственного, локального и договорного (коллективного и индивидуального) регулирования оплаты труда; 2) равенства (единства) и дифференциации в правовом регулировании заработной платы, а равно запрет дискриминации в оплате труда; 3) обеспечения справедливой заработной платы, что означает: а) оплату по труду (индивидуализация заработной платы); б) оплату труда, обеспечивающую достойное существование для него самого и его семьи (алиментарный характер заработной платы); 4) правовой охраны заработной платы (гарантированности оплаты труда).

---

### 22.3. Понятие и структура заработной платы (проблемы теории)

Еще в рамках классической политэкономии была сформулирована теория рыночной экономики, основанная на взаимодействии трех рынков: товаров, капиталов и труда. Отсюда вытекает очевидный для экономистов вывод о продаже рабочим своей рабочей силы на рынке труда. Следовательно, заработная плата есть цена рабочей силы, складывающаяся на рынке труда под влиянием предложения и спроса на нее. Для предпринимателя заработная плата наемных работников составляет часть производственных затрат и служит стимулирующим средством для повышения производительности труда работников. В свою очередь для работников заработная плата является чаще всего единственным источником существования. Отсюда двойная

функция заработной платы: стимулирующая и репродуктивная. Первая более важна для работодателя, вторая - для работника, хотя их тесная взаимосвязь была очевидна изначально. В отношении капиталистического общества XIX в. такая трактовка разделялась экономистами самых различных направлений от Д. Рикардо до К. Маркса. Правовое содержание понятия заработной платы в юридической науке также не вызывало первоначально больших разночтений. Поскольку трудовые отношения регулировались посредством договора личного найма, то плата за наем труда как раз и являлась заработной платой. Корифеи немецкой цивилистики Г. Дернбург и Б. Виндшейд не делали различий между личным и имущественным наймом, что отождествляло плату за наем с заработной платой. Это вызвало обоснованную критику первых ученых-трудовиков начиная с Ф. Лотмара и Л.С. Талья.

Л.С. Таль, определяя сущность трудового договора, в качестве одного из основных его элементов называл «обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер». Алиментарность заработной платы обосновывалась тем, что заработная плата выступала в качестве единственного источника материального содержания работников. Л.С. Таль писал, что право рабочего на заработную плату приближается по своей юридической природе к праву на алименты. Заработная плата должна обеспечить материальное существование алиментируемого, так же как и алименты должны отвечать принципам неотчуждаемости и неприкосновенности.

А.Н. Миклашевский, анализируя понятие заработной платы, особо подчеркивал, что «заработная плата, получаемая каждым средним рабочим в виде денег, должна быть достаточна для того, чтобы он, покупая на нее средства существования, прожил известное число лет и дал себе на смену нового работника - своего сына». Таким образом, обосновывался тезис о праве на достойное человеческое существование. Нельзя не отметить, что постановка проблемы о праве человека на достойное существование в российской юридической науке связана с именами И.А. Покровского и П.И. Новгородцева. Для отечественных ученых было очевидно принципиальное отличие правового содержания заработной платы и платы по гражданско-правовым договорам. И.С. Войтинский особо подчеркивал необходимость законодательного установления минимального размера заработной платы, который, в отличие от трудового договора, для гражданско-правовых сделок неприемлем.

При отождествлении наемного труда с прочими товарами приравнивание заработной платы к плате за наем неизбежно. Но ложность второго положения связана с ошибочностью самой посылки. А.Е. Пашерстник обратил внимание на то, что в буржуазном праве нет четкого разграничения понятий возмездности и взаимности. Отсюда классическое для французской науки начала XX в. утверждение о вознаграждении за труд, восходящее к трудам М. Капитана: «Можно сказать, что это синоним исполнения. Платить - это значит исполнять обязательства». С этим можно было бы согласиться, если абстрагироваться от единства частных и публичных начал в трудовых отношениях. Это означает, что выплата заработной платы остается юридической обязанностью работодателя, но она определяется не только самим договором на принципах взаимности, но и с участием государства с учетом возмездности, понимаемой более широко, чем в гражданском праве.

В первые годы советской власти анализ понятия заработной платы как правовой категории проводился в прикладном ключе. Так, К.М. Варшавский рассматривал вопросы установления минимальной заработной платы, повременной и сдельной оплаты



труда, порядка выплаты, вознаграждения за труд в натуре. Но определения понятия заработной платы он не дал. В общем виде понятие заработной платы определялось советскими учеными 20-х годов как вознаграждение, которое получает работник за свою работу в чужом хозяйстве в качестве наемной рабочей силы. К заработной плате относились лишь те суммы, которые выплачивались работнику за произведенную работу по трудовому договору (вознаграждение за работу в нормальное рабочее время; в сдельном порядке, в том числе за переработку; вознаграждение за сверхурочную работу, всякие наградные и премиальные). В заработную плату не включались деньги, выдаваемые на покупку сырья и материалов, возмещение работнику расходов (компенсаций), выплаты на основании договоров и закона, не являющиеся вознаграждением за работу (подъемные, командировочные, компенсация за спецодежду, компенсация за неиспользованный отпуск, за инструменты, пособие по социальному страхованию, выплата на общественные работы).

С.Л. Рабинович-Захарин предпринял попытку вывести определение заработной платы, с указанием на критерии ее начисления, как вознаграждения, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силы. Тем самым подчеркивался важнейший признак заработной платы как оплаты затраченного труда (а не готового продукта). Это составляет суть заработной платы как вознаграждения за труд работников. По его мнению, в заработную плату подлежат включению как основная, повременная, сдельная оплата, так и всякие дополнительные виды вознаграждения (премии, процентные отчисления и т.д.); как вознаграждение за работу в нормальное время и в нормальных условиях, так и доплаты за сверхурочную, праздничную, ночную, вредную работу; как за фактически выполненную работу, так и за пропущенное время в тех случаях, когда закон или договор обязывает нанимателя к сохранению вознаграждения. Названный ученый внес существенный вклад в развитие советского учения о заработной плате. Он проанализировал зарубежное законодательство о заработной плате и выделил этапы его развития, рассмотрел историю российского и советского законодательства, включая КЗоТ 1922 г.; определил соотношение законодательного и договорного регулирования заработной платы, дал характеристику правового нормирования заработной платы отдельных категорий работников и оснований ее дифференциации.

В 30-50-е годы вопросы правового регулирования заработной платы рассматривались не только в прикладном, но и теоретическом ключе. Это означало изучение права на вознаграждение как необходимой составляющей трудового договора, трудового правоотношения. Большинство авторов подчеркивался возмездный характер трудового правоотношения. Так, П.Д. Каминская в определении трудового договора включала обязанность предприятия выплатить вознаграждение по заранее установленным нормам, по количеству и качеству труда. Тем самым подчеркивалась такая особенность заработной платы, как мера вознаграждения за норму труда. В этом смысле заработная плата является нормированной оплатой труда, производимой по заранее установленным нормам и расценкам. В учебной литературе тех лет заработная плата определялась как «вознаграждение, уплачиваемое рабочим и служащим за выполнение ими своих трудовых обязанностей в размерах, установленных законом или на основе закона по количеству и качеству труда».

Во многом этапной в исследовании заработной платы стала фундаментальная работа

А.Е. Пашерстника «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих». Им были обоснованы критерии разграничения вознаграждения за труд в трудовых отношениях и вознаграждения за труд в имущественных отношениях гражданско-правового характера. Особой заслугой А.Е. Пашерстника является обоснование необходимости исследования заработной платы не как общественно-экономической категории вообще, а сквозь призму трудового правоотношения, с точки зрения правомочий и обязанностей субъектов трудового правоотношения. По его утверждению, юридическая природа и содержание вознаграждения за труд могут быть поняты лишь в связи с природой и содержанием трудового правоотношения: притязания работника на определенный размер заработной платы и соответствующая обязанность предприятия в конкретном трудовом правоотношении. В этой связи он дал следующее определение: «Заработная плата как элемент трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормативам». Он выделил три главные народно-хозяйственные функции заработной платы: 1) фактор, определяющий материально-бытовое положение трудящегося; 2) важнейший рычаг повышения производительности труда; 3) вид издержек производства - один из элементов себестоимости продукции. А.Е. Пашерстник последовательно связывал размер заработной платы с результатами работы предприятий, тогда как ряд ученых указывали на независимость размера вознаграждения от доходности предприятия. А.А. Фатуев отмечал, что «концепция А.Е. Пашерстника была настолько стройна, аргументация убедительна, а обобщенный им материал - труды отечественных и зарубежных авторов по экономике, философии, праву, социологии, политической экономии - столь впечатляющ, что определение понятия заработной платы, сформулированное им в 1946 году, стало общепризнанным во всей учебной и научной литературе по трудовому праву более чем на 20-летний период». Однако следует отметить, что эта научная концепция была создана в период господства государственного нормирования заработной платы.

Хозяйственная реформа 60-х годов и последующие экономические реформы внесли свои коррективы в соотношение методов правового регулирования заработной платы, повышение ее роли как формы материального стимулирования из фондов материального поощрения на предприятии. Г.К. Москаленко обосновывал предложение о предоставлении сторонам коллективного договора права вносить улучшение в утвержденные системы заработной платы и решать некоторые другие тарифные вопросы с учетом особенностей данного предприятия. Такая позиция встретила поддержку у части советских ученых-трудоуководов, но не нашла отражения в нормативных актах, регулирующих заработную плату в условиях экономической реформы.

В ходе расширения хозяйственной самостоятельности предприятий часть вознаграждения за труд ставилась в зависимость от результативности (доходности) работы предприятия. Это потребовало иных подходов к определению заработной платы. 60-70-е годы характеризовались активными научными исследованиями как теоретических, так и практических вопросов правовой организации оплаты труда. В этой связи рядом авторов обосновывались дополнительные критерии заработной платы как правовой категории. А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко включили в определение

заработной платы характеристику ее структуры, указав, что «основная часть заработной платы не зависит от доходности предприятия, а дополнительная часть находится в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия».

Р.З. Лившиц в определение заработной платы привнес дополнительный признак «вознаграждения за труд в течение установленного рабочего времени». Под заработной платой он понимал вознаграждение, которое предприятие (учреждение) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и расценкам. С таким дополнительным критерием, связанным с рабочим временем, не согласились некоторые ученые-трудовики, подчеркивая, что труд может протекать и в не установленное законом время, т.е. во время, сверх нормы (в том числе сверхурочная работа) и подлежит оплате.

А.А. Фатуев в качестве существенного изъяна в определениях заработной платы, которые были обоснованы А.Е. Пашерстником, Р.З. Лившицем и другими авторами, называл применение экономических категорий «количество и качество труда», «затраты и результаты труда» путем их прямого заимствования и механического внесения в трудовое право. Он писал, что «юристам не следует воспринимать идеи, выводы и категории других наук без всякой обработки. Они должны переводиться на язык права чтобы при этом были отражены кардинальные свойства всего правоотношения в целом». В этой связи А.А. Фатуев полагал, что «к заработной плате следует отнести лишь вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам за выполнение и перевыполнение обязательной для работника меры труда, определенной на основе объективных измерителей труда». При этом имелась в виду мера труда как единство экстенсивной (нормы рабочего времени) и интенсивной (нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.) величины труда. Таким образом, определение заработной платы было дополнено иным критерием - «вознаграждения за выполнение и перевыполнение меры труда».

Заработная плата каждого работника зависит как от объективных (постоянных) факторов (квалификация, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда), так и субъективных (переменных) факторов (инициатива в труде и т.п.). В советской науке трудового права большинством ученых обосновывалось выделение в структуре заработной платы в зависимости от названных факторов ее основной части, которая призвана учитывать постоянные характеристики труда, и дополнительной части, учитывающей отношение работника к труду. Р.З. Лившиц ту же структуру заработной платы охарактеризовал по иным критериям. По его мнению, с правовой точки зрения деление заработной платы на основную (постоянную) и дополнительную (переменную) заключается в том, что основная часть заработной платы представляет собой оплату по затратам труда в размерах, установленных в централизованном порядке для всей страны. Дополнительная часть заработной платы представляет собой оплату по результатам труда в размерах, установленных на каждом предприятии. По этому поводу А.А. Фатуев отмечал, что Р.З. Лившиц излагает одну из точек зрения, существующих в экономической литературе, и «не предпринимает попытки показать, чем именно в правовом аспекте затраты отличаются от результатов труда».

С изменением социально-экономических условий в стране, проведением перестройки Р.З. Лившиц писал о том, что прежнее выделение в составе заработной платы

обособленных частей, компенсирующих затраты и результаты труда, утратило фактическое основание: вся заработная плата призвана компенсировать результаты труда. В значительной степени отпал и такой критерий разграничения частей заработной платы, как метод правового регулирования (централизованный и локальный). Таким образом, и по источникам оплаты, и по факторам оплаты, и по методам правового регулирования произошло сближение основной и дополнительной заработной платы, становление единой системы оплаты труда по его результатам. Исходя из этого Р.З. Лившиц обосновал иной критерий деления заработной платы на основную и дополнительную - это качество выполнения трудовых обязанностей: обычное качество вознаграждается основной заработной платой, выше обычного - еще и дополнительной. Основная заработная плата выплачивается за добросовестное выполнение обязанностей по трудовому договору. Дополнительная заработная плата выплачивается за превышение обязанностей по трудовому договору. Отсюда и премирование работников должно осуществляться за «сверхнормативное» поведение. Следует отметить, что в советской правовой литературе высказывались различные точки зрения по вопросу о том, должно ли осуществляться премирование только за перевыполнение установленных заданий или оно может осуществляться и в случаях выполнения установленных заданий при соблюдении соответствующего качества. Большинство ученых опирались на сложившуюся локальную практику премирования на социалистических предприятиях, Типовые положения о премировании (например, Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий от 4 февраля 1967 г.). Они полагали, что хотя выполнение меры труда, норм выработки и времени и входит в круг прямых обязанностей работника и оплачивается ему сдельно или повременно, премирование за это допустимо, так как премия, являясь необходимым дополнением к элементам тарифной системы (оклад, ставка), в целом составляет общий комплекс материального стимулирования заинтересованности в выполнении производственных заданий, включая и трудовую инициативу. Более того, некоторые авторы высказывали мнение о том, что в условиях научно-технического прогресса перевыполнение показателей просто вредно, а выплата премий за выполнение нормы материально заинтересовывает работника, так как невыполнение влечет потерю части заработка. Однако встречались в литературе и иные суждения. Так, А.В. Пятаков полагал, что в условиях научно-технического прогресса необходимо изменить показатели премирования и постепенно отказаться от премирования за выполнение норм труда, входящих в круг обязанностей работников, заменяя его поощрением за достижение более высоких, прогрессивных показателей, свидетельствующих о повышении производительности труда.

Начиная с середины 60-х годов существенно возрос интерес исследователей к проблемам материального стимулирования труда, совершенствования правовых форм и систем заработной платы. В этот период особое внимание уделялось вопросам правовой организации премирования работников. До начала 70-х годов этой проблеме были посвящены одна докторская (С.С. Каринский (1965 г.)) и около десяти кандидатских диссертаций (Г.В. Муцинов (1964 г.), В.С. Куприянов и А.А. Фатуев (1966 г.), М.И. Кучма (1969 г.), Г.Т. Поздняков (1971 г.), И.М. Горбачев и В.Н. Ронжин (1972 г.) и др.). Большинство советских ученых-трудовиков были единодушны в разделении систем премирования работников на премирование, обусловленное системой оплаты труда (текущие премии), и премирование вне системы оплаты труда (разовые премии).

Так, еще С.Л. Рабинович-Захарин отмечал, что с точки зрения правового регулирования существенно то, что выплата систематически выплачиваемых премий обязательна для нанимателя, поскольку нормы, факторы, круг премируемых установлены договором. Выдача единовременных (наградных) премий производится по усмотрению нанимателя. Таким образом, правовая классификация премий проводилась по единственному, но важнейшему юридическому признаку - наличию или отсутствию у работника права на получение премии. В отличие от премий вне системы оплаты труда, премии, обусловленные системой оплаты труда, выплачивались на основании локальных положений о премировании, и право на их получение обеспечивалось юрисдикционной защитой в КТС и судах. При этом премии, обусловленные системой оплаты труда, большинство ученых включали в состав заработной платы. В качестве признаков, характеризующих эти премии, назывались установленные в локальных (заводских) положениях о премировании: а) определенный круг лиц, имеющих право на получение премии; б) показатели и условия премирования; в) размер премий; г) порядок и сроки выплаты; д) основания частичного или полного лишения премии (депремирования). В свою очередь премии, не обусловленные системой оплаты труда, вышеназванным признакам не отвечали, выплачивались по усмотрению администрации предприятия и носили разовый характер. Однако на практике отдельные виды премий под данную классификацию в полной мере не подходили. Они могли носить разовый поощрительный характер, но при этом выплачиваться на основании локальных положений о премировании. В этой связи в советской литературе по трудовому праву предметом дискуссий стал вопрос о правовой природе ряда премий и премиальных вознаграждений, таких как премии за создание и внедрение новой техники, за экономию материальных ресурсов, топлива, вознаграждения по итогам работы за год и др. Так, премии за экономию материальных ресурсов одни авторы относили к премиям, обусловленным системой оплаты труда, другие - к премиям, занимающим промежуточное положение между премиями, обусловленными системой оплаты труда, и премиями вне системы оплаты труда. В отношении ежегодного вознаграждения по итогам работы за год мнения ученых также разделились. Одни рассматривали его как одну из разновидностей премирования, другие - как самостоятельную форму материального стимулирования, отличную от системы премирования, третьи - как форму участия рабочих и служащих в распределении прибыли предприятия.

С.С. Каринский, избрав предметом исследования правовое регулирование заработной платы, особое внимание уделил проблемам материального стимулирования, правового режима дополнительной части заработной платы, анализу правовой природы различных выплат (доплаты-компенсации, доплаты-гарантии, надбавки, премии, обусловленные системой оплаты труда, и премии специального назначения), их соотношению с заработной платой, выделяя признаки, позволяющие относить их к заработной плате. С.С. Каринский, как и ранее С.Л. Рабинович-Захарин, выделял право на премию, выплачиваемую по системам заработной платы, и право на поощрение, в том числе материальное. Первое относится к элементам трудового правоотношения, а второе к нему не относится. Праву на поощрение не корреспондирует, как утверждал ученый, обязанность администрации предприятия выплатить поощрение. Однако С.С. Каринский не отвечал на вопрос о том, в рамках каких правоотношений реализуется право на материальное поощрение. На этот вопрос ответил А.И. Процевский. Он рассмотрел понятие заработной платы в ключе теоретической концепции

«расщепленного трудового правоотношения». По его утверждению, заработная плата - это вознаграждение, которое предприятие обязано выплачивать работнику, поэтому право на заработную плату является субъективным правом, которому корреспондирует обязанность предприятия по выплате заработной платы. Между тем, как писал А.И. Процевский, право на заработную плату возникает у работника при выполнении обусловленной в трудовом договоре работы, право же на премиальное вознаграждение при этом еще не возникает, необходимо достижение дополнительных показателей и соблюдение определенных условий. В этой связи право работника на премию и обязанность предприятия ее выплатить составляют содержание иного правоотношения - поощрительного. Таким образом, право на заработную плату как элемент трудового правоотношения связывается с гарантированной выплатой по заранее установленным нормам и расценкам основной (тарифной) части заработной платы. Право на дополнительную (премиальную) часть независимо от вида премий (текущие, разовые) реализуется в рамках поощрительного правоотношения, вторичного по отношению к трудовому. В то же время практически все советские ученые-трудовики премии, обусловленные системой оплаты труда, считали составной частью заработной платы, поэтому их выплата входит в обязанность предприятия как стороны трудового правоотношения при достижении работником показателей и условий премирования.

Наряду с теоретическими вопросами премирования в советской литературе по трудовому праву активно обсуждались и прикладные вопросы практики применения на предприятиях локальных положений о премировании, разработке показателей, условий премирования, перечня работников, имеющих право на получение вознаграждения по итогам работы за год, а именно вопросы о праве временных и сезонных работников на получение этого вознаграждения, определения непрерывного стажа для назначения этого вознаграждения и т.д. Рассматривались правовые вопросы, связанные с развитием передовых починов трудовых коллективов по организации материального стимулирования рабочих и служащих за лучшее использование производственных мощностей (опыт Сумского машиностроительного производственного объединения им. М.В. Фрунзе), за увеличение выпуска продукции с меньшей численностью персонала (опыт щекинского объединения «Азот», так называемый Щекинский опыт), за выполнение встречных планов и др. В 80-е годы в связи с расширением участия работников в управлении предприятием и повышением роли трудовых коллективов предметом специальных исследований стали коллективные формы оплаты и стимулирования труда, в том числе бригадные формы оплаты труда, распределение бригадного заработка на основе коэффициента трудового участия (КТУ).

С учетом обобщения предшествующей практики были изданы Типовые положения о премировании и проводилось их последующее обновление на рубеже 70-80-х годов. Передовые почины трудовых коллективов облекались в формы постановлений Правительства, ГКТ СССР, посвященных порядку внедрения и применения новых форм материального стимулирования работников, поощрялись эксперименты в этой сфере хозяйственной практики<sup>1</sup>. Таким образом, локальная практика материального стимулирования обрела нормативную форму централизованного правового регулирования.

Особое место в работах советских ученых-трудовиков отводилось анализу роли премирования в обеспечении трудовой дисциплины, вопросу о правовой природе депремирования работников. Следует отметить, что законодатель не использовал

термин «депремирование» в нормативных актах, а применял понятие «лишение работника премий полностью или частично». С.С. Каринский особо подчеркивал, что следует проводить четкое отграничение депремирования как полного или частичного лишения премии работника, выполнившего показатели и условия премирования, от случаев неначисления работнику премии или ее уменьшения при несоблюдении условий и показателей премирования. При этом депремирование виделось ученому как один из способов корректировки материального поощрения. В Типовом положении о премировании 1967 г. в качестве оснований лишения работника премий полностью или частично назывались производственные упущения и прогул. В Основных положениях о премировании работников предприятий, объединений (комбинатов) промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности 1977 г. этот перечень был дополнен появлением на работе в нетрезвом состоянии, привлечением к административной либо уголовной ответственности либо применением мер общественного воздействия за хулиганство и пьянство. Кроме того, на основании Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» рабочим и служащим, уволенным за систематические нарушения трудовой дисциплины, прогулы без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии премии по новому месту работы в течение 6 месяцев выплачивались в половинном размере.

Таким образом, основаниями депремирования являлись дисциплинарные проступки и производственные упущения. Определение производственного упущения в весьма общей форме было дано в директивном письме ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г., согласно которому к производственным упущениям в зависимости от специфики производства могли относиться только проступки, непосредственно влияющие на ход производства (нарушения технологического процесса, правил технической эксплуатации, изготовление недоброкачественной продукции по вине рабочего и т.д.). В юридической литературе была предпринята попытка конкретизировать это определение с учетом его правовой природы. Так, М.И. Бару писал, что под производственным упущением понимается «виновное, противоправное действие или бездействие, расцениваемое как дисциплинарный проступок, повлиявшее неблагоприятно на ход производства, выразившееся в нарушении технологического процесса и других нарушениях, предусмотренных в перечне, установленном руководителем предприятия по согласованию с фабзавместкомом» профсоюза. Многие ученые ратовали за установление исчерпывающего перечня производственных упущений в локальных положениях о премировании, так как, по их мнению, трудящийся должен быть гарантирован от необъективных решений должностных лиц. Он должен быть уверен в том, что имеет реальную возможность получить премию при достижении показателей и условий премирования. При этом многими авторами производственное упущение рассматривалось как нарушение трудовой дисциплины. Логично предположить, что и депремирование в этом случае следовало оценивать как вид дисциплинарного взыскания. Однако КЗоТы 1922 и 1971 гг. и Типовые правила внутреннего трудового распорядка 1984 г. содержали закрытый перечень дисциплинарных взысканий, который не включал депремирования. В этой связи мнения ученых-трудовиков по вопросу о правовой природе депремирования разделились. Одни из них признавали депремирование в качестве своеобразной меры юридической ответственности, отличающейся от дисциплинарного взыскания, либо в качестве особой

материальной санкции. Другие ученые подчеркивали однородность природы дисциплинарных взысканий за производственное упущение и депремирования и предлагали в законодательном порядке установить запрет одновременного депремирования и наложения дисциплинарного взыскания за один и тот же дисциплинарный проступок. Для того чтобы назвать депремирование мерой дисциплинарной ответственности, не было формальных юридических оснований в силу вышеназванной позиции советского законодателя. Между тем опыт отнесения лишения премий к дисциплинарным взысканиям имелся в законодательстве ряда социалистических стран. Так, согласно Кодексу о труде Венгерской Народной Республики (ВНР) 1967 г. (ст. 55), Кодексу труда Чехословацкой Советской Социалистической Республики (ЧССР) 1965 г. (ст. 77) могло быть применено дисциплинарное взыскание в виде снижения заработной платы или лишения премии.

Некоторые исследователи не отождествляли депремирование с мерами юридической ответственности, а рассматривали депремирование за производственное упущение как форму учета количества и качества труда работников при его оплате и считали неприемлемым депремирование за дисциплинарные проступки (прогулы, хищения и т.п.).

К сожалению, современный законодатель не расставил точки над «i» в этой дискуссии о правовой природе депремирования работников. В ТК РФ он ограничился лишь правовой регламентацией порядка установления стимулирующих выплат (ст. 135). В этой связи практика депремирования на основании локальных положений весьма неоднозначна и многообразна: от отказа включать в названные локальные акты оснований депремирования до самого широкого перечня этих оснований, включающего любые нарушения трудовой дисциплины вплоть до опоздания на работу. К этой проблеме мы еще вернемся в главе данного Курса, посвященной трудовому договору и ответственности. Здесь же отметим, что проблему может снять легализация организационной ответственности, о чем будет сказано ниже.

80-90-е годы не отмечены этапными теоретически значимыми изысканиями, специально посвященными заявленной проблеме. Вопросы правовой организации заработной платы рассматривались в ключе социального подхода к регулированию трудовых отношений, интересов, нужд, потребностей личности работника, в разрезе материального стимулирования как фактора повышения эффективности производства и качества работы, как средства формирования правового поведения личности. Исключение составила комплексная работа А.Д. Зайкина и К.С. Ремезова «Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы», где авторами дано определение заработной платы как вознаграждения в денежной форме, которое предприятие обязано выплатить работникам за труд и его конечные результаты по заранее установленным тарифным нормативам за счет средств, заработанных трудовым коллективом, без каких-либо ограничений. Однако в понятие заработной платы включены дополнительные оценочные категории, которые не имеют легального определения: «конечные результаты труда» (что более соответствует вознаграждению по гражданско-правовым договорам), «вознаграждение за счет средств, заработанных трудовым коллективом».

С началом XXI в. интерес к проблемам заработной платы несколько ослабел, а среди публикаций преобладают учебные и практические пособия. Впрочем, за этот период по данной проблеме было защищено одна докторская (Н.М. Саликова) и около десяти



кандидатских диссертаций (Г.А. Пономарева (2001 г.), А.А. Петров (2002 г.), Н.В. Сазонова и П.Б. Цехмистер (2003 г.), Н.А. Корзова (2006 г.), В.А. Ратехина (2007 г.) и др.).

На наш взгляд, заработная плата в качестве правовой категории справедливо рассматривается в науке трудового права как элемент трудового, сложного по своей структуре правоотношения, в рамках которого работник наделен правом требования выплаты заработной платы, а работодатель обязан ее выплатить. Поскольку право на заработную плату является субъективным правом, ему, как отмечалось выше, должна корреспондировать названная обязанность работодателя. Перенос акцентов в определении заработной платы на обязанность работодателя вполне обоснован. Но важен не только факт легального закрепления этой «святой» обязанности работодателя, но и нормативное определение порядка ее исполнения, правового механизма реализации этой обязанности. Кроме того, анализ обязанности работодателя по выплате заработной платы предполагает определение способов обеспечения ее исполнения, ответственности работодателя за нарушение названной обязанности и государственных гарантий по оплате труда. Таким образом, одним из важнейших признаков заработной платы выступает ее гарантированность.

К сожалению, наш законодатель в ТК РФ «обезличил» определение заработной платы, не учел сложившейся научной концепции заработной платы как элемента трудового правоотношения. Тем самым предав забвению правовую природу заработной платы, он определил ее как общее, скорее социально-экономическое понятие. Кроме того, законодатель необоснованно противопоставил в определении заработной платы «вознаграждение за труд» и «компенсационные и стимулирующие выплаты». Согласно ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст. 129). С таким подходом законодателя невозможно согласиться. Более того, предложенное определение заработной платы не отражает и необходимых признаков этой дефиниции, которые содержатся в Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (1949 г.). В соответствии с названной Конвенцией термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или 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 оказаны либо должны быть оказаны (ст. 1)1.

Полагаем, что исполнение названной обязанности работодателя по выплате заработной платы означает:

- 1) полную выплату заработной платы по заранее установленным нормативам не ниже минимального размера оплаты труда;
- 2) своевременную выплату заработной платы в установленной трудовым законодательством форме.

Поскольку рассматриваемая обязанность работодателя и права работника носят имущественный, возмездный характер, постольку в основе исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы должны лежать следующие принципы: а) надлежащего исполнения; б) реального исполнения; в) приоритета обязательств по

выплате заработной платы по сравнению с обязательствами перед иными кредиторами. Каждый из перечисленных принципов определяет и способы обеспечения исполнения работодателем этой обязанности, меры юридической ответственности и формы защиты (виды государственных гарантий по оплате труда).

1) Принцип надлежащего исполнения обязанности по выплате заработной платы означает, что обязанность должна быть исполнена в надлежащей сумме, в надлежащей форме, в надлежащее время и в надлежащем месте. «Надлежащая сумма» заработной платы обеспечивается следующими государственными гарантиями: 1) заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории РФ; 2) установление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также налогообложения доходов от заработной платы; 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме; 5) установление сроков и очередности выплаты заработной платы.

2) Принцип реального исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы означает ее реальную выплату. Привлечение работодателя к материальной, административной ответственности, уплата пени за просрочку выплаты заработной платы не освобождают работодателя от реального исполнения своей обязанности. С этим связан государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

3) Принцип приоритета обязательств работодателя по выплате заработной платы работнику означает обеспечение государственных гарантий получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Гарантийные и компенсационные выплаты. Ряд вопросов вызывает теоретический анализ дополнительной части заработной платы. Впервые в ст. 164 ТК РФ определено понятие гарантий и компенсаций. Первое определено через «средства, способы и условия», а второе - через «денежные выплаты». В этой связи гарантийные выплаты можно считать частным случаем гарантий (наряду с сохранением места работы, предоставлением дополнительного отпуска и др.). Компенсационные же выплаты совпадают с компенсацией, ибо это в обоих случаях денежные выплаты.

Соответственно, компенсационными выплатами будут и выплаты, осуществляемые иными государственными и общественными организациями (не работодателями), привлекающими работающих у других работодателей в рабочее время к выполнению государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ). К числу гарантийных выплат относятся выплаты, осуществляемые в соответствии со ст. 109 (специальные перерывы), ст. 114 (ежегодный оплачиваемый отпуск), ст. 185 (прохождение медосмотра), ст. 186 (сдача крови) и др.

Подобные гарантийные выплаты предусмотрены и ст. 168-169, 173-176, 234, 394 ТК РФ и др. Очевидно, что в контексте структуры зарплаты нас интересуют преимущественно компенсационные выплаты. Возникает вопрос: являются ли гарантийные выплаты и компенсационными, или, иначе говоря, какие выплаты будут входить в состав

заработной платы, а какие нет?

На наш взгляд, под компенсационными выплатами, названными в легальном определении заработной платы (ст. 129 ТК РФ) исходя из сложившейся в науке советского трудового права теории о структуре заработной платы следует понимать выплаты тарифного характера, компенсирующие работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные доплаты и надбавки компенсационного характера, а под стимулирующими выплатами - премиальные выплаты, доплаты и надбавки, иные поощрительные выплаты, осуществляемые на основании нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений, локальных актов и трудовых договоров. При этом компенсационные выплаты как бы компенсируют физические затраты, моральные и психологические издержки работников при работе в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, а стимулирующие выплаты поощряют (стимулируют) добросовестное и творческое отношение к труду. К этой проблеме мы еще вернемся в последнем параграфе данной главы.

При этом оплата труда при освоении новых производств (ст. 158 ТК РФ), невыполнение норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей (ст. 155), оплата брака (за исключением полного брака по вине работника) (ст. 156), оплата времени простоя не по вине работника (ст. 157) означают оплату периодов, включаемых законодательством в рабочее время. В названные периоды работник либо фактически не выполнял работу (отсутствие затрат труда), либо выполнял ее не в полном объеме, либо не обеспечивал ее результата. В этой части уместно обратиться к истории вопроса. КЗоТ 1918 г. в разделе VI «О вознаграждении за труд» предусматривал выплату вознаграждения только за действительно произведенную работу. Но в качестве исключения из этого общего правила назывались случаи выплаты вознаграждения «за предоставление труда». Согласно ст. 76 Кодекса если неисполнение работы в течение рабочего дня было вызвано причинами, от трудящегося не зависящими, то вознаграждение выплачивается за предоставление труда для исполнения принятой на себя работы и размер его должен соответствовать при поденной работе поденным тарифным ставкам, а при сдельной работе - среднему дневному заработку данного трудящегося.

Таким образом, заработная плата - это вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику за исполнение трудовых обязанностей, а также за периоды, включаемые в рабочее время, по заранее установленным нормативам в размере, сроки и форме, которые предусмотрены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Сделаем краткие выводы.

1. Правовое содержание понятия заработной платы в юридической науке изначально связывалось с платой за наем труда. Алиментарность заработной платы обосновывалась тем, что она выступала в качестве единственного источника материального содержания работников.

2. В общем виде понятие заработной платы определялось советскими учеными 20-х годов как вознаграждение, которое получает работник за свою работу в чужом хозяйстве в качестве наемной рабочей силы. Затем в заработную плату включали как

основную (повременную, сдельную) оплату, так и всякие дополнительные виды вознаграждения (премии, процентные отчисления и т.д.); как вознаграждение за работу в нормальное время и в нормальных условиях, так и доплаты, иные выплаты.

3. Большинство советских ученых-трудовиков были единодушны в разделении систем премирования работников на премирование, обусловленное системой оплаты труда (текущие премии), и премирование вне системы оплаты труда (разовые премии). Таким образом, правовая классификация премий проводилась по единственному, но важнейшему юридическому признаку - наличию или отсутствию у работника права на получение премии. В отличие от премий вне системы оплаты труда, премии, обусловленные системой оплаты труда, выплачивались на основании локальных положений о премировании, и право на их получение обеспечивалось юрисдикционной защитой в КТС и судах. При этом премии, обусловленные системой оплаты труда, большинство ученых включали в состав заработной платы.

4. Дискуссионным остается вопрос о правовой природе депремирования, который не решен и в современном законодательстве. Одни из ученых признавали депремирование в качестве своеобразной меры юридической ответственности либо в качестве особой материальной санкции, другие подчеркивали однородность природы дисциплинарных взысканий и депремирования за производственное упущение. Некоторые исследователи не отождествляли депремирование с мерами юридической ответственности, а рассматривали депремирование за производственное упущение как форму учета количества и качества труда работников при его оплате. На наш взгляд, эту проблему может снять легализация организационной ответственности.

5. На наш взгляд, заработная плата в качестве правовой категории справедливо рассматривается в науке трудового права как элемент трудового, сложного по своей структуре правоотношения, в рамках которого работник наделен правом требования выплаты заработной платы, а работодатель обязан ее выплатить. Анализ обязанности работодателя по выплате заработной платы предполагает определение способов обеспечения ее исполнения, ответственности работодателя за нарушение названной обязанности и государственных гарантий по оплате труда. Таким образом, одним из важнейших признаков заработной платы выступает ее гарантированность.

6. Поскольку рассматриваемая обязанность работодателя и права работника носят имущественный, возмездный характер, постольку в основе исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы должны лежать следующие принципы: а) надлежащего исполнения; б) реального исполнения; в) приоритета обязательств по выплате заработной платы по сравнению с обязательствами перед иными кредиторами.

7. На наш взгляд, заработная плата - это вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику за исполнение трудовых обязанностей, а также за периоды, включаемые в рабочее время, по заранее установленным нормативам в размере, сроки и форме, которые предусмотрены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

### 22.4. Государственные гарантии по оплате труда работников

Гарантии по оплате труда обеспечивают исполнение работодателем обязанности по выплате в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

В теории трудового права обосновывались отдельные формы охраны заработной платы и классификации этих форм. Л.С. Таль выводил принципы неотчуждаемости и неприкосновенности заработной платы из ее алиментарного характера. Он писал: «Нет сомнений, что принципы неприкосновенности и неотъемлемости заработной платы не чужды законодательству, что у нас, по существу, заработная плата в той части, в которой обеспечивается материальное существование рабочего, трактуется как алименты». Л.С. Таль отмечал, что с середины XIX в. в западной литературе и практике настойчиво проводится мысль, что трудовой заработок, насколько с ним связано материальное существование рабочего, не должен быть предметом судебного ареста и взыскания за долги. Иными словами, должна оставаться неприкосновенной от удержаний та часть заработной платы, которая обеспечивает материальное содержание работника и его семьи. По тем же соображениям алиментарного характера заработной платы, по его мнению, вводилось и ограничение права работодателя удерживать заработную плату на удовлетворение своих претензий. Более того, Л.С. Таль шел дальше, настаивая на том, что следует ограничить и право самого работника заранее, путем договора, отказаться от алиментарного назначения заработной платы. Обращаясь к УПТ (ст. 57), Л.С. Таль отмечал ее неоднозначность. Из текста названной статьи не видно, содержит ли она принудительную или диспозитивную норму, т.е. распространяется ли она на случаи, когда рабочий добровольно согласится на больший вычет, чем предусмотрен законом. Отвечая на этот вопрос, ученый полагал, что необходимо исходить из цели закона, а именно зарплата должна прежде всего покрыть издержки существования рабочего и удовлетворить его податные (налоговые) повинности. Только исполнив это назначение, она может служить средством для погашения частных долгов. Отсюда вытекает принцип недопустимости соглашением сторон договора нарушать неприкосновенность названной части заработной платы. Таким образом, Л.С. Таль писал о непосредственной связи права на существование и определенного минимума заработной платы.

К.М. Варшавский, анализируя КЗоТ 1922 г., писал о привилегированном характере вознаграждения за труд, который означал, во-первых, недопустимость необоснованных удержаний из вознаграждения за труд; во-вторых, право трудящегося на

преимущественное удовлетворение денежных требований по выплате заработной платы.

С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин, опираясь на КЗоТ 1971 г., в число гарантий, обеспечивающих охрану заработной платы, включали установление законом порядка и сроков выплаты заработной платы; ограничение удержаний из заработной платы, гарантии сохранения за работником заработной платы в предусмотренных законодательством случаях, контроль за соблюдением законодательства о заработной плате, разрешение споров о заработной плате. По мнению этих ученых, гарантии зарплаты представляют собой систему законодательных мероприятий, защищающих права работников на получение заработной платы. М.В. Молодцов определял гарантии как средства, с помощью которых обеспечивается фактическое исполнение субъектом прав и свобод, а также возложенных на него обязанностей. Отметим, что понятие «гарантии заработной платы» первым ввел в научный оборот В.С. Андреев.

В настоящее время понятие «гарантии заработной платы» является дискуссионным, а в литературе уже были предложения заменить его на «охрану, защиту заработной платы». Нам такой подход кажется вполне обоснованным, так как охрана или защита заработной платы более адекватно отражают сущность явления, включают в себя защиту от дискриминации в сфере оплаты труда, недопустимость снижения заработной платы по причинам, не зависящим от работников (в том числе в связи с уменьшением прибыли или доходности деятельности работодателя) и др. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это можно сказать только про установление МРОТ, да и то с некоторыми оговорками. В этой связи более правильно говорить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем под возможностью государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия защиты (охраны) заработной платы, одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.). Очевидно, что данная проблема нуждается в дальнейших исследованиях, направления которых уже определяются.

Как отмечалось выше, в ТК РФ законодатель впервые в рамках общей статьи закона перечислил основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130). Многие из них - «хорошо забытые старые», которые уже имели легальное закрепление в предшествующем российском дореволюционном и советском законодательстве. Часть гарантий являются новеллой в трудовом законодательстве, они порождены современными реалиями. Рассмотрим эти гарантии, взяв за основу принципы обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ) и соответственно исполнения работодателем обязанности по ее выплате (ст. 22 ТК РФ).

При этом перечень предусмотренных ТК РФ гарантий по оплате труда (определенных не совсем удачно в качестве государственных) является, на наш взгляд, открытым, хотя это прямо не следует из содержания ст. 130 ТК РФ. Они могут быть дополнены на коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых отношений. Более того, эти гарантии могут быть увеличены на вышеназванных уровнях правового регулирования. В этой связи ТК РФ устанавливает только основные минимальные государственные гарантии по оплате труда. Каждая из этих гарантий заслуживает специального исследования, мы же ограничимся лишь отдельными замечаниями.

### Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

Практика законодательного регулирования минимальной заработной платы имеет длительную историю. Она возникла, как отмечалось выше, в 1896 г. в Австралии, где были созданы советы по вопросам заработной платы из представителей предпринимателей, рабочих и общественности. Эти советы были уполномочены устанавливать справедливую минимальную заработную плату для всех отраслей. Затем законы о минимальной заработной плате принимаются в Великобритании (1909 г.), Франции (1915 г.), Австрии и Норвегии (1918 г.), Германии (1923 г.), Испании (1926 г.) и других европейских странах. Однозначного определения минимальной заработной платы не существовало. Но везде она определялась как «жизненная заработная плата» (living wages), «стоимость приличного существования для рабочих», «плата по потребностям». В 1917 г. в Федеральной Конституции Мексики (ст. 123) было записано, что минимальная заработная плата работника - главы семьи должна быть достаточна и соответствовать условиям проживания в каждом регионе страны для обеспечения нормальных жизненных условий, образования и досуга.

Впоследствии названная практика была обобщена экспертами Международной организации труда (МОТ) и в 1928 г. была принята Конвенция МОТ № 26 о процедуре установления минимальной заработной платы. Согласно Конвенции установленный минимум заработной платы является обязательным для соответствующих предпринимателей и трудящихся и не подлежит снижению ни по индивидуальному соглашению, ни - если только не имеется общего разрешения или разрешения, касающегося отдельного случая, со стороны компетентного органа власти - по коллективному договору (ст. 3). Трудящийся, на которого распространяются минимальные ставки и который получил заработную плату по более низким ставкам, имеет право получить в судебном порядке или посредством иной законной процедуры сумму, которая была ему недоплачена, при условии соблюдения такого срока давности, какой может быть установлен национальным законодательством (ст. 4). Аналогичное правило содержится в Конвенции МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики».

Позднее ст. 2 Конвенции МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» подчеркнула юридическое значение минимальной заработной платы: она не подлежит понижению, следовательно, работодатель не вправе платить работнику заработную плату ниже такого предела. Россией рассматриваемая Конвенция МОТ, как, впрочем, и большинство других международных правовых актов, до сих пор не ратифицировано.

В соответствии с международными стандартами уровень минимальной заработной платы рассматривается как нижняя граница, которая должна гарантировать удовлетворение основных жизненных потребностей не только трудящегося, но и его семьи, при этом, как правило, «набор» таких потребностей не определяется, а указываются возможные критерии их установления. Так, Хартия Европейского сообщества от 9 декабря 1989 г. «Об основных социальных правах трудящихся» указывает на то, что трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. заработная плата, достаточная для того, чтобы обеспечивать приличный (удовлетворительный) жизненный уровень, более того, устанавливается, что в случае производства удержаний из заработной платы должны быть приняты меры, позволяющие продолжать получение необходимых средств для работника и членов его семьи. Статья

3 Конвенции МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» при определении уровня минимальной заработной платы также предлагает учитывать потребности не только трудящихся, но и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальное пособие, сравнительный уровень жизни других социальных групп, экономические соображения, уровень производства и желательность достижения и поддержания высокой занятости. В соответствии с Европейской социальной хартией Совета Европы (ETS № 163) от 3 мая 1996 г. (подписанной Российской Федерацией в 2000 г., но не ратифицированной) для реализации права на справедливое вознаграждение за труд государства обязуются признать право работников на такое вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям достойный жизненный уровень. Данное положение, несомненно, можно отнести и к МРОТ. Еще дальше идет Рекомендация МОТ от 16 июня 1928 г. № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы», указывая на учет по общему правилу ставок заработной платы, выплачиваемой за выполнение аналогичной работы в тех отраслях промышленности, в которых трудящиеся организованы в достаточной мере и заключили эффективные коллективные договоры.

Итак, согласно международным правовым актам минимальная заработная плата должна устанавливаться, с одной стороны, с учетом интересов работников, а также членов их семей и, с другой стороны, интересов экономического развития. Именно от социально-экономического положения страны в конечном итоге зависит определение критериев установления минимального уровня основных жизненных потребностей трудящихся.

Необходимо отметить, что рассмотренные международные правовые акты непосредственно не называют «набор» жизненно важных потребностей, необходимых для поддержания достойного уровня жизни. В отличие от актов МОТ, перечень последних содержит Всеобщая декларация прав человека 1948 г., принятая Генеральной Ассамблеей ООН. Так, в ней указывается, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи. Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах 1966 г. закрепляет право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Тем самым МРОТ призван выполнять функцию обеспечения достойного уровня жизни.

Отметим, что Европейский комитет по социальным правам выработал концепцию порогового уровня заработной платы, обеспечивающей достойный уровень жизни, при этом любая заработная плата, которая чрезмерно занижена (по сравнению со средним уровнем в стране), не может обеспечить достойный уровень жизни.

В соответствии с международными стандартами уровень минимальной зарплаты рассматривается как нижняя граница, которая должна гарантировать удовлетворение основных жизненных потребностей трудящегося и его семьи. Однако определение критериев минимального уровня жизненных потребностей во многом зависит от социально-экономического положения страны. Еще в начале XX в. Л.С. Таль, не отрицая значение минимального размера заработной платы, писал, что установление минимума зарплаты составляет чрезвычайно сложную и трудную задачу. Необоснованная



нормировка минимальной заработной платы, по его мнению, приводит либо к разрушению промышленности и увеличению безработицы, либо остается мертвой буквой закона.

В конце XX в. в зарубежной практике сложились два подхода. Первый основывается на определении минимальных потребностей, которые необходимо удовлетворить для сохранения жизни. Это так называемая потребительская корзина жизненно важных товаров и услуг в стоимостном выражении. Второй подход исходит из предположения, что удовлетворению на гарантированном минимальном уровне подлежат не только основные физические потребности в продуктах и жилище, но и социальные, порождаемые социально-культурным развитием общества. Именно во втором случае уровень минимальной зарплаты соотносится с уровнем сложившейся заработной платы. Так, в Японии она составляет около 44%, в США - около 50%, во Франции - около 60%, а в Нидерландах доходит до 75% средней зарплаты. Основные международные акты по вопросам минимальной заработной платы - Конвенция МОТ от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» и одноименная Рекомендация МОТ от 22 июня 1970 г. № 135 - предусмотрели систему установления минимальной заработной платы. Последняя согласно Рекомендации № 135 включает: 1) единую общеприменимую минимальную заработную плату, которая не исключает действие одновременно различных ставок минимальной заработной платы в различных регионах с целью учета различий в стоимости жизни; 2) минимальные заработные платы для определенных групп населения. Следовательно, допускается дифференциация минимальных размеров оплаты труда.

Положениям о минимальной заработной плате дается сила закона, нарушение которого влечет за собой соответствующие уголовные и другие санкции. Тем самым устанавливается необходимость введения специальной правовой защиты минимальной заработной платы. Кроме того, для предотвращения нарушений в рассматриваемой области должны быть приняты также специальные меры, могущие заключаться в проведении мероприятий, имеющих целью постоянно держать предпринимателей и трудящихся в курсе находящихся в силе минимальных ставок; в обеспечении официального надзора за действительно выплачиваемой заработной платой и др.

На основании проведенного анализа международных правовых актов выделим основные характеристики минимального размера оплаты труда.

1. МРОТ должен устанавливаться с целью обеспечения достойного уровня жизни не только работника, но и членов его семьи.

2. Критерии установления минимального уровня основных жизненных потребностей работников могут быть различными, но при этом необходим учет не только интересов работников, но и интересов работодателей. Последние, в свою очередь, должны определяться общим экономическим развитием страны.

3. Допустимо установление единого МРОТ по стране и дифференцированных размеров в зависимости от стоимости жизни в регионах, а также для отдельных групп населения.

4. В условиях правового регулирования МРОТ не только на законодательном, но договорном уровнях важным представляется установление обязанности работодателя по постоянному информированию работников в отношении действующих размеров минимальных заработных плат.

В российской практике МРОТ как гарантия права на заработную плату имеет свою

историю. Эта гарантия была предусмотрена в КЗоТе 1918 г. (ст. 58). В указанной статье закона регламентировалось, что размер определяемого тарифными положениями вознаграждения во всяком случае не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным Комиссариатом труда для населения каждой местности РСФСР. Таким образом, минимальная оплата труда была «привязана» в прожиточному минимуму определенной местности. А.Е. Пашерстник отмечал, что «в период гражданской войны, в связи с жестким нормированием и натурализацией заработной платы, система установления государственного минимума заработной платы потеряла практическое значение, но она была вновь восстановлена в 1922 г., с переходом к новой экономической политике».

КЗоТ 1922 г. (ст. 59) также предусматривал установление обязательного минимума оплаты государственными органами на каждый данный период для соответствующих категорий труда. По КЗоТу 1922 г. минимальная заработная плата устанавливалась относительно дифференцированно на каждый данный период надлежшими государственными органами для соответствующих категорий труда (ст. 59). Но, как отмечал К.М. Варшавский, фактически она устанавливалась НКТ на каждый месяц в одинаковом размере для трудящихся всех категорий, но с разделением СССР на три пояса, соответствующих относительной дороговизне и трудностям местных бытовых и климатических условий. При этом также учитывался минимальный потребительский бюджет семьи.

В 1927 г. С.Л. Рабинович-Захарин высказал сомнения в целесообразности централизованного порядка установления минимальной оплаты труда в СССР для всех нанимателей и всех работающих по найму. Он писал о том, что при такой чрезвычайной централизации государственного минимума оплаты труда со временем встанет вопрос о дифференциации минимума по различным категориям труда. Совершенно очевидно, что при обширности территории СССР трудно установить из центра норму минимума, которая действительно отвечала бы особенностям каждого района в каждый данный период. Это положение звучит актуально и сегодня. С этим связано, вероятно, и включение в ТК РФ ст. 133.1, устанавливающей порядок определения размера минимальной заработной платы в субъекте РФ посредством заключения регионального коллективного соглашения. Как уже отмечалось выше, в связи со свертыванием нэпа и централизацией правового регулирования оплаты труда после 1927 г. ставки государственного минимума заработной платы по поясам (территориям) не устанавливались.

Возрожден был МРОТ только в начале «перестроечных» 90-х годов прошлого века в связи с внесением дополнений в КЗоТ 1971 г. (в ред. Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1). Месячная минимальная оплата труда устанавливалась законом и не включала доплаты, надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Она была единой для всей территории РФ, изменялась с довольно непоследовательной периодичностью и не соответствовала прожиточному минимуму. В ТК РФ (ст. 133) законодатель вернулся к практике соответствия размера МРОТ прожиточному минимуму трудоспособного населения, связал его с размером тарифной ставки первого разряда ЕТС. При этом традиционно в размер МРОТ не включались поощрительные, компенсационные и социальные выплаты. Рассматриваемая статья закона устанавливала поэтапное ее введение (ст. 421 ТК РФ) в связи с поэтапным повышением размера МРОТ до размера прожиточного минимума трудоспособного населения. На

сегодняшний день число граждан России, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, составляет, по официальной статистике, менее четверти общей численности населения (по более реалистичным подсчетам - более 1/3), а установленный законом минимальный размер заработной платы существенно меньше прожиточного минимума. Их уравнивание предполагается в 2010 г., но даже планируемое почти двукратное увеличение МРОТ не сможет переломить ситуацию. Согласно ТК РФ (ст. 133) минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом, что исключало возможность введения органом представительной (законодательной) власти субъекта Российской Федерации иного минимального размера оплаты труда. Между тем прожиточный минимум существенно варьируется в зависимости от территорий, регионов. В этой связи встал вопрос о региональном минимуме заработной платы. Некоторые субъекты Федерации стали в явочном порядке вводить на своих территориях такие минимумы оплаты труда, которые превышали федеральный уровень. Ответом на складывающуюся практику стало внесение изменений в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда»<sup>1</sup> (в ред. Федерального закона от 1 октября 2003 г. № 127-ФЗ), в соответствии с которыми на период до введения размера минимальной заработной платы (МРОТ), предусмотренного ст. 133 ТК РФ, законодательные (представительные) органы государственной власти субъектов Федерации (за исключением субъектов Федерации - получателей дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Федерации) могут принимать законы субъектов Федерации, устанавливающие более высокий по сравнению с установленным федеральным законом размер минимальной заработной платы в субъекте Федерации с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня; размер и сроки введения минимальной заработной платы в субъекте Федерации подлежат согласованию с Правительством РФ в части, касающейся компенсации дополнительных расходов организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета; при этом размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается для всех работодателей, действующих и зарегистрированных в данном субъекте Российской Федерации.

В этой части показателен запрос в Конституционный Суд РФ от 30 декабря 2002 г., в котором Московская городская Дума просит подтвердить конституционность Закона города Москвы от 7 декабря 2001 г. «О городском минимуме оплаты труда» в части компетенции города Москвы как субъекта Российской Федерации устанавливать более высокий уровень прав и гарантий работникам по сравнению с федеральным регулированием, а именно порядок определения городского минимума оплаты труда с целью его поэтапного увеличения<sup>1</sup>.

Закон города Москвы «О городском минимуме оплаты труда» согласно его ст. 2 и 3 распространяется на всех работодателей в соответствии с Законом города Москвы от 22 октября 1997 г. «О социальном партнерстве», за исключением организаций, полностью финансируемых из федерального бюджета, и регулирует отношения, возникающие между работодателем и работником по вопросам размера оплаты труда работника, между работодателем и работниками при заключении коллективных договоров или принятии иных локальных нормативных актов в части определения и фиксации оплаты труда. Статьей 4 данного Закона предусматривается, что основой для определения городского минимума оплаты труда является величина прожиточного

минимума в городе Москве (ч. 1); городской минимум оплаты труда устанавливается в абсолютной величине не реже одного раза в год по результатам переговоров между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей), закрепляется в заключаемом ими Московском трехстороннем соглашении и может индексироваться по согласованию сторон (ч. 2). По мнению Московской городской Думы, в отсутствие федерального закона о порядке и сроке введения минимального размера оплаты труда, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК РФ (не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека), субъект Российской Федерации вправе самостоятельно осуществлять законодательное регулирование данного вопроса с учетом закрепленных в Кодексе принципов социального партнерства и сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, что и было законодателем города Москвы реализовано в оспариваемом Законе.

Изменения, внесенные 1 октября 2003 г. в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда», подтвердили право субъектов Российской Федерации, за исключением дотационных, при соблюдении определенных условий устанавливать в своих законах более высокий размер минимальной заработной платы. Таким образом, основания, в связи с которыми оспариваемый Закон был признан не подлежащим применению, отсутствуют, а поставленные заявителем вопросы о пределах законодательных полномочий субъекта Российской Федерации в данной сфере разрешены законодательным путем, а потому запрос Московской городской Думы по смыслу п. 2 ч. 1 ст. 43 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» во взаимосвязи с частью первой его ст. 85 более не является допустимым и, следовательно, производство по делу подлежит прекращению.

ТК РФ (в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ) разделил понятия МРОТ и минимальной заработной платы (ранее часто применялись как тождественные), причем последняя в любом случае не может быть меньше первой (ср. ст. 133 и 133.1 ТК РФ). Но в условиях социально-экономического кризиса многие предприятия практикуют режим неполного рабочего времени. В таких условиях работодатель по закону освобождается от обязанности гарантировать работнику минимальный размер оплаты труда. В этой связи заслуживают поддержки предложения о необходимости перехода к гарантированной минимальной часовой тарифной ставке. Такие законопроекты вносились в Государственную Думу РФ неоднократно (2002 г., 2007 г.). Отметим, что норматив минимальной почасовой оплаты используется в подавляющем большинстве развитых стран.

Кроме того, по действующему законодательству в отличие от первоначальной редакции ТК РФ (ст. 133) в минимальный размер оплаты труда включаются все выплаты поощрительного, компенсационного характера. Это снижает уровень гарантий трудовых прав работника по сравнению с действовавшими ранее. Вероятно, наш законодатель полагает, что это снижение компенсируется новым социально-партнерским механизмом возможного повышения уровня минимальной заработной платы в субъектах Федерации.

Конкретные размеры месячной минимальной оплаты труда устанавливаются федеральным законом (ст. 133, 421 ТК РФ). Согласно Федеральному закону от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и

дополнениями) минимальный размер оплаты труда применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. С 1 января 2009 г. он составит 4330 руб. в месяц. В ст. 133 ТК РФ определен механизм установления и обеспечения МРОТ.

Юридическое значение минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом состоит в следующем.

Во-первых, как справедливо писал К.М. Варшавский, минимум заработной платы (использовался в то время как синоним МРОТ) представляет собой именно крайний предел, ниже которого никто не вправе платить, даже если нанимающийся и соглашается на более низкую оплату. Более того, по его мнению, если в трудовом договоре не указан размер заработной платы, то нет оснований для применения минимума заработной платы. В этих случаях суды должны исходить из средней зарплаты, существующей в данной местности для данной профессии. Положение это признавалось уже в буржуазном праве начиная с Прусского Уложения 1796 г. и с тем большим основанием должно признаваться и у нас.

Во-вторых, при оплате труда на основе тарифной системы размер окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не может быть ниже МРОТ. В настоящее время Правительство РФ устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются только работникам государственных и муниципальных учреждений (ст. 144 ТК РФ), иным работникам - в локальном или коллективно-договорном порядке. Так, в ряде отраслевых тарифных соглашений в настоящее время устанавливается минимальная тарифная ставка либо не ниже прожиточного минимума, либо в процентах от величины прожиточного минимума с поэтапным ростом, либо в размере трехкратной величины минимальной оплаты труда для рабочих первого разряда. Однако еще раз подчеркнем, что в любом случае при выполнении нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, при оплате труда на основе тарифной системы тарифная ставка первого разряда должна быть не менее минимального размера оплаты труда.

В-третьих, согласно ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ). Порядок определения прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом, согласно которому прожиточным минимумом признается стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина - это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, определяемый на основании социально-демографических групп населения в целом по РФ и ее субъектах не реже одного раза в пять лет. Минимальный размер оплаты труда должен определяться исходя из величины прожиточного минимума в целом по РФ.

В этой части несомненный интерес представляет обращение к зарубежному опыту разрешения указанных проблем порядка установления минимального размера оплаты труда, его дифференциации.

В зарубежной практике также разнятся и процедуры установления минимальной

заработной платы. В одних странах минимальная зарплата устанавливается законодательными органами. Например, в США в соответствии с Законом «О справедливых трудовых нормах» (1938 г.) определяется национальная минимальная заработная плата, охватывающая большинство работающих по найму. Кроме того, помимо общенационального минимума заработной платы законодательство штатов может предусматривать минимальную заработную плату на региональном уровне, которая может быть как выше, так и ниже общенационального минимума. В других странах законом предусматривается не национальная минимальная зарплата, а минимальная плата по отраслям экономики или профессиям (Мексика, Нидерланды и др.). В настоящее время общегосударственный минимум заработной платы существует во многих странах: США, Великобритании, Франции, Испании, Канаде, Бельгии, Португалии, Новой Зеландии, Австралии.

Наряду с законодательным способом установления минимальной заработной платы в зарубежной практике широко применяются согласительные процедуры, основанные на принципе «трипартизма». Так, в Бельгии и Греции минимум заработной платы устанавливается в результате общенационального соглашения правительства, профсоюзов и предпринимателей (работодателей). В Италии минимальные единые тарифные системы вводятся по основным отраслям экономики на уровне отраслевых (тарифных) соглашений. В ряде стран минимальная заработная плата устанавливается исполнительными органами власти, нередко на основе рекомендаций трехсторонних представительных комитетов (Канада, Франция, Япония и др.). Таким образом, с учетом национальных традиций практика установления минимальной заработной платы разнообразна: законодательное регулирование, регулирование на основе трехсторонних коллективных соглашений, регулирование исполнительными органами государственной власти. При этом минимальная заработная плата может устанавливаться как на общегосударственном, так и на региональных и отраслевых уровнях.

В современном западном трудовом праве наметились тенденции к дифференциации минимума заработной платы. Многие западные специалисты обращали внимание на то, что достаточно высокий общегосударственный минимум заработной платы препятствует созданию новых рабочих мест, особенно для молодежи и наименее квалифицированных работников. Экономически необоснованное повышение такого минимума ведет к росту числа увольнений и уровня безработицы. В этой связи в некоторых странах минимальный размер заработной платы для молодежи был понижен. В Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании, Португалии, Новой Зеландии, в некоторых провинциях Канады законодательством установлен пониженный государственный минимум заработной платы для молодых работников. В целом ряде стран существует система повышенных ставок минимальной заработной платы, которые устанавливаются работникам, имеющим более высокую квалификацию (Чехия) или длительный стаж работы (Бельгия и Греция). В отдельных странах (Греция, Люксембург и др.) размер минимальной заработной платы увеличивается в зависимости от семейного положения (числа детей и наличия других иждивенцев).

Полагаем, что необходимую дифференциацию размеров минимальной заработной платы с учетом характера и условий труда, региона, местности можно обеспечить на коллективно-договорном уровне, причем не только на уровне субъекта РФ в

соответствии со ст. 133.1. Легализованный в ТК РФ правовой механизм социального партнерства позволяет создать систему гарантий минимальных размеров заработной платы на основе коллективных соглашений и договоров на всех уровнях социального сотрудничества: в генеральном соглашении, отраслевых, территориальных коллективных соглашениях и коллективных договорах. Предлагаемая система напоминает организацию заработной платы по трудовому законодательству Франции. Однако во Франции не только заявлены указанные уровни социального сотрудничества, но и определен правовой механизм их реализации. Коллективные переговоры по заработной плате осуществляются на межотраслевом, отраслевом и фирменном уровнях не реже одного раза в год. В законодательстве предусматривается также процедура принудительного распространения отраслевых коллективных соглашений по решению государственных органов.

У нас подобные правовые механизмы отсутствуют, кроме регионального коллективного соглашения, присоединение к которому носит добровольный характер. Поэтому решение поставленных задач зависит от их своевременного правового обеспечения. Речь идет прежде всего об обоснованных нами ранее необходимых изменениях в ТК РФ, связанных с разграничением процедур присоединения и распространения коллективных соглашений, с реализацией принципов паритетной ответственности сторон коллективного договора, о чем мы уже писали в разделе, посвященном социальному партнерству. Кроме того, не исключается дальнейшая дифференциация минимального размера оплаты труда в зависимости от числа иждивенцев и других обстоятельств.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Впервые идея о том, что заработная плата подобно предпринимательской прибыли должна регулироваться сообразно ценам, получила распространение в Англии в конце XIX в. с развитием тред-юнионистского движения. На практике этот принцип осуществлялся в виде «скользящей шкалы» (sliding scale) - расценки заработных плат, меняющихся с изменением цен. В дальнейшем опыт Англии получил распространение в США, Канаде и других странах. Очевидно, что такая шкала не обеспечивала интересы рабочих, так как оправдывала снижение заработной платы в случаях снижения цен на продукцию.

В России в начале XIX в. постепенно вводилось в практику утверждение особых положений для каждой фабрики, в которых предусматривалось повышение (прообраз индексирования) заработной платы работникам с периодичностью 5-10 лет в соответствии с повышением цен на хлеб и другие продовольственные товары.

В КЗоТх 1918, 1922 гг. рассматриваемой гарантии не существовало. Это объяснялось мнением об отсутствии инфляции в условиях социализма. Экономисты СССР пришли к выводу о том, что в связи с изменением социально-экономической природы общества, переходом от стихийного к планомерному хозяйствованию, превращением денег в расчетные знаки возникают новые закономерности денежного обращения, социалистическая экономика приобретает «иммунитет» против инфляции. Эта позиция была господствующей. Инфляция, а следовательно, и индексация, понимались как классовое явление капиталистической экономики. В КЗоТе 1971 г. в редакции Закона от 25 сентября 1992 г.

была введена специальная статья об индексации оплаты труда. В соответствии с названной статьей индексация оплаты труда работников должна была производиться в

порядке, установленном Законом РСФСР от 24 октября 1991 г. «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» (ст. 81 прим. КЗоТ РФ). Однако названный Закон в значительной своей части остался на бумаге. Но причина не в том, что плох закон, как раз наоборот, в нем нашли отражение применяемые в зарубежной практике способы индексации доходов. Главным образом речь идет о заимствовании французской модели индексации оплаты труда. Проведение этого Закона в жизнь в условиях спада производства и высокого уровня безработицы было весьма проблематично. Поэтому наш законодатель фактически отказался от индексации заработной платы и ограничился иным методом государственного регулирования доходов населения, предусмотренным названным Законом, - пересмотром минимального размера зарплаты и пенсий с учетом роста цен. При этом процедура и периодичность такого пересмотра на некоторое время предусматривались не реже одного раза в три месяца (КЗоТ 1971 г. (в ред. от 25 сентября 1992 г.)). Однако вскоре в связи с высоким уровнем инфляции законодатель отказался от регламентации периодичности пересмотра минимальной заработной платы. В результате минимальная заработная плата пересматривалась от случая к случаю, в зависимости от социально-экономических условий и бюджетной политики. В настоящее время Закон 1991 г. утратил силу, и правовой механизм обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы просто отсутствует.

Возвращаясь к российскому законодательству, отметим, что коллективно-договорный способ индексации хотя и не нашел прямого закрепления в КЗоТе 1971 г., однако отсутствие такого механизма на уровне специального закона не препятствовало участникам отраслевых, профессиональных, территориальных коллективных соглашений, а также коллективных договоров предусмотреть условие об индексации заработной платы. К сожалению, на практике это явление было нечастым. Суды при удовлетворении исков о взыскании своевременно не выплаченной заработной платы учитывали положения об индексации оплаты труда, содержащиеся в коллективных договорах и соглашениях. Поскольку порядок индексации заработной платы устанавливался далеко не всеми коллективными договорами и соглашениями, а ст. 81 бездействовала, то проблема индексации заработной платы оставалась нерешенной. Ее приходилось решать прежде всего судам при рассмотрении трудовых споров, связанных с задержкой выплаты зарплаты, с оплатой времени вынужденного прогула. Судебная практика в этой части складывалась долго и мучительно, была весьма разнообразной по стране. В 90-х годы суды пытались применять индекс роста минимальной заработной платы при удовлетворении иска в тех случаях, когда в период задержки выплаты заработной платы минимальный размер оплаты труда повышался в централизованном порядке. Если же за этот период минимальный размер оплаты труда в централизованном порядке не изменялся, суды применяли коэффициент индексации роста цен на потребительские товары и услуги в данном регионе на основании официальных данных статистических управлений субъектов Федерации. С принятием Гражданского кодекса РФ некоторые суды пытались использовать ст. 395 ГК РФ. Верховный Суд РФ признал необоснованной судебную практику по индексации заработной платы на основании ст. 395 ГК РФ, так как гражданское законодательство не регулирует трудовые отношения.

Следует отметить, что в зарубежной практике почти повсеместно используются гражданско-правовые способы защиты права работника на заработную плату. Наиболее



распространенный вид гражданскоправовой ответственности работодателя аналогичен ст. 395 ГК РФ, но в ряде стран при длительных задержках зарплаты этот процент повышен и может достигать 50% невыплаченной суммы.

ТК РФ (ст. 134) отказался от общего централизованного регулирования повышения (индексации) заработной платы в отношении всех работающих. В порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, индексация заработной платы проводится только в отношении организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. У всех иных работодателей индексация устанавливается в порядке, предусмотренном коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами. В этой связи во многих отраслевых тарифных соглашениях, заключенных после вступления в силу ТК РФ, содержатся отсылочные нормы об индексации в соответствии с коллективными договорами. Анализ отраслевых тарифных соглашений выявил различные варианты индексации заработной платы: 1) на основе официально устанавливаемого в регионе индекса роста потребительских цен за определенный период (полугодие, квартал и др.); 2) на основе индекса прожиточного минимума в регионе или прожиточного минимума в Российской Федерации также за определенный период. В ряде случаев отраслевые тарифные соглашения включают только условия о периодичности индексации, предоставляя право организациям самостоятельно определять механизм индексации на локальном уровне при наличии необходимых финансовых средств в порядке и сроки, установленные коллективными договорами.

Индексация заработной платы - явление, свойственное не только для России, но и для зарубежных стран. В ряде государств в общенациональном масштабе (Бельгия) либо в ограниченных масштабах в коллективных договорах (США, Великобритания, Швейцария) вводится индексация заработной платы, т.е. надбавки на дороговизну на основе принципа «подвижной шкалы» - периодического повышения ставок в соответствии с ростом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары либо единовременные надбавки в соответствии с ростом цен. Во многих странах проблемы индексации оплаты труда решаются на уровне общенациональных трехсторонних соглашений (Австрия, Бельгия, Дания, Греция и др.), либо отраслевых (тарифных) соглашений (Германия), либо на уровне коллективных договоров предприятия (Япония).

Если мы обратимся к зарубежной практике, то найдем немало примеров удачного сочетания централизованного и коллективно-договорного методов индексации заработной платы. Так, во Франции она индексируется всякий раз, когда месячный индекс цен в течение двух месяцев достигает 2% уровня последнего корректива. При этом используется адресная индексация. Полностью индексируется, как правило, минимальная заработная плата, сравнительно высокий уровень доходов индексируется частично. Между тем в конце прошлого века автоматическая индексация минимума заработной платы сохранилась только во Франции. Отметим, что не только во Франции, но и в Испании, Израиле осуществляется индексация только государственного минимума заработной платы. Автоматическая индексация общих размеров заработной платы в связи с ростом цен нередко запрещается в законодательном порядке (Германия, Италия).

В последние годы индексация заработной платы в странах Запада проводится, как правило, на коллективно-договорном уровне. Как отмечается в литературе, в целом индексация заработной платы существует в немногих странах и главным образом в

коллективных договорах, а в ФРГ она запрещена законом. Во Франции, Испании, Израиле осуществляется индексация только государственного минимума заработной платы.

В большинстве стран индекс потребительских цен является единственной статистической информацией, публикуемой с достаточной регулярностью. Формулы индекса весьма разнообразны. В некоторых случаях индексация выражается в процентном отношении, в других случаях - в конкретной сумме или используются оба метода: фиксированная сумма и определенный процент. Корректировка может быть строго пропорциональной росту индекса потребительских цен или компенсировать инфляцию частично. В Бельгии в целом повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого ежемесячно Министерством экономических дел, с учетом данных за последние четыре месяца. По большинству соглашений порог индекса цен, с которого начинается повышение заработной платы, составляет 2%. Индексация касается обычно всего заработка. В последние годы устанавливается «потолок» заработной платы, превышение которого не индексируется. В Дании повышение заработной платы основано на росте индекса цен, рассчитываемого 2 раза в год официальными статистическими органами. Индекс цен исключает цены на топливо, энергию. При достижении индексом цен 3% и более к заработной плате прибавляется твердая денежная сумма, которая выплачивается в течение 6 месяцев. В Италии повышение заработной платы категории рабочих основано на росте специального индекса цен, рассчитываемого центральными статистическими органами ежеквартально.

В зарубежных странах индексация может проводиться не только по отношению к прошлой, но и по отношению к прогнозируемой инфляции. Механизм компенсации, позволяющий корректировать заработную плату на основе разницы между прогнозируемыми и реальными темпами инфляции, должен быть встроен в систему индексации второго типа. Но этот механизм обычно вырабатывается путем трехсторонних переговоров, которые, как правило, затягиваются в силу того, что представители работников редко соглашались с официальными данными об инфляции.

По мнению специалистов МБТ, «автоматическая индексация размеров заработной платы в странах Запада потеряла прежнее значение, поскольку произошла децентрализация определения размеров заработной платы, главным критерием определения ее уровня стали возможности предприятия (производительность труда, эффективность работы) или индивидуальные качества работника. Все это позволило исключить или смягчить инфляционный рост цен».

На наш взгляд, в ТК РФ целесообразно на основе рамочного правового регулирования определить понятие индексации в целях регулирования оплаты труда и основные принципы индексации, связанные с ее периодичностью и критериями (основаниями) исчисления. Эти правила обеспечат единство (равенство) трудовых прав работников в сочетании с необходимой дифференциацией в рамках коллективно-договорного регулирования.

Обеспечение неприкосновенности заработной платы путем ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Впервые отношения, связанные с производством вычетов (удержаний) из заработной платы достаточно подробно были урегулированы Законом «О надзоре за заведениями

фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» (1886 г.). По общему правилу запрещалось производство вычетов из зарплаты на уплату долгов рабочих, за исключением случаев, прямо предусмотренных в Законе.

Как отмечалось выше, такие ограничения содержались в УПТ (изд. 1913 г.). Удержания из заработка работника ограничивались установленными законом размерами. Более того, удержания в форме штрафов за нарушения трудовой дисциплины не поступали в распоряжение работодателя, а должны были направляться в специальный фонд на социальные цели. Причем в порядке удержаний из заработной платы также проявлялся признак ее алиментарности и фамилъяризации. (Заработная плата должна обеспечивать содержание не только работника, но и его семьи.) УПТ предусматривал, что «при расчетах за взятые рабочими вперед деньги, при взыскании податей и других сборов из заработной платы на предприятиях, а равно в случае предъявления исполнительного листа на денежное взыскание рабочего, с последнего может быть удержано, при каждой отдельной расплате, не более одной трети причитающейся ему суммы, если он холост, и не более одной четверти, если он женат или вдов, но имеет детей».

КЗоТ 1918 г. вычеты из вознаграждения допускал лишь в трех случаях: вычет противозаконно полученного дополнительного вознаграждения; вычет за прогул; вычет отпускных выплат. Производство платной работы во время отпуска воспрещалось. Из вознаграждения трудящегося, производившего платную работу во время отпуска, удерживалась сумма, заработанная им во время отпуска (ст. 111). Никакие иные удержания помимо указанных выше, в какой бы форме и под каким бы предлогом они ни производились, не допускались (ст. 69 КЗоТ).

КЗоТ 1922 г. запретил наложение на нанявшегося каких-либо денежных взысканий властью нанимателя или администрации предприятия, за исключением случаев, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка (ст. 43). Допускался единовременный вычет из заработка работника по решению расценочно-конфликтной комиссии в размере стоимости поврежденного работником имущества, но не свыше 1/3 месячной тарифной ставки (ст. 83). К.М. Варшавский, характеризуя законодательство 20-х годов, отмечал принцип удержаний в ограниченных пределах: «Совершенно освобождается от взыскания часть заработной платы\_ равная минимуму зарплаты, а с излишка может быть удержано не свыше 50% для сумм взыскиваемых на содержание членов семьи и 20% - для всех остальных видов взыскания»<sup>1</sup>. КЗоТ 1971 г. устанавливал, как отмечали С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин, во-первых, ограниченный, узкий перечень оснований для удержаний (ст. 124); во-вторых, определенный круг организаций и должностных лиц, имеющих право выносить решения об удержаниях; в-третьих, строгий порядок, четкие пределы и размеры удержаний (ст. 125). В первоначальной редакции КЗоТ удержания из заработной платы для погашения задолженности работника предприятию, где он работал, как правило, производятся по распоряжению администрации предприятия, организации при условии, что работник не оспаривает основания и размеров удержания и дает письменное согласие на удержание. Ограниченная материальная ответственность работников означала, что взыскания не должны по общему правилу превышать 1/3 месячной тарифной ставки (оклада). В 80-е годы в связи с проведением государственных мероприятий по укреплению трудовой дисциплины в КЗоТ были внесены изменения, касающиеся увеличения предельных размеров ограниченной

материальной ответственности (вначале в размере 1/3 среднемесячного заработка, затем в размере среднемесячного заработка), а также допускались удержания из заработной платы по распоряжению работодателя без согласия работника. Речь шла о возмещении ущерба, причиненного работником предприятию в размере, не превышающем среднего месячного заработка.

ТК РФ во многом сохранил преемственность гарантий заработной платы от необоснованных удержаний. Кодекс содержит закрытый перечень оснований удержания из заработной платы для погашения задолженности работодателю (ст. 137). Эти основания можно подразделить на две группы. Во-первых, это удержание сумм, которые принадлежат работодателю, но оказались по названным в законе причинам у работников (неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы; неизрасходованный и своевременно не возвращенный аванс, выданный в связи со служебной командировкой и др.). Во-вторых, это суммы возмещения работником материального ущерба, причиненного работодателю (ст. 238 ТК РФ). По общему правилу удержание по распоряжению работодателя должно проводиться только с согласия работника (или при отсутствии письменных возражений работника против оснований и размеров удержаний). Исключение составляют два случая удержания: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (ст. 137), и взыскание причиненного ущерба в пределах среднемесячной заработной платы (ст. 248 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Кодекс (ст. 138) устанавливает максимальные размеры удержаний из заработной платы. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В случае удержания из заработной платы по нескольким исполнительным документам работнику во всяком случае гарантируется 50% заработной платы. Наивысший предел удержаний из заработной платы - 70%. Такой предел удержания допускается при удержании 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 смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Однако законодатель забыл дополнить это правило указанием на то, что за работником в любом случае должен сохраняться минимальный размер оплаты труда. МРОТ должен обеспечивать право на существование, прожиточный минимум трудоспособного человека. Этот постулат, как отмечалось выше, учитывался законодателем в 20-е годы. Более того, предшествующий КЗоТ 1971 г. запрещал удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание (ст. 126). В ТК РФ подобная гарантия отсутствует, хотя есть общая норма, запрещающая удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

### Ограничение оплаты труда в натуральной форме

В отличие от УПТ (изд. 1913 г.) КЗоТ 1918 г. допускал уплату вознаграждения за труд деньгами или натурой. Выплата заработной платы натурой допускалась только по разрешению местного отдела труда, и к натуральным выплатам относилось предоставление помещения для жилья, продовольствия, продуктов, т.е. того, что необходимо для личного потребления работников и членов их семей. В отношении гарантий защиты заработной платы КЗоТ 1922 г. повторил многие положения предшествующего Кодекса 1918 г. КЗоТ 1922 г. допускал натуральную форму заработной платы при соблюдении двух условий: 1) выдача натурой возможна постольку, поскольку это обусловлено трудовым или коллективным договором; 2) выдача натурой заключается только в предоставлении помещения для жилья, продовольствия, предметов личного потребления. Выдача вознаграждения товарами, представляющими предмет производства и торговли данного предприятия, запрещалась. Между тем КЗоТ 1922 г. сделал «шаг назад»: в то время как по КЗоТу 1918 г. требовалось разрешение инспектора на саму замену денежного вознаграждения натурой, КЗоТ 1922 г. допустил натуральную выплату заработной платы на основании условий, установленных трудовым договором (ст. 66). Такое положение, как писал К.М. Варшавский, открывало дорогу многим злоупотреблениям. КЗоТ 1971 г. не содержал норм, регулирующих натуральные формы заработной платы, но прямого запрета также не устанавливалось.

ТК РФ ограничивает оплату труда в натуре, но при этом законодатель первоначально применил весьма «небрежный» термин «неденежные формы», не раскрывая его содержания. Редакция ст. 131 ТК РФ была конкретизирована указанием на запрет выплаты заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок. Но условия выплаты «в иных формах» по-прежнему оказались слишком лаконичными (в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника в доле, не превышающей 20% от начисленной месячной заработной платы). Только благодаря ратифицированной Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (1949 г.) мы можем уяснить и иные требования, предъявляемые к натуральной форме заработной платы, а именно:

- 1) выдача натурального эквивалента по справедливой, разумной цене;
- 2) частичная выплата заработной платы производится только такими товарами и продуктами, которые используются для личного потребления работника и членов его семьи. Российский законодатель ограничился лишь перечнем предметов, которые не могут выдаваться в виде заработной платы (спиртные напитки, оружие и др.). В этой ситуации спасает одно: ратифицированные конвенции МОТ являются составной частью правовой системы РФ, имеют прямое и приоритетное применение на территории Российской Федерации (ст. 10 ТК РФ). Верховный Суд РФ указывает, что при выплате работнику заработной платы в натуральной форме должны быть соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат (п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В настоящее время во многих странах Запада действуют юридические правила,

касающиеся запрета или ограничений выплаты вознаграждения натурой. В одних странах работодатели обязаны выплачивать заработную плату целиком деньгами, в других - определенная часть заработной платы может быть выплачена натурой. Например, Закон Израиля «О защите заработной платы» 1958 г. указывает, что если работник согласен и данный вид выплаты оговорен в личном или коллективном договоре, то часть зарплаты может быть выплачена питанием или напитками на рабочем месте или предоставлением проживания работнику. Но при условии, что стоимость этих услуг работодателя не превышает их стоимости на рынке. В Законе содержатся четкие указания на то, что работодателю запрещается принуждать работника приобретать его товары и услуги и что если работник вынужден ими воспользоваться, то они должны быть предоставлены ему по чистой цене и без прибыли работодателя.

Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями

Сроки выплаты заработной платы, установленные законом, являются трудово-правовой гарантией. Краткость сроков расплаты, производимой наличными деньгами, является одной из самых серьезных гарантий рабочего от многообразных злоупотреблений и затруднений<sup>1</sup>. Требование периодической выплаты имеет самостоятельное значение: периодичность предполагает истечение между отдельными выплатами одинаковых сроков, что дает трудящемуся возможность приурочивать свои расходы к заранее известным дням. Поэтому, например, еженедельная выплата вознаграждения, производимая то в понедельник, то в среду, то в четверг, не будет отвечать требованиям закона.

В России изначально сроки выдачи заработной платы рабочим в рабочем договоре обычно никак не определялись, и хозяин выдавал деньги рабочим по своему усмотрению: два раза в году (на Пасху и Рождество), три, четыре раза или чаще. Рабочие вынуждены были выпрашивать у фабриканта заработанные ими деньги как особую милость. На некоторых фабриках практиковался даже такой порядок: деньги совсем не выдавались рабочему на руки в течение года (до окончания срока найма); если же они нужны были для уплаты податей, то отсылались прямо волостным старшинам или старостам.

УПТ устанавливал общее правило о выплате вознаграждения при найме на неопределенный срок не реже двух раз в месяц (ст. 54). В случае задержки выплаты вознаграждения работнику предоставлялось право требовать в судебном порядке расторжения заключенного договора. В пользу работника присуждалось особое вознаграждение в размере, не превышающем при срочном договоре двухмесячного заработка, при договоре на неопределенный срок - двухнедельного.

КЗоТ 1918 г. сохранил норму периодичности выплаты заработной платы, если работа носила постоянный характер. Кроме того, дополнил ее гарантиями выплаты в месте совершения работы (ст. 75) и в рабочее время (ст. 74). КЗоТ 1922 г. повторил названные гарантии порядка выплаты заработной платы (места, времени и периодичности выплаты). К.М. Варшавский отмечал, что эти положения являются результатом заимствования из западноевропейских законодательств. Правило о выплате заработной платы в рабочее время имело своей целью предотвратить использование

для производства выплаты времени, установленного для отдыха и приема пищи. Правило о выплате заработной платы в месте работы преследовало цель не только предотвратить потерю времени, сопряженную с передвижением в другое место, но еще и оградить рабочего от выплаты вознаграждения в такой обстановке, которая вводит его в соблазн истратить эти деньги непроизводительным способом, например в пивных, трактирах или мелочных лавках. Между тем КЗоТ 1922 г., устанавливая сроки выплаты заработной платы, не обеспечил их соблюдение особыми мерами. Из УПТ было заимствовано положение о праве трудящегося расторгнуть договор в случае неполучения в срок установленного вознаграждения (ст. 48). К.М. Варшавский, комментируя Кодекс, вполне резонно вопрошал: «Но разве это нужно трудящемуся? Нужно заставить нанимателя платить трудовое вознаграждение, а не предоставлять ему возможности вовсе лишиться заработка. Здесь мы имеем несомненный пробел в трудовом законодательстве». Он полагал, что этот пробел восполним применением гражданского законодательства к трудовым отношениям. Он писал, что трудящийся в этом случае не лишен возможности в общем порядке взыскать с нанимателя причиненные убытки по ГК РСФСР в размере 6% годовых с суммы долга (ст. 110). Более того, огромное большинство коллективных договоров, восполняя закон, предусматривало пени за просрочку, во много раз превышающее установленный ГК процент.

КЗоТ 1971 г. предусматривал только периодичность выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца (ст. 96), и место ее выплаты в месте выполнения работ (ст. 97), не упоминая о выплате заработной платы в рабочее время. Постановлением ЦИК и СНК СССР от 3 июня 1931 г. «О некоторых изменениях трудового законодательства» подчеркивалось, что заработная плата должна выдаваться в нерабочее время, при этом администрация предприятия, организации обязана обеспечить такой порядок выплаты, при котором каждый работник получал бы ее без задержки непосредственно перед началом или после окончания работы. Не содержал Кодекс и особых норм-гарантий своевременной и полной выплаты заработной платы.

В 90-е годы несвоевременная выплата заработной платы стала характерной чертой большой российской экономики. Основной формой защиты трудовых прав работника в этих случаях по закону являлось обращение с исковым заявлением в суд, т.е. процессуальная форма защиты. В ГПК РСФСР с 1995 г. было введено понятие судебного приказа, значительно упрощающего процедуру взыскания задолженности. Следует подчеркнуть, что судебный приказ применим только при наличии документов, подтверждающих начисление заработной платы. В тех случаях, когда зарплата не начислена или работник просит индексировать задержание суммы выплат или возместить моральный ущерб, рассмотрение спора осуществляется в общем порядке. К такому можно причислить большую часть трудовых споров по задержанной заработной плате. Более того, возмещение морального вреда должно было осуществляться на основании ст. 151 ГК РФ, так как трудовое законодательство не предусматривало возмещения морального вреда в указанных случаях. Исключение составляла ст. 213 КЗоТ РФ в отношении незаконно уволенного работника. Забегая вперед, отметим, что ГПК РФ (2002 г.) сохранил приказное производство по заявленным требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. ТК РФ (ст. 237) предусмотрел право работника на возмещение морального вреда во всех случаях нарушения его трудовых прав, в том числе и в сфере

оплаты труда.

Как свидетельствовала практика, индивидуальные формы исковой защиты права на зарплату были явно недостаточны. Вот почему работники все чаще стали прибегать к таким методам, как забастовки и голодовки. Забастовка по закону являлась крайним средством разрешения коллективного трудового спора. При этом коллективный трудовой спор - это спор по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), т.е. спор об интересе (ст. 398 ТК РФ). Что же касается требований работников по выплате заработной платы, то это спор по поводу применения действующего законодательства, т.е. спор о праве. Он не может признаваться коллективным трудовым спором, а работники по закону не вправе его разрешать с помощью забастовки. Такие забастовки должны судами признаваться незаконными. Интересно, что судебная практика для таких случаев нашла еще в конце XX в. нетрадиционное решение. Суды считали, что действия работников не являются коллективным трудовым спором, так как причиной массового отказа работников от выполнения трудовых обязанностей послужила невыплата зарплаты, т.е. невыполнение работодателем условий трудового договора (ст. 15 КЗоТ РФ). В этой связи суды отказывали администрации в удовлетворении исковых требований. По сути дела судебная практика пошла по пути признания права на индивидуальную самозащиту работника (правда, в коллективной форме) в случае невыплаты ему заработной платы. Другой вопрос, если заработная плата определялась коллективным договором, споры по поводу выполнения которого в силу ст. 398 ТК РФ признаются коллективными.

В зарубежном законодательстве в случаях задержки заработной платы наряду с гражданско-правовыми способами применяются и специфические меры защиты трудовых прав, вытекающие из природы трудового договора. Прежде всего это меры лично-организационного характера. К ним относятся приостановка работником трудового договора или его прекращение по инициативе работника, но с возложением на работодателя как виновника расторжения договора обязанности произвести дополнительные выплаты, которые могут достигать годового заработка работника. Например, Португальский закон № 17 (1986 г.) предоставляет работнику право при задержке выплаты заработной платы свыше 30 дней (при размере задержанного свыше месячного заработка) или 90 дней независимо от величины невыплаченных сумм либо приостановить трудовой контракт, либо потребовать его прекращения с соответствующей компенсацией. В трудовом законодательстве Дании приостановка трудового договора рассматривается как простой по вине работодателя, который обязан выплачивать в этом случае зарплату в полном объеме. Во Франции работник по нормам гражданского законодательства вправе требовать возмещения ущерба в виде процентов в случае несвоевременного получения заработной платы. Кроме того, наемный работник имеет право либо приостановить работу с оплатой простоя, либо прекратить трудовой договор без предварительного уведомления работодателя и с получением выходного пособия.

В ТК РФ в случае несвоевременной выплаты заработной платы предусмотрены специальные гарантии. Во-первых, это привлечение работодателя к материальной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы (ст. 236). Во-вторых, институт самозащиты в форме приостановления работником трудового договора до выплаты работодателем заработной платы (ст. 142 ТК РФ). Обе эти гарантии вызывают неоднозначную оценку. О привлечении работодателя к материальной ответственности



за нарушение сроков выплаты заработной платы более подробно будет сказано в главе Курса, посвященной трудовправовой ответственности.

Право на самозащиту в случае задержки заработной платы означает предусмотренную ТК РФ возможность работника самостоятельно, своими правомерными действиями осуществить защиту трудовых прав. Реализация этого права предполагает, во-первых, исполнение работником обязанности письменно известить работодателя о приостановке работы на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник после этого может отсутствовать на рабочем месте, но обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Во-вторых, соблюдение запрета применения такого способа самозащиты в определенных ТК РФ органах и организациях (правоохранительные органы, организации, связанные с обеспечением жизнедеятельности населения и др.) или в определенные законом периоды (введение военного, чрезвычайного положения или особых мер по законодательству о чрезвычайном положении) (ст. 142). В-третьих, работник может воспользоваться названным правом только при условии задержки заработной платы свыше 15 дней. Это на деле означает, что работник обязан трудиться без оплаты не менее 15 дней. Между тем согласно ТК РФ к принудительному труду относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее в неполном размере (ст. 4). Названные 15 дней работы без оплаты означают не что иное, как принудительный труд, который по закону запрещен. Несомненно, столь широкая трактовка законодателем понятия принудительного труда приводит к абсурдному условию реализации права на самозащиту спустя 15 дней после задержки заработной платы. Это положение требует соответствующих изменений в ТК РФ. Вместе с тем рассматриваемый институт самозащиты (ст. 142) страдает и существенным пробелом. Остаются открытыми вопросы о размере гарантийных выплат за указанный период по ст. 157 ТК РФ, о чем уже говорилось. Они нуждаются в законодательном решении.

Проиллюстрируем сказанное судебной практикой, в частности Определением Конституционного Суда РФ от 2 марта 2006 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup>.

По мнению заявителя, оспариваемыми положениями ст. 124, 142 и 234 ТК РФ нарушаются его конституционные права и свободы как гражданина Российской Федерации, такие, как право на оплачиваемый ежегодный отпуск (реализуемое в условиях несвоевременности его оплаты и переноса времени предоставления отпуска на другой календарный период), право на отказ от выполнения работы в целях самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы, право на возмещение работодателем морального вреда, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться, свобода труда и запрет принудительного труда, т.е. неправомерно ограничиваются трудовые права работников организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, которые ставятся в неравное по сравнению с другими работающими гражданами положение.

Конституционный Суд РФ указал, что реализация прав и свобод человека и гражданина, включая предусмотренное Трудовым кодексом РФ право работника на

самозащиту права на своевременную и полную выплату заработной платы, не должна нарушать прав и свобод других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ), а в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, в том числе в сфере трудовых отношений (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ).

Трудовой кодекс РФ, вводя запрет на приостановку работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы для работников организаций, связанных с жизнеобеспечением населения, и исключая тем самым их из числа лиц, обладающих правом на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы, в то же время не препятствует этой категории работников отстаивать свои трудовые права, в том числе на своевременную и полную оплату труда, всеми другими способами, по отношению к которым самозащита не является ни основной, ни наиболее эффективной мерой защиты трудовых прав и свобод, а выступает лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер.

Соответственно, каждый работник организации, связанной с жизнеобеспечением населения, право которого на своевременную и полную выплату заработной платы было нарушено, может обратиться за защитой своего права в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Таким образом, в действующей системе правового регулирования трудовых отношений норма ч. 2 ст. 142 ТК РФ сама по себе не может рассматриваться как лишающая заявителя предусмотренных ст. 45 (ч. 1) Конституции РФ гарантий на государственную защиту его трудовых прав и свобод. Более того, как следует из представленных материалов, заявитель воспользовался правом на судебную защиту, и его требования были судом удовлетворены.

Нормы ч. 2 ст. 124 и ч. 2 ст. 142 ТК РФ сами по себе не создают возможности для привлечения работников к принудительному труду и не обеспечивают его выполнение угрозой применения какого-либо наказания за отказ от него, а потому оснований для признания этих норм противоречащими ст. 37 (ч. 2) Конституции РФ, запрещающей принудительный труд, не имеется.

Сроки и очередность и место выплаты заработной платы

Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» также предписывает, что выплата заработной платы производится регулярно через такие промежутки времени, которые уменьшают вероятность долговой зависимости среди наемных работников, если не существует установившегося противоположного местного обычая и если компетентный орган убедится, что сохранение этого обычая желательно для трудящихся. Рекомендация МОТ от 1 июля 1949 г. № 85 «Об охране заработной платы» конкретизировала сроки выплаты заработной платы и установила, что максимальные сроки выплаты заработной платы должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы:

а) не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней, для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы; и б) не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления. В ТК РФ также определены порядок,

место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136), но, как и в КЗоТе 1971 г., не конкретизировано время выплаты: в рабочее или в нерабочее время. Статья 136 ТК РФ обязывает работодателя извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Все эти данные должны фиксироваться в расчетном листке, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы. Коллективным и трудовым договором может быть предусмотрено, что заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Из закона следует, что при отсутствии соответствующего положения в коллективном договоре перечисление заработной платы работника в банк возможно только с его согласия. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Однако федеральным законом или трудовым договором может быть предусмотрен иной способ выплаты заработной платы. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Последнее условие, как мы видим, вполне традиционно.

День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Иные сроки выплаты заработной платы могут быть для отдельных категорий работников установлены только федеральным законом. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Место и сроки выплаты заработной платы в иной, чем денежная, форме определяются в коллективно-договорном или индивидуальнодоговорном порядке.

Рассматривая данную гарантию, обратимся к Определению Конституционного Суда РФ № 143-О от 21 апреля 2005 г. «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Пузанова Игоря Фридриховича на нарушение его конституционных прав частями третьей и пятой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации».

По жалобе гражданина И.Ф. Пузанова оспаривалась конституционность ч. 3 и 5 ст. 136 ТК РФ, устанавливающих соответственно, что заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, и что заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Конституционный Суд РФ указал, что оспариваемые заявителем нормы ст. 136 ТК РФ, как следует из их содержания, представляют собой гарантии реализации закрепленного названным Кодексом (ст. 2, 21, 22 и 56) права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы; они направлены на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом, что соответствует положениям Конвенции МОТ № 95 1949 г. «Относительно защиты заработной платы» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 3 января 1961 г.), и сами по себе не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права и

свободы граждан. Кроме того, приложенным к жалобе судебным решением не подтверждается, что оспариваемые нормы препятствовали заявителю в решении вопроса об установлении удобного для него места и способа выплаты заработной платы в договорном порядке по соглашению с работодателем.

Исторически сроки выплаты заработной платы связывались не только с установлением определенных, конкретных дат через равные периоды времени, но и временем выплаты в рамках наступившего срока выплаты заработной платы. С.С. Каринский и Е.Б. Фрадкин отмечали, что процесс выплаты заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить наименьшие потери рабочего и личного времени работников и наибольшее удобство для них. По их мнению, заработная плата должна выдаваться в нерабочее время, перед началом или после окончания работы. КЗоТ 1918 г., КЗоТ 1922 г. указывали, что заработная плата должна выплачиваться исключительно в рабочее время. Это постановление, известное также большинству западноевропейских стран, имело целью предотвратить использование для производства выплаты времени, установленного для отдыха, приема пищи, предотвратить задержку рабочего на предприятии после окончания работы. КЗоТ 1971 г. и ТК РФ отказались от этой формулировки. ТК РФ не указывает, в какое время - рабочее или нерабочее - должна выдаваться заработная плата, что является упущением законодателя. Выплата заработной платы, полагаем, должна иметь место по общему правилу в рабочее время, как это было предусмотрено КЗоТами 1918, 1922 гг. Вместе с тем с учетом характера и условий труда выплата заработной платы может иметь место и за рамками рабочего времени. Поэтому возможность дифференциации данной гарантии должна быть закреплена ТК РФ. В том случае, если заработная плата выплачивается в безналичном порядке, перечисление заработной платы на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, подразумевает выплату заработной платы для работодателя в рабочее время, а получение заработной платы работником может происходить и вне рабочего времени.

В ТК РФ установлен еще ряд гарантий по оплате труда работников. Что касается сроков расчета при увольнении, то согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если он в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах причитающихся работнику сумм работодатель обязан в указанные сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, согласно ст. 141 ТК РФ выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов. Отметим, что согласно ст. 179 ТК РФ иждивенцами признаются нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию. Наконец, централизованно установлен порядок исчисления средней заработной платы. Согласно ст. 139 ТК РФ при любом режиме работы расчет средней заработной платы работников производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически

отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты. Особый порядок установлен для исчисления среднего заработка в целях оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска. В этом случае средний дневной заработок определяется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Исчисление среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 9221.

Согласно ТК РФ заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работ. При определении места выплаты зарплаты необходимо учитывать положения международно-правовых актов, которые содержат соответствующие правила в отношении выплаты заработной платы в наличной форме. Статья 13 Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы» предусматривает, что выплата заработной платы, когда она производится наличными деньгами, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают противного или если другие правила, с которыми заинтересованные трудящиеся должны быть ознакомлены, не признаются более целесообразными. Запрещается производить выплату заработной платы в местах продажи напитков или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработную плату получают лица, работающие в таких учреждениях. Аналогичный запрет содержит Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики».

Примечательно, что аналогичная норма уже существовала в России в одном из проектов о трудовом договоре, подготовленном по поручению Временного правительства в 1917 г., но так и не получившем своего воплощения в жизнь. По проекту недействительными признавались платежи, произведенные в местах продажи крепких напитков, в игорных домах, в других местах, где существовала явная опасность нецелесообразного израсходования полученных денег. Вместе с тем в зарубежных странах уже в начале XX в. такой запрет получил закрепление на законодательном уровне. Так, Французский Кодекс труда (ред. 1910 г.) запрещал выплату заработной платы в день отдыха рабочего, в торговых помещениях или в трактирах.

Опыт зарубежных стран показывает, что нормы трудового права в рассматриваемой части направлены исключительно на защиту прав работников. В Израиле Закон «О защите заработной платы» (1958 г.) предусматривал, что заработная плата должна выплачиваться на рабочем месте не позднее двух часов после окончания смены. Если работник работал во вторую или третью смену или уже закончил работать у этого работодателя, то зарплата ему должна быть выплачена так же, как и другим работникам. Во Франции работодатель не может понуждать работника получать зарплату на головном предприятии или в штаб-квартире фирмы, если последние удалены от его непосредственного рабочего места. В то же время работодатель не обязан переводить заработную плату по месту жительства работника.

Необходимо отметить, что по ТК РФ (ст. 130) указанная гарантия по своему содержанию носит рамочный характер. Договорный уровень правового регулирования указанной гарантии представлен по ТК РФ исключительно коллективно-договорным и

индивидуально-договорным; вместе с тем не исключается установление указанной гарантии и на иных уровнях социального партнерства. Этот вывод подтверждается и вышеназванным Определением Конституционного Суда РФ от 21 апреля 2005 г. № 143-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Пузанова И.Ф. на нарушение его конституционных прав частями три и пять статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации». Следовательно, законодатель в ст. 136 ТК РФ не устанавливает минимальных требований, учитываемых при реализации этой гарантии на договорном уровне правового регулирования.

Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности

КЗоТ 1918 г. не содержал названных гарантий. Эти гарантии в советском трудовом законодательстве связаны с принятием КЗоТ 1922 г., где содержалась норма, согласно которой в случае несостоятельности нанимателя заработная плата и все другие выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны быть произведены в первую очередь преимущественно перед другими долгами нанимателя (ст. 93). Требования трудящихся по найму на преимущественное удовлетворение распространялось и в отношении перед привилегированными требованиями казны (ст. 266 ГПК РСФСР 1922 г.). Как отмечал К.М. Варшавский, ГК РСФСР 1922 г. (ст. 101) пошел дальше, чем ГПК: он предоставил трудящимся право преимущественного удовлетворения и перед залогодержателями. В то время такое ограничение прав залогодержателя представляло новшество, не известное ни одному из западноевропейских законодательств. Право преимущественного удовлетворения по КЗоТу 1922 г. предоставлялось трудящемуся не только в отношении требований зарплаты, но и в отношении всех иных выплат, вытекающих из трудового и коллективных договоров.

КЗоТ 1971 г. не предусматривал привилегированного характера оплаты труда в случаях неплатежеспособности предприятий, организаций. Государственная собственность на средства производства не предполагала института несостоятельности, банкротства или неплатежеспособности государственных предприятий. Принципиальные изменения произошли лишь в середине 90-х годов в связи с принятием ГК РФ (часть первая, 1994 г.) и Закона о банкротстве (1998 г., ныне действует Закон 2002 г.). В случае несостоятельности (банкротства) индивидуального предпринимателя (ст. 25 ГК РФ), юридического лица (ст. 64) или его ликвидации (ст. 65) во вторую (привилегированную) очередь удовлетворяются требования по расчетам выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору. Эта очередь идет ранее удовлетворения требований по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды и требований кредиторов по обязательствам, обеспеченных залогом имущества. Между тем задолженность по заработной плате может иметь место не только в случае банкротства или ликвидации юридического лица, но и в его текущей деятельности. При недостаточности средств на счете для удовлетворения всех предъявленных к организации требований списание производится в порядке нормативно установленной очередности. В этой связи ГК РФ предусматривает также привилегированную очередность списания со счета денежных средств по исполнительным и платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (ст. 855).

Заявленные в ТК РФ меры носят «половинчатый» и бланкетный характер. Половинчатость связана с тем, что Россия до сих пор не ратифицировала Конвенцию МОТ № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (1992 г.). Бланкетный характер названных гарантий связан с упомянутыми выше положениями ГК РФ и Законом от 26 октября 2002 г. № 3929-1 «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>1</sup> (ст. 211), которые устанавливают очередность удовлетворения требований кредиторов, в том числе по задолженности выплаты выходных пособий, оплате труда лиц, работающих по трудовому договору. По сути эти гарантии отданы на откуп гражданскому законодательству. В результате работники не признаются полноправными кредиторами, наделенными правом обращения в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом и удовлетворения требований за счет денежных средств и иного имущества работодателя. Полагаем, что к числу уполномоченных органов, которым следовало бы предоставить право заявлять такие требования, законодатель должен был отнести Государственную инспекцию труда. Этот вопрос следовало решить в Трудовом кодексе РФ.

Как уже отмечалось, защите прав работников в связи с признанием предприятия несостоятельным посвящена Конвенция МОТ от 23 июня 1990 г. № 173 «О защите прав трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» и дополняющая ее одноименная Рекомендация МОТ от 23 июня 1992 г. № 180. Основная норма, предусматривающая минимальные гарантии для работников, содержится в Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы», ратифицированной Россией. Согласно этой Конвенции в случае банкротства предприятия или его ликвидации в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов в отношении либо всей заработной платы, которая им причитается за работу в предшествовавший банкротству или ликвидации период, либо заработной платы, которая не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Заработная плата подлежит выплате до того, как остальные кредиторы смогут потребовать свою долю. Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.

Конвенция МОТ от 23 июня 1990 г. № 173 «О защите прав трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» предусматривает для государства варианты: взять на себя обязательство защиты работников путем установления привилегий при выплате заработной платы и (либо) сформировать гарантийные фонды, обеспечивающие интересы работников. Требования работников ограничиваются установленными пределами, при этом предназначенные для них суммы не могут быть ниже социально приемлемого уровня и подлежат индексации в связи с ростом стоимости жизни. Суммы, выплачиваемые работникам гарантийными учреждениями, также не могут быть меньше установленного минимума.

Рекомендация МОТ от 23 июня 1990 г. № 180 «О защите прав трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» расширяет содержание выплат, включая в них, в частности, оплату сверхурочных работ, повышает их размеры, а также предусматривает, что работники и их представители должны быть заблаговременно информированы о начале процедуры признания предприятия несостоятельным. Рекомендация определяет принципы деятельности гарантийных страховых учреждений

(фондов), из которых осуществляются выплаты работникам обанкротившихся предприятий:

а) они должны быть независимы от предпринимателей в административном и финансовом отношениях;

б) предприниматели должны финансировать эти фонды, если только они не финансируются государством;

в) фонды должны выполнять свои обязательства перед работниками независимо от того, выполнены ли обязанности предпринимателей по их финансированию;

г) фонды несут субсидиарную (дополнительную) ответственность в отношении обязательств предпринимателей-банкротов, являются ответчиками по искам, защищенным гарантией, и могут как страховщики возбуждать регрессные иски против предпринимателей в соответствии с правилами гражданского законодательства;

д) средства фондов могут быть использованы только на цели, ради которых они были собраны.

Таким образом, в мировой практике существует две системы защиты материальных интересов работников: система привилегий, или преференций, и создание гарантийных страховых фондов, из которых производятся соответствующие выплаты уволенным работникам. Россия пошла по первому пути. В Законе «О несостоятельности (банкротстве)» для наемных работников определены две очереди удовлетворения требований: при нанесении вреда жизни и здоровью, а также по оплате труда и выходных пособий. Вместе с тем на предприятиях-банкротах зачастую требования и первой очереди не удовлетворяются ввиду недостаточности средств. Согласно другой системе государство регламентирует создание и функционирование специализированных фондов.

Исходя из зарубежного опыта весьма распространенной является первая система.

Материальные претензии увольняемых работников имеют приоритет перед требованиями других кредиторов, т.е. иски работников должны быть удовлетворены до исков других кредиторов общего должника, против которого возбуждено дело о несостоятельности. Условно можно выделить два критерия системы привилегий: ограничение выплат в пользу работников и определение ранга привилегии.

Ограничение выплат осуществляется по сроку и(или) по размеру. Максимальный период выплат различен в разных странах: в США, Канаде - 3 месяца, в Великобритании - 4, во Франции, в Португалии, Швейцарии - 6, в ФРГ - 12 месяцев. Обычно устанавливается и максимальный размер выплат. Он связывается либо с государственным минимумом заработной платы (в виде кратного отношения), либо с базовой заработной платой для расчета взносов в фонд социального страхования (Франция, Испания), либо этот предел составляет твердую сумму (США, Канада, Бельгия). Эта сумма при наличии инфляции должна быть индексирована. В отдельных странах (например, в Италии) закон не ограничивает предельные размеры выплат в пользу работников.

Что касается ранга привилегий (приоритета) заработной платы по сравнению с другими видами платежей несостоятельного предпринимателя-должника, то здесь наблюдаются существенные национальные различия. Имеются страны (например, Япония, Швеция), где заработная плата в очередности расчетов с кредиторами идет после выплат налоговым органам, органам социального обеспечения, залогодержателям. В Великобритании по очередности выплат заработная плата занимает то же место, что и налоги. Наконец, в некоторых странах (например, Франция,



Испания) установлена суперпривилегия заработной платы в отношении очередности расчетов с кредиторами, т. е. заработная плата занимает первое место в очередности расчетов и имеет преимущество перед налоговыми платежами, расчетами с залогодержателями. Правда, выплаты в порядке суперпривилегии ограничиваются обычно пониженными максимальными пределами: 30 дней - в Испании, 60 дней - во Франции.

«Система привилегий» при удовлетворении претензий работников к предприятию-банкроту подвергается в настоящее время критике. В литературе нередко утверждается, что сегодня она представляет собой анахронизм, ибо основана на индивидуальной договорной ответственности и не способна в полной мере обеспечить интересы работников. Указываются, например, следующие недостатки этой системы:

- задержка удовлетворения требований работников из-за необходимости осуществления длительной судебной процедуры признания банкротства;
- во многих странах очередность требований работников стоит рангом ниже, чем претензии других кредиторов: налоговых служб, органов социального обеспечения, залогодержателей;
- даже при самых благоприятных для работников условиях удовлетворение их материальных претензий зависит от наличия у предприятия-банкрота активов, что бывает далеко не всегда;
- привилегии (предпочтения) защищают заработную плату и другие претензии работников только до определенного предела, который зачастую весьма низок;
- режим предпочтений работникам отпугивает финансовые учреждения от выдачи кредитов предприятиям; банки опасаются, что в случае банкротства предприятия их претензии, даже при наличии залога, не будут удовлетворены;
- на практике далеко не всегда претензии работников к предприятиям-банкротам удовлетворяются, а выплаты в пользу работников на деле, как правило, незначительны.

В последнее время во многих странах наблюдаются тенденции к ограничению или даже полному отказу от системы предпочтительности при удовлетворении исков уволенных работников и замене этой системы (полностью или частично) образованием гарантийных страховых фондов как своего рода дополнительного страхования работников на случай безработицы. Такие фонды стали формироваться (впервые в Бельгии) с конца 60-х годов и в настоящее время получают распространение во многих странах. Указанные фонды функционируют на основе принципов социального страхования обычно за счет обязательных взносов предпринимателей и субвенций государства. Они переносят деловой риск с отдельного предпринимателя на все общество и обеспечивают удовлетворение претензий работников с помощью страхования рисков неплатежеспособности. По сути дела оформляется дополнительная форма социального обеспечения. Она действует автономно и в субсидиарном порядке: страховые суммы выплачиваются лишь после того, как суд констатирует отсутствие финансовых средств у предприятия-банкрота для удовлетворения претензий работников, защищенных системой предпочтений. Но в ряде стран фонды не откладывают выплаты до установления судом факта банкротства.

В этом случае фонды действуют как обычные страховщики. Они без промедления удовлетворяют претензии работников, а затем предъявляют регрессный иск предприятию-должнику. Например, в Германии институт гарантирования выплат по

заработной плате сформирован на основе местных органов занятости, выплаты осуществляются ежеквартально организацией страхования работодателей и в дальнейшем покрываются за счет средств, собираемых с компаний. В Испании эту функцию выполняет Фонд гарантирования выплат, который является независимым органом и ответственность которого возложена на Министерство труда и социального страхования. Компенсируя задолженности организаций по выплате заработной платы, Фонд приобретает права кредиторов и в дальнейшем взыскивает необходимые суммы с работодателя. Во Франции создана Ассоциация управления страховыми системами для покрытия требований работников, которая была учреждена по инициативе Федерации работодателей. Данный институт финансируется за счет взносов работодателей, размер которых соотносится с заработными платами работников. В Великобритании институтом гарантирования является Национальный фонд страхования, который управляется Департаментом торговли и промышленности. Разнятся и подходы к порядку расчетов и отчислений средств в Фонд. В Бельгии размер отчислений для работодателей устанавливается правительством каждый год. В Дании отчисления производятся непосредственно из государственного бюджета, в который они поступают в виде налогов.

По нашему мнению, существующие в России виды «помощи» работникам, увольняемым по причине банкротства предприятия, в виде установления привилегий при выплате задолженности заработной платы (ст. 25, 64 ГК РФ) недостаточны и неэффективны. Как показывает зарубежный опыт, создание страховых гарантийных фондов для выплаты долгов по заработной плате значительно лучше обеспечивает интересы работников. Создание таких фондов весьма актуально для нашей страны. Сделаем краткие выводы.

1. В настоящее время понятие «гарантии заработной платы» является дискуссионным, а в литературе уже были предложения заменить его на «охрану, защиту заработной платы». Нам такой подход кажется вполне обоснованным, так как охрана или защита заработной платы более адекватно отражают сущность явления, включают в себя защиту от дискриминации в сфере оплаты труда, недопустимость снижения заработной платы по причинам, не зависящим от работников (в том числе в связи с уменьшением прибыли или доходности деятельности работодателя) и др. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это можно сказать только про установление МРОТ, да и то с некоторыми оговорками. В этой связи более правильно говорить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем под возможностью государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия защиты (охраны) заработной платы, одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.).

2. Гарантии, установленные государством, по оплате труда работников целесообразно рассматривать, взяв за основу принципы обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ) и соответственно исполнения работодателем обязанности по ее выплате (ст. 22 ТК РФ).

А. Принцип надлежащего исполнения обязанности по выплате заработной платы означает, что обязанность должна быть исполнена в надлежащей сумме, в надлежащей форме, в надлежащее время и в надлежащем месте. «Надлежащая сумма» заработной

платы обеспечивается следующими государственными гарантиями: 1) заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей территории Российской Федерации; 2) установление мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также налогообложения доходов от заработной платы; 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме; 5) установление сроков и очередности выплаты заработной платы. В этой части актуальны вопросы обеспечения рамочного правового регулирования в ТК РФ индексации заработной платы, конкретизации времени выдачи заработной платы, установление запрета удержаний из заработной платы, если размер ее не превышает минимальный размер оплаты труда, и др.

Б. Принцип реального исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы означает ее реальную выплату. Привлечение работодателя к материальной, административной ответственности, уплата пени за просрочку выплаты заработной платы не освобождают работодателя от реального исполнения своей обязанности. С этим связаны государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В. Принцип приоритета обязательств работодателя по выплате заработной платы работнику означает обеспечение государственных гарантий получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Очевидна необходимость в разработке законодательных правил о гарантийных (страховых, резервных) фондах заработной платы на случай несостоятельности работодателя на основе международных стандартов и зарубежного опыта.

---

### 22.5. Заработная плата и иные выплаты

К иным выплатам, которые не являются заработной платой, мы причисляем два

основных вида: гарантийные выплаты, а также косвенные выплаты по системам участия в распределении прибыли.

Между тем в экономических дисциплинах (экономика и статистика труда) в состав заработной платы включаются не только собственно заработная плата, но и иные выплаты за нерабочее время, премии в порядке участия в прибрегли и др. Так, по рекомендации 12-й Международной конференции статистики труда в состав заработка входят следующие элементы:

- 1) прямая заработная плата и жалованье (деньгами) (оплата за нормальное рабочее время, доплаты за сверхурочную работу, за сменную работу, стимулирующие доплаты и прочие регулярно выплачиваемые премии и др.);
- 2) вознаграждение за нерабочее время (деньгами) (оплата отпусков, оплата за другое время вне работы);
- 3) премии и подарки (деньгами) (разовые премии, премии в порядке участия в прибрегли и др.);
- 4) выплаты натурой (по их стоимости для работодателя) (питание, расчетная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья и др.).

Такой подход к структуре заработной платы основан на экономических критериях, а именно составе расходов работодателя на рабочую силу. Заработная плата как правовая категория предполагает ее разграничение с иными выплатами, которые не включаются в ее состав, имеют иное целевое назначение, иной характер зависимости от затрат и результатов труда.

### Гарантийные и компенсационные выплаты

Как уже указывалось выше, законодатель включил в структуру заработной платы компенсационные выплаты (ст. 129 ТК РФ), что поставило вопрос об определении перечня этих выплат и отграничения их от гарантийных выплат, которые также являются своеобразной формой стимулирования. Отметим, что исторически эти выплаты то входили, то не входили в структуру зарплаты (вознаграждения за труд), а их правовая природа была дискуссионной. Так, КЗоТ 1918 г. в разделе, посвященном вознаграждению за труд, признавал в качестве такового не только вознаграждение, определяемое тарифными положениями, но и вознаграждение за сверхурочные работы, сохранение вознаграждения за время использования отпуска, вознаграждение в форме пособия, уплачиваемого больничными кассами за время болезни, пособия из фонда безработных, а также вознаграждение, уплачиваемое за предоставление труда, а не за произведенную работу, о чем мы писали выше. Таким образом, различные по своей правовой природе выплаты объединялись под общей рубрикой «вознаграждение за труд».

КЗоТ 1922 г. содержал две самостоятельные главы «Вознаграждение за труд» и «Гарантии и компенсации». В последней предусматривались гарантии сохранения среднего заработка за работниками во время осуществления избирательного права, явки в суд, участия в качестве представителей на съездах, конференциях, собраниях, созываемых органами государственными, профессиональными и единой потребительской кооперации, командировок по делам службы, при переводе с одного места на другое, а также устанавливались выплаты, компенсирующие использование для нужд предприятия инструмента, принадлежащего работнику, время простоя, выплату выходного пособия при увольнении, денежных компенсаций за отпуск. КЗоТ 1971 г. сохранил традицию разграничения самостоятельных разделов «Заработная

плата» и «Гарантии и компенсации», дополнив их новыми видами гарантий и компенсаций.

Как отмечалось выше, в теории советского трудового права к заработной плате относились не любое вознаграждение за труд, а лишь то, которое выплачивается работнику за труд в соответствии с его количеством и качеством (соразмерно затраченному труду) по заранее установленным нормам. Между тем трудовым законодательством предусматривалось немалое число выплат, которые эти признакам не отвечали. Еще в 20-е годы XX в. С.Л. Рабинович-Захарин писал о том, что не является заработной платой пособие из кассы социального страхования, компенсационные выплаты (командировочные, суточные, компенсация за неиспользованный отпуск и т.п.). К.М. Варшавский писал о дополнительных вознаграждениях за труд, включая в него не только компенсационные выплаты, но и вознаграждение за сверхурочную работу, работу, не обусловленную трудовым договором, заработок, выплачиваемый за время командировок и за время нахождения в пути при переводах в другую местность. В дальнейшем Н.Г. Александров впервые провел четкое разграничение между заработной платой, гарантийными и компенсационными выплатами. Так, к компенсационным выплатам он отнес те выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при командировках, при переводах на работу в другую местность, при использовании работником собственного инструмента). Гарантийными признавались выплаты, производимые в случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными, т.е.: а) связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей; б) связанные с отдыхом и охраной труда работников; в) в связи с обучением без отрыва от производства; г) в связи с простоем; д) связанные с расторжением трудового договора.

А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко сформулировали критерии разграничения заработной платы, с одной стороны, и гарантийных, компенсационных выплат - с другой. По их мнению, гарантийные и компенсационные выплаты отличаются от заработной платы: 1) целевым назначением; 2) основаниями возникновения права на их получение; 3) критериями определения размеров. Между тем, по замечанию А.А. Фатуева, советским трудовым законодательством «регламентируется значительное число выплат, четкое размежевание которых не всегда возможно, поскольку они несут одновременно несколько и не всегда однородных нагрузок». В этой связи в советской юридической литературе неоднозначно определялась правовая природа многих из этих выплат. Например, денежные суммы, выплачиваемые за неиспользованный отпуск, одни авторы включали в понятие заработной платы, ее основную (тарифную) часть, другие считали специальным видом вознаграждения, выплачиваемого сверх основной и дополнительной заработной платы, третьи - гарантийными выплатами.

Дискутировались также вопросы правовой природы выходного пособия, надбавок к заработной плате за разъездной характер работ и др.: отнести их к компенсационным или гарантийным выплатам либо повышенной оплате за работу. Авторами предпринимались попытки поиска новых критериев разграничения заработной платы и иных выплат. Так, А.А. Фатуев назвал в качестве такого критерия связь с величиной труда (мерой труда). По его мнению, те выплаты, размеры которых обуславливаются не величиной труда, а преимущественно иными факторами, не могут быть отнесены к

заработной плате. Он привел примеры таких выплат: премии за создание и внедрение новой техники, за изобретения, рационализаторские предложения, доплаты кормящим матерям, а также при простое, производственной необходимости и т.п. Однако этот критерий менее формализован, он не принес ничего нового по сравнению с критериями, ранее обоснованными в науке советского трудового права.

ТК РФ продолжил традицию предшествующих кодексов, выделив две самостоятельные главы «Заработная плата» и «Гарантии и компенсации». В ТК РФ впервые было дано легальное определение гарантий и компенсаций (ст. 164). При этом компенсации сводятся только к денежным выплатам, установленным в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами обязанностей. «Гарантии» - более емкое понятие, которое охватывает средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В перечне этих средств можно выделить гарантийные выплаты, которые призваны обеспечить сохранение средней заработной платы полностью, частично или кратно работникам, не выполнявшим свои трудовые обязанности некоторое время по причинам, предусмотренным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, либо в случае несения ими дополнительных расходов при служебной командировке, переезде на работу в другую местность и др. В этом контексте, на наш взгляд, целесообразно проводить классификацию видов гарантийных выплат по основанию «гарантируемые права». С учетом современного российского законодательства по указанному основанию различают:

А. Выплаты, обеспечивающие реализацию конституционных прав и обязанностей и общественных прав и обязанностей (члены избирательных комиссий, присяжные заседатели, доноры, выборные профсоюзные работники и др.). Напомним, что в России в силу прямого указания ст. 170 ТК РФ работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивается компенсация.

Б. Выплаты, обеспечивающие реализацию трудовых прав. К последней группе можно отнести следующие гарантийные выплаты, обеспечивающие реализацию права:

1) на труд (оплата вынужденного прогула (в том числе при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника), выходное пособие при прекращении трудового договора, оплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, при переезде на работу в другую местность и др.);

2) на отдых (оплата отпуска, иных перерывов в рабочем времени и др.);

3) на заработную плату (оплата простоя, брака не по вине работника, сохранение заработной платы на период служебной командировки и др.);

4) на охрану труда (сохранение заработка по месту работы лицам, направляемым на медицинское обследование, беременным женщинам при снижении норм выработки либо переводах на более легкую работу или отстранении от работы по состоянию здоровья, оплата перерывов для кормления ребенка и др.);

5) на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (гарантийные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации и др.);

6) на защиту коллективных трудовых прав (гарантийные выплаты лицам, участвующим в

коллективных переговорах, в разрешении коллективных трудовых споров и др.).

ТК РФ устанавливает минимальные границы гарантийных и компенсационных выплат. В локальном, коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке перечень этих выплат может быть дополнен, а также возможно увеличение размеров этих выплат за счет средств работодателя.

Существенной новеллой ТК РФ является разграничение гарантийных и компенсационных выплат в зависимости от источника их выплаты. По общему правилу при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 165 ТК РФ).

Косвенные выплаты по системам участия работников в распределении прибыли. Они также не включаются в структуру заработной платы, но при этом системы заработной платы могут дополняться системами участия работников в распределении прибыли.

В России в конце XIX в. участие рабочих в прибылях как форма стимулирования труда вводилась только по доброй воле отдельных работодателей. Русский экономист А.Н. Миклашевский считал участие рабочих в прибылях производства одним из способов выдачи заработной платы, который встречается в России крайне редко, и называл в качестве прибавки к заработку вклады некоторых предприятий в разные кассы фабричной филантропии. В начале XX в. подобная практика также была достаточно редкой, хотя и не уникальной. Например, к участию в прибылях привлекались рабочие предприятий «Товарищества ситцевой мануфактуры Эмиль Циндель в Москве». Рабочие ежегодно получали наградные, часть которых выплачивалась независимо от прибылей фабрики, а другая - в прямой зависимости от нее. Наградные полагались рабочим старше 25 лет, проработавшим на фабрике более 3 лет и имевшим хорошее поведение. В зависимости от прибегли в награду полагалось от 15 до 30-кратного поденного жалованья. При этом на руки выдавалось по итогам учетного года половина суммы, а другая помещалась на именной счет рабочего под 6% годовых. Накопившиеся суммы выдавались рабочему по достижению им 50 лет или после 15 лет непрерывной работы на фабрике. Такая система способствовала стабилизации кадрового состава и заинтересованности рабочих в повышении производительности труда.

Самая широкая волна различных форм участия наемных работников в прибылях прошла в 70-90-е годы XX в. В большинстве стран в этот период были приняты законы, поощряющие со стороны государства тех работодателей, которые практикуют выплаты наемным работникам из прибегли. Первопроходцем такого начинания являлась Франция, где планы «соучастия в прибылях» получили правительственную поддержку. Ш. де Голль расценивал участие рабочих в прибылях как «великую реформу нашего столетия», и с тех пор эти планы остаются во Франции национальным приоритетом.

В настоящее время в зарубежной практике сложились, по нашему мнению, три основных направления такого участия:

- 1) дополнительные денежные выплаты работнику помимо заработной платы;
- 2) социальные услуги и выплаты социального характера, в том числе так называемые

отложенные выплаты;

3) участие в капитале посредством получения акций фирмы.

Первоначально активно применялись простейшие формы участия в прибылях в виде выплат, приуроченных к рождественским праздникам, оплаты праздничных дней и времени перерыва на отдых. Затем их дополнили выплаты и услуги социального характера. В перечень названных услуг и выплат включаются несколько вариантов медицинского обслуживания и медицинского страхования, дополнительные виды страхования от несчастных случаев на производстве, дополнительные выплаты по больничному листу и т.д. Например, в Германии почти каждая отрасль экономики наряду с обязательной государственной системой страхования от несчастных случаев имеет дополнительное отраслевое страхование, принципы которого устанавливаются в тарифном соглашении. Наиболее значимой социальной услугой фирм (компаний) является обеспечение по старости. Уже в начале 90х годов прошлого века более 1/3 наемных работников в Западной Германии получали фирменную пенсию, выходящую за рамки государственного пенсионного обеспечения.

К середине 70-х годов появляется более сложная форма участия в прибылях через владение акциями. Это разработанная в США Программа ЭСОП (в переводе с английского «План рабочей акционерной собственности»), концепцию которой связывают с именем банкира Л. Келсо и его книгой «Капиталистический манифест». Программа ЭСОП позволяет использовать для приобретения акций фирмы не только собственные средства работников, но и часть прибыли<sup>2</sup>. В настоящее время различные ее модификации широко применяются в странах с развитой рыночной экономикой, и отголоски этой системы мы можем обнаружить в нормативных актах о приватизации государственных и муниципальных предприятий, в действующем гражданском законодательстве о хозяйственных обществах, о чем мы писали в первом томе настоящего Курса.

Следует отметить, что в последние годы в зарубежной практике вышеперечисленные направления участия работников в прибыли все чаще совмещаются в единые системы. Например, в США они названы системой гибких социальных льгот и выплат. На каждого работника резервируется определенная сумма, которая перечисляется работодателем из прибыли на специальный счет работника. В этой части перечисленных средств работодатель освобождается государством от налога на прибыль. Работнику предоставляется право выбора по своему усмотрению в пределах установленной суммы определенных видов социальных услуг из широкого перечня. Этот перечень содержит и денежные выплаты, различные варианты дополнительного пенсионного, медицинского страхования, а также приобретение акций фирмы.

В ЕС существует институт компенсационных планов внутри организации в виде коллективных инвестиций работников в ценные бумаги, который регулируется соответствующими директивами 97/7/EC (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities - UCITS) и 88/202/EC. В законодательстве ФРГ наибольшее развитие получила идея привлечения рабочих к участию в управлении акционерным обществом (через участие в деятельности наблюдательного совета), причем эту систему характеризуют как уникальную, не имеющую аналогов во всем Европейском Сообществе (Р. 2, часть 4 книги 1 Акционерного закона ФРГ от 6 сентября 1965 г.).

Таким образом, зарубежная практика свидетельствует о многообразии форм реализации систем финансового участия работников в деятельности предприятий.



Однако общим для ряда стран является активная роль государства в их создании и функционировании. Достаточно перечислить специальные законы, которые были приняты в большинстве развитых стран в последней трети прошлого века: в США - Закон «О программах передачи акционерной собственности рабочим и служащим» (1974 г.), в Германии - Закон «О долевом участии в капитале» (1984 г.), во Франции - «Закон об участии лиц наемного труда в результатах расширения деятельности предприятия» (1986 г.) и др. Указанные законы детально регламентируют порядок создания акционерных фондов, фондов участия, траст-фондов персонала, правовой режим акций этих фондов и перечень налоговых льгот, предоставляемых и работодателям, и работникам.

При всей многоликости систем участия работников в прибыли эти системы также объединяет и механизм их реализации на основе принципа социального партнерства трех сторон: государства, работников и работодателей. Эти системы на практике осуществляются либо на уровне централизованных соглашений (общенациональных, региональных, отраслевых), либо, что гораздо чаще, на уровне коллективных договоров отдельных фирм. Так, в Швеции, где традиционно роль государства в социальном партнерстве является ведущей, создаются рабочие инвестиционные фонды. Эти фонды формируются за счет средств, собранных от специального налога на избыточные прибыли корпораций и от повышенного налога на зарплату. Полученные таким образом деньги вкладываются в акции. Необычность этих инвестиционных фондов в том, что они создаются не на предприятии, а в масштабах всей страны по регионам. В системе социального обеспечения также на общенациональном уровне функционирует (с 1960 г.) Всеобщий пенсионный фонд. Примерно аналогичная схема действует в Норвегии на основании Соглашения между Правительством Норвегии и Конфедерацией профсоюзов страны.

В Мексике право трудящихся на участие в прибылях предприятий закреплено на уровне Конституции Мексиканских Соединенных Штатов. Это право реализуется в соответствии со следующими положениями.

А. Национальная комиссия, образуемая из представителей трудящихся, предпринимателей и Правительства, устанавливает процент прибыли, распределяемой среди трудящихся.

Б. Участие в прибылях не дает трудящимся права вмешиваться в руководство и управление предприятием.

В США, Великобритании, где нормативная система регулирования социально-трудовых отношений существенно дополняется коллективно-договорным регулированием в рамках фирм, законодатель предоставил право самим работодателям решать вопрос о применении систем финансового участия работников в капитале фирмы либо единолично, либо по соглашению с профсоюзами. При этом государство устанавливает систему льгот (налоговых, кредитных и иных) в отношении тех фирм, которые применяют эти системы. Так, в США все большее распространение получает так называемый метод растяжки, внедренный впервые в Вооруженных силах США в 1990 г. Для него характерно следующее: 1) широкие «вилки» окладов и ставок, заменяющие их традиционную структуру; 2) переключение доплат компенсационного характера с работы на самого работника; 3) большая увязка с рыночными ценами товаров и услуг, а не с внутренним соотношением окладов друг с другом внутри компании; 4) возрастание роли премирования, связанного с групповым вознаграждением; 5) повышение внимания

к признанию и вознаграждению индивидуальных заслуг.

Во Франции используется «смешанный вариант». Государство объявляет в законодательном порядке об обязательности систем участия в прибылях для всех частных предприятий с числом работников более 100 человек. В коллективно-договорном порядке на уровне фирмы заключается соответствующее коллективное соглашение, которое должно быть одобрено производственным советом, или профсоюзом, или общим собранием персонала. Соглашение заключается на три года и должно быть зарегистрировано в местном управлении по труду.

Опыт финансового участия работников, приобретенный в промышленно развитых странах и странах Центральной и Восточной Европы, был обобщен Международным бюро труда МОТ и издан в виде сборника. Понятие «финансовое участие» охватывает все существующие системы, которые дают работнику доход дополнительно к фиксированной оплате труда. Этот доход зависит от прибыли или другого показателя деятельности предприятия, а не представляет собой заранее установленную часть заработной платы.

Мы убедились, что в зарубежной практике появилось множество примеров конкретной реализации этих систем на основе принципа социального партнерства. Но каждое государство может модифицировать этот опыт таким образом, чтобы он в наибольшей мере соответствовал его собственному уникальному социально-экономическому развитию. С учетом правовых традиций России, которая относится к государствам с континентальной (писаной) системой права, полагаем, что в Трудовом кодексе РФ необходим специальный раздел «Участие работников в доходах (прибылях) предприятий». В этом разделе следует указать, что участие наемных работников в доходах предприятий независимо от формы собственности и их организационно-правовой формы устанавливается договором (соглашением):

- либо в рамках коллективного договора на предприятии;
- либо на основании специального соглашения с представительным органом коллектива работников;
- либо в соответствии с тарифными, профессиональными соглашениями.

В нормативном порядке желательно определить и основное содержание таких соглашений (договоров), включив в него основные направления участия работников в прибылях. К таковым надо отнести денежные выплаты, социальные услуги и социальные выплаты, а также акции (доли). При этом целесообразно подчеркнуть, что участие работников в доходах (прибылях) не носит характера оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством. Это участие в доходах не может быть заменено другими видами заработной платы, в том числе и дополнительного характера, применяемыми на предприятии. Наличие специальной нормативной базы системы участия работников в доходах предприятия позволит, на наш взгляд, активизировать деятельность социальных партнеров в этом направлении, наполнить ее конкретным содержанием.

Сделаем краткие выводы

1. К иным выплатам, которые не являются заработной платой, мы причисляем два основных вида: гарантийные выплаты, а также косвенные выплаты по системам участия в распределении прибыли.

На наш взгляд, целесообразно проводить классификацию видов гарантийных выплат по основанию - «гарантируемые права». С учетом современного российского

законодательства по указанному основанию различают следующие выплаты, обеспечивающие реализацию трудовых прав:

- а) на труд (оплата вынужденного прогула (в том числе при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника), выходное пособие при прекращении трудового договора, оплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, при переезде на работу в другую местность и др.);
- б) на отдых (оплата отпуска, иных перерывов в рабочем времени и др.);
- в) на заработную плату (оплата простоя, брака не по вине работника, сохранение заработной платы на период служебной командировки и др.);
- г) на охрану труда (сохранение заработка по месту работы лицам, направляемым на медицинское обследование, беременным женщинам при снижении норм выработки либо переводах на более легкую работу или отстранении от работы по состоянию здоровья, оплата перерывов для кормления ребенка и др.);
- д) на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (гарантийные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации и др.);
- е) на защиту коллективных трудовых прав (гарантийные выплаты лицам, участвующим в коллективных переговорах, в разрешении коллективных трудовых споров и др.).

2. В настоящее время в зарубежной практике сложились, по нашему мнению, три основных направления участия работников в распределении прибыли:

- 1) дополнительные денежные выплаты работнику помимо заработной платы;
- 2) социальные услуги и выплаты социального характера, в том числе так называемые отложенные выплаты;
- 3) участие в капитале посредством получения акций фирмы.

3. С учетом правовых традиций России полагаем, что в ТК РФ необходим специальный раздел «Участие работников в доходах (прибылях) предприятий». В этом разделе следует указать, что участие наемных работников в доходах предприятий независимо от формы собственности и их организационно-правовой формы устанавливается договором (соглашением):

- либо в рамках коллективного договора на предприятии;
- либо на основании специального соглашения с представительным органом коллектива работников;
- либо в соответствии с тарифными, профессиональными соглашениями.

В нормативном порядке желательно определить и основное содержание таких соглашений (договоров), включив в него основные направления участия работников в прибылях. К таковым отнести денежные выплаты, социальные услуги и социальные выплаты, а также акции (доли). При этом целесообразно подчеркнуть, что участие работников в доходах (прибылях) не носит характера оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.