

Научная статья

УДК 349.232

doi: 10.17223/22253513/47/14

Проблемы реализации права на вознаграждение за труд

Виктор Александрович Процевский¹, Евгений Владимирович Горлов²

^{1, 2} Севастопольский государственный университет, Севастополь, Россия

¹ VAProtsevskiy@sevsu.ru

² evgorlov@gmail.com

Аннотация. В соответствии с правом на вознаграждение за труд проанализированы проблемы правового регулирования заработной платы в России. Рассматриваются государственное и договорное регулирование труда, соотношения публичного и частного методов регулирования в сфере оплаты труда. Уделяется внимание проблеме дальнейшего улучшения материального положения работника на основании социального партнерства. Исследован опыт правового регулирования вознаграждения за труд в национальном и международном законодательстве.

Ключевые слова: национальное и международное трудовое законодательство, трудовой договор, оплата труда, вознаграждение за труд, заработная плата, компенсационный пакет

Для цитирования: Процевский В.А., Горлов Е.В. Проблемы реализации права на вознаграждение за труд // Вестник Томского государственного университета. Право. 2023. № 47. С. 200–213. doi: 10.17223/22253513/47/14

Original article

doi: 10.17223/22253513/47/14

Problems of realization of the right to remuneration for work

Victor A. Protsevskiy¹, Yevhenii V. Horlov²

^{1, 2} Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation

¹ VAProtsevskiy@sevsu.ru

² evgorlov@gmail.com

Abstract. In accordance with the right to remuneration for work, the problems of legal regulation of wages in Russia are analyzed. The relevance of the study of this problem is explained by the insufficient effectiveness of incentives that, in conditions of the spread of mainly intellectual, informational work, will encourage a certain professional group to perform its characteristic labor functions with the highest efficiency to increase public welfare. The goal of solidary participation in the fair distribution of labor results, as well as in its payment, is determined by the direction of development of the state that it elects. The highest social value in the Russian Federation is a person, his life and health, honor and dignity, inviolability and security.

The so-called labor theory of value, expressed by A. Smith, developed by D. Ricardo and K. Marx, according to which the value of goods and services depends

on the labor invested in them, has been studied. This idea was transformed by E. Durkheim into the characteristics of an employment contract, indicating that it is only considered concluded when the mutual services of the parties have an equivalent value. It is the employment contract, according to the authors, that acts as the main legal form of realization of the constitutional right to work and its remuneration.

The state and contractual regulation of labor, the ratio of public and private methods of regulation in the field of remuneration are considered. Attention is paid to the problem of further improvement of the financial situation of the employee on the basis of social partnership. The Universal Declaration of Human Rights, ILO Conventions, standards in the field of remuneration are analyzed. The authors emphasize that remuneration needs state regulatory and legal regulation, first of all, in the revision of existing standards of remuneration. The progressive experience of legal regulation of remuneration for work in national and international legislation is investigated. Modern science considers one of the determining factors of the well-being of society to be the ability of the distribution mechanism to approach the correspondence between a person's contribution to the increase of well-being and his remuneration.

In order to solve the problem posed in this study, the authors propose the need for a harmonious combination of innovative reform and the introduction of elements of world models of various employee remuneration systems, which will ensure the adaptation of domestic labor legislation and the achievement of modern world standards in the legal regulation of remuneration for work.

Keywords: national and international labor legislation, labor contract, remuneration, remuneration for labor, salary, compensation package

For citation: Protsevskiy, V.A. & Horlov, Ye.V. (2023) Problems of realization of the right to remuneration for work. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 47. pp. 200–213. doi: 10.17223/22253513/47/13

Важнейшим элементом общественной организации труда является способ распределения ее результатов. Именно данный элемент труда отражает характер производственных отношений для правового анализа этой составляющей. Для понимания принципа распределения стоимости произведенной продукции и определения доли этой стоимости, которая используется для оплаты затраченного труда, необходимо обратиться к таким понятиям, как необходимая и прибыльная работа.

Обращение к экономическим категориям обусловлено тем, что законодатель при формировании трудовых понятий описывает объекты реальной действительности, которые имеют свое экономическое содержание, однако фокусирует внимание правоприменителей на юридической сущности понятия, поскольку его целью является сформулировать содержание правовой нормы с помощью юридических терминов.

Именно из принципа распределения стоимости произведенной продукции и определения доли этой стоимости, которая идет на оплату труда, вытекает размер оплаты затраченного труда. Часть (доля) необходимого труда в общих результатах определяется ценой рабочей силы, которая складывается в зависимости от спроса и предложения на рынке труда. Эта цена трансформируется в условие трудового договора о размере вознаграждения за труд (ст. 56 ТК РФ). Именно трудовой договор выступает в качестве правовой формы реализации конституционного права на труд и

его вознаграждение (ст. 37 Конституции РФ) [1]. Интересное мнение по этому поводу высказал Э. Дюркгейм: «...договор только тогда считается заключенным при полном согласии, когда взаимные услуги имеют эквивалентную социальную ценность» [2. С. 355].

В этом вопросе важное значение имеет так называемая трудовая теория стоимости. Согласно данной теории стоимость товаров и услуг зависит от вложенного в них труда. Первый эту идею высказал А. Смит [3. С. 91–93], развили и детализировали эту теорию Д. Рикардо [4. С. 57–59] и К. Маркс [5. С. 480–483].

А. Смит обосновывал стоимость товара количеством затраченного труда, а его цену – соотношением между предложением и спросом. В связи с этим, по мнению А. Смита, именно соотношение стоимости произведенной продукции с ценой, которая обусловлена спросом на товарном рынке, порождает полезную конкуренцию. При наличии конкуренции работодатели, которые заботятся только о своих интересах, вынуждены прилагать усилия, направленные на увеличение благосостояния общества в целом.

А. Смит рекомендовал минимальное вмешательство в производство. Он был сторонником принципа неограниченной свободы предпринимательства [3. С. 73–75]. На этот счет К. Маркс вывел очень интересную формулу. Он утверждал: поскольку вся стоимость произведенных товаров, услуг определяется трудом, то и все другие производственные факторы имеют стоимость лишь благодаря тому, что к ним ранее был применен труд. Отсюда, по его мнению, следует учитывать, что труд имеет общую расходуюмую (потребительскую) и меновую стоимость (цену наемного труда). Разница между ними и составляет прибавочную стоимость, которую присваивает работодатель [6. С. 121–123].

Альтернативой трудовой теории стоимости есть две теории. Первая определяет стоимость товара в зависимости от его будущего использования; вторая, так называемая маржиналистская теория полезности, связывает цену товара с его полезностью, редкостью (исключительностью). В современных условиях экономисты преимущественно уравнивают стоимость с рыночными ценами, считая, что рыночная стоимость определяется спросом и предложением.

Характер производственных отношений проявляется в способе распределения результатов наемного труда. Создает прибыль работодателя-собственника средств производства дополнительный наемный труд, который обеспечивает производство продукции. И эту прибыль работодатель абсолютно легально присваивает. Необходимый труд – это тот труд, который также обуславливает стоимость произведенной продукции, но ее доля определяется ценой самого труда, а точнее, ценой рабочей силы. Сама оплата труда нуждается в государственно-нормативном регулировании, прежде всего путем установления стандартов оплаты труда.

Интересно, что этот вопрос давно волновал ученых, исследовавших природу вознаграждения за труд. Вопрос ставился так: имеет ли право власть вмешиваться в определение размера вознаграждения за труд? Вот

что по этому поводу писал Д. Рикардо: «Заработная плата должна быть представлена нормальной и свободной рыночной конкуренцией и никогда не должна контролироваться вмешательством законодательства» [4. С. 57]. В этой мысли ученого есть две важные идеи для нашего исследования. Во-первых, трудовой договор – особый вид сделки, в котором основное место занимает труд, и, во-вторых, вознаграждение за труд должно быть договорным феноменом.

Одним из определяющих факторов благосостояния общества современная наука считает способность механизма распределения приближаться к соотноствию между вкладом человека в приумножение благосостояния и размером его вознаграждения. Относительно наемных работников зависимость между результатами отдельного лица или определенной профессиональной группы и объемами доходов опосредуется преимущественно через заработную плату. Кардинальные изменения содержания и условий труда значительной части наемных работников на этапе формирования постиндустриальной экономики влияют на изменение статуса наемного работника в направлении обретения им функций и полномочий, присущих собственникам средств производства и предпринимателям. Именно этот фактор требует переосмысления положений теории распределения изготовленного продукта. В частности, речь идет о дифференциации оплаты труда работников, в содержании труда которых преимущественное распространение имеет умственный труд, для которого проблематично установить функциональную зависимость между масштабами затрат труда и объемами продукции.

Требует адаптации к таким условиям и сама способность рыночных механизмов распределения доходов, в частности заработной платы, которая должна быть направлена на поощрение повышения индивидуальной силы труда и наибольшей эффективности ее использования.

Актуальность исследования этой проблемы объясняется недостаточной действенностью стимулов, что в условиях распространения преимущественно умственного, информационного труда будут побуждать определенную профессиональную группу выполнять свойственные для нее трудовые функции с наивысшей эффективностью для приумножения общественного благосостояния. Отношения, возникающие через распределение доходов, а также процедуры и правила, которые определяют зависимость размеров вознаграждения от параметров экономической деятельности, рассматриваются отечественными учеными как в контексте мотивации личности или общественной группы к продуктивному труду, так и в связи с проблемой эффективного распределения ресурсов.

Для целей темы исследования важно, что связь между усилиями человека и размерами его вознаграждения можно признать адекватной, учитывая те изменения, которые происходили в содержании труда и структуре занятости. Одной из определяющих тенденций обновления содержания труда в экономически развитых странах признается замещение преимущественно физического труда преимущественно умственным. В течение длительного периода проявляется интересная зависимость между успехами экономического развития и

распространением информационного сектора экономики, которому свойствен труд, результаты которого очень сложно оценить. Критерии оценки, которые влияют и имеют экономическую ценность, должны определять физиологическую и психологическую нагрузку труда. Поэтому другая тенденция обновления содержания труда – это распространения умственного труда, результаты которого, на первый взгляд, не имеют непосредственной связи с результативностью производства. Хотя следует признать, что интеллектуальные способности работника способствуют полноценной реализации собственных возможностей по созданию общественно полезного продукта. Однако, к сожалению, консерватизм оценки работы побуждает работника придерживаться общественно установленных стандартов эффективности.

Заметим, что притяжение заработной платы к граничному продукту труда обуславливает зависимость между численностью занятых работников и объемами произведенной продукции. Такая зависимость на вызывает сомнений относительно работников преимущественно физического труда, занятых в основном на производстве. Относительно работников преимущественно умственного труда такая зависимость, по моему мнению, не проявляется. Можно допустить, что численность таких работников связана с объемами производства не напрямую, а через численность тех групп персонала, которые выполняют собственно производственные процессы. Другими словами, если соотношение между численностью разных профессионально-квалификационных групп приблизительно стабильное, тогда функциональная зависимость между объемами производства и численностью работников основного производства означает практическую и функциональную зависимость между объемами производства и численностью всех других категорий работников. Что касается разделения доходов, то граничный продукт труда можно считать основой определения уровня ее оплаты. При этом производительность труда работников физического труда и служащих включает результаты их работы в совокупный фонд заработной платы, что можно считать мерой соответствующего вклада труда в создание стоимости. Поэтому объективно, чем больше доля занятых работников выполняет преимущественно умственные трудовые функции, тем меньше должна быть численность служащих, что и будет соответствовать требованиям рациональных форм организации труда.

Заработная плата должна отображать общественно необходимые затраты на привлечение работников, необходимых для производства конкретной продукции. Однако для большей доли наемных работников связь между трудом и результатом производства фактически является опосредованной, поэтому не позволяет определить необходимый уровень их квалификации, интенсивности труда, что и должно влиять на оплату их труда. Следует заметить, что если раньше проблема отчужденности человека от результатов труда предопределялась отношениями права собственности на средства производства, то теперь – содержанием, связью между функциями работника и результатами деятельности организации. При этом ни одна из сторон социально-трудовых отношений не может считаться представи-

телем требований общественно необходимой эффективности труда и общественно целесообразных пропорций разделения ресурсов, доходов и власти. К сожалению, дифференциация оплаты труда разных профессиональных групп в разных отраслях экономики все меньше обуславливается общественной необходимостью, все меньше воплощает предпочтения общества, а поэтому все меньше отражает требования экономической целесообразности. Оплата труда становится результатом уравнивания экономической власти различных социальных групп, работодатели пытаются максимизировать получаемые выгоды, обеспечивая лишь свой достаток, а не максимальность общественной полезности своей деятельности.

Соответственно, размеры заработной платы работников, занятых в основном умственным трудом, адекватнее толковать как результат функционирования определенного общественного института, который воплощает и результаты реализации экономической власти определенной профессионально-квалифицированной группы, и стандарты потребления и образа жизни, устоявшиеся среди ее представителей, и стремление возмещения необходимых для попадания в эту группу расходов.

Объемы и интенсивность работы принято считать достаточно изменчивой величиной, колебание которой обеспечивает адаптацию предприятия к изменяемым условиям рынков сбыта и других производственных ресурсов. Но в отношении преимущественно умственного труда, особенно в секторе крупного бизнеса, функционирование института установления размеров вознаграждения наемных работников направлено именно на обеспечение постоянства объемов и интенсивности трудовой нагрузки и рост уровня оплаты благодаря переносу бремени дополнительных расходов на контрагентов снаружи или внутри организации. Успешность функционирования такого института, с одной стороны, зависит от распределения власти между представителями профессиональной группы и собственником или уполномоченным органом принятия решений и собственником, и контрагентами – с другой. Если для собственника проще заставить потребителей согласиться на повышение цен, чем противостоять давлению профессиональной группы, которая требует поднять заработную плату, то уровень оплаты будет увеличиваться до тех пор, пока рост цен не заставит потребителей более жестко ему противодействовать. Заменить роль материального принуждения и стимулирования могла бы внеэкономическая мотивация или сильная связь личных целей с целями организации [7. С. 79].

Для формирования государственной политики и правового регулирования заработной платы (публичный аспект), как и для рационализации идеологии отечественного предпринимательства в отношении политики оплаты труда, важно найти предпосылки и последствия формирования отечественной модели отношений между наемными работниками и собственниками средств производства (работодателями). В этом вопросе очень важна специфика распределения рыночной власти (полномочий) между основными субъектами социально-трудовых отношений. Существенное значение имеет также особенность деятельности представитель-

ных организаций, прежде всего профсоюзных, как важного института рынка труда регулирования трудовых отношений.

Интересные мысли о формировании современной модели распределения результатов труда высказывают такие ученые, как Н.А. Абузярова [8], А.С. Киселев [9], Л.А. Мигранова [10] и др. Так, исследуя специфику современного этапа развития социально-трудовых отношений, природу вознаграждения за труд, как правило, связывают с концепцией предельной производительности, развитием неоклассического синтеза и теории общего равновесия. Пока ценность благ, дополнительно создаваемых работником за дополнительный час труда, остается выше роста его страданий, связанных с процессом труда, будет продолжаться увеличение рабочего времени.

Вместе с тем ни один работодатель в рыночных условиях не может достигать поставленных целей, предлагая работникам только плату за их труд, т.е. вознаграждение, которое связано с выполнением трудовой функции и трудовых обязанностей. Ученые, занимающиеся теорией трудового права, а также ученые в области экономической теории вносят предложения, направленные на эффективность действующего механизма заработной платы, совершенствование нормирования труда.

Главным движущим элементом в мотивации наемных работников является заработная плата, она есть источник доходов и благополучия членов их семей. В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы [11]. Такое определение заработной платы является воплощением в правовые предписания норм права предложений таких ученых, как А.Ю. Пашерстник [12. С. 15], О.Д. Зайкин [13. С. 232], Р.З. Лившиц [14. С. 189], В.Н. Скобелкин [15. С. 252] и др. Структурно заработная плата включает в себя основную и дополнительную заработную плату, другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Материальные вознаграждения, не относящиеся к фонду заработной платы, содержат также доходы по акциям, дивиденды, проценты, выплаты по паям. Указанные доходы вместе с бесплатно предоставленными работникам акциями составляют доходы от участия работников в акционерном капитале и собственности предприятия. Важной мотивационной составляющей компенсационного пакета являются выплаты из прибыли. По регулярности, характеру и назначению выплат материальная составляющая компенсационного пакета может быть подана в виде постоянной, переменной части, гарантий и компенсаций, социального пакета, доходов от участия в акционерном капитале.

Надо принять во внимание требования, которые должно соблюдать руководство при формировании компенсационного пакета. Механизм выплаты вознаграждения должен согласовывать и сочетать материальные интересы работников со стратегическими задачами предприятия. В условиях спада деловой активности и финансово-экономической нестабильности предприятий расходы на компенсационные пакеты будут снижаться за счет уменьше-

ния переменной части, в том числе премиальных выплат, которые непосредственно зависят от результатов труда. В худшем случае уменьшить расходы можно за счет сокращения необязательных выплат и вознаграждений.

Предприятие должно реагировать на изменения, происходящие на рынке труда. Для этого необходимо отслеживать размеры должностных окладов, тарифных ставок, выплат и вознаграждений, которые предлагают конкуренты работникам различных категорий и профессиональных групп. На рынке труда может расти спрос на специалистов в определенной отрасли, что будет обуславливать их дефицит и требовать повышения конкурентоспособности компенсационного пакета, предлагаемого предприятием таким специалистам.

Корректировка компенсационной политики должна происходить в случае перехода предприятия на новый этап жизненного цикла, изменения стратегии развития предприятия, реорганизации, реструктуризации предприятия, изменения структуры и численности персонала, необходимости оптимизации расходов на оплату труда, изменения потребностей, интересов и ожидания работников, снижения их мотивации, роста недовольства работников компенсационным пакетом, политикой мотивации персонала и т.п.

Любые изменения в компенсационной политике предприятия могут вызывать определенную настороженность и недоверие у работников. Поэтому введение изменений должно сопровождаться формированием у персонала доверия к нововведениям. Для формирования положительного имиджа работодателя на рынке труда, усиления лояльности и мотивации работников работодатель предлагает выплаты и поощрения социального характера, которые включаются в компенсационный пакет.

Вместе с тем традиционные подходы к проектированию различных составляющих заработной платы устарели, не отвечают потребностям бизнеса, стратегическим целям предприятий, не учитывают их специфики. Кроме того, современные трудовые отношения между работником и работодателем в сфере оплаты труда формируют новые распределительные отношения. Конечно, в развитии этого направления мотивации труда есть много вопросов. Нужно отметить, что, во-первых, нет четкого разграничения понятий «компенсационный пакет» и «компенсации» в традиционном понимании. Во-вторых, не определены, с одной стороны, соотношения и различия понятий «компенсационный пакет» и «заработная плата», «компенсационный пакет» и «социальный пакет» – с другой.

Необходимо подчеркнуть, что понятие «компенсационный пакет» отличается от понимания «компенсации», которая предусмотрена нормами трудового права. К компенсациям (в традиционном понимании) относятся только выплаты, направленные на возмещение работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых функций и обязанностей или невыполнением их по независящим от работников причинам, или же потерь в связи с инфляционными процессами и нарушением работодателем законодательства о труде. То есть речь идет о вознаграждении, которое не было учтено при разработке тарифных условий оплаты труда. Работникам компенсиру-

ются также потери в связи с инфляционными процессами (подорожанием потребительских товаров и услуг) путем проведения их индексации, а также в случае нарушения работодателем сроков их выплат.

Перечень выплат, относящихся к компенсационному пакету, в отличие от компенсаций, гораздо шире. Американские ученые Дж. Милкович и Дж. Ньюман отмечают, что «к компенсационным выплатам относятся все формы финансовых доходов, материальных услуг и благ, которые работники получают в процессе трудовых отношений» [16. С. 25]. Нормы публичного права регулятивную функцию в сфере оплаты труда фактически выполняют в двух направлениях. Во-первых, установлением минимальных социальных стандартов, размер которых определяется путем государственно-нормативного регулирования. Во-вторых, наряду с государственно-нормативным (публичным по содержанию и характеру), государство предусматривает договорное регулирование оплаты труда путем заключения генеральных, отраслевых, региональных соглашений, а также коллективного и трудового договоров.

Следует отметить, что государства применяют различные методики правового регулирования оплаты труда, но при определении размера заработной платы почти все они учитывают уровень жизни своих граждан. На уровень жизни и на размер заработной платы объективно влияет цена рабочей силы, которая сложилась в обществе. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., в ст. 23 устанавливает правило, что минимальный уровень оплаты труда работников должен быть не ниже прожиточного минимума.

Рассматривая регулятивную функцию норм публичного права, необходимо отметить, что национальное законодательство предусматривает трансформацию государственной политики в сфере рынка труда путем развития социального партнерства между работодателями и работниками. Принцип соотношения между государственно-нормативным и коллективно-договорным правовым регулированием оплаты труда свидетельствует о понимании субъектами организации оплаты труда их солидарного участия в заинтересованности в развитии производства и, таким образом, в удовлетворении интересов личности, общества и государства. Какой правовой механизм будет применен для реализации солидарного принципа регулирования отношений оплаты труда? На какую долю результатов труда будет иметь право каждая из сторон солидарной системы при распределении? Эти вопросы всегда были на повестке дня и в государстве, и у владельцев средств производства. Поиск ответов на эти вопросы зависит от понимания цели солидарного участия как в распределении результатов труда, так и в оплате.

Цель солидарного участия в справедливом распределении результатов труда, а также в ее оплате обусловлена направлением развития государства, которое оно избирает. Высшей социальной ценностью в России является человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность. Отсюда цель предприятия – организовать общественный труд и управлять им таким образом, чтобы обеспечить прибыль, развитие предприятия и надлежащую оплату труда.

Исходя из содержания приведенных конституционных принципов, можно определить главную цель солидарного участия работников как владельцев способности к труду, работодателей-владельцев средств производства и государства – это дальнейшее развитие социального государства, в котором все граждане, независимо от занимаемой должности, должны направлять свои усилия на создание общего общественного блага.

В этом постулате заложена социальная направленность экономики, которая основывается на различных формах собственности. А собственность, как свидетельствуют конституционные положения, обязывает собственника не использовать ее в ущерб человеку и обществу. Эта идея, этот конституционный постулат лежит в основе принципа распределения результата труда. Да, действительно весь результат труда наемных работников стал собственностью работодателя. Но часть произведенного работниками продукта, как правило, в денежном эквиваленте (выражении) работодатель обязан отдать тем, кто создал этот результат, этот продукт в форме оплаты труда.

Есть много методик распределения результатов труда трудового коллектива. Но есть две необходимые вещи для каждой методики распределения общих результатов труда. Во-первых, это обязательный учет соответствующей части (доли) необходимой работы конкретного работника в общих результатах труда; во-вторых, зависимость размера оплаты труда от условий жизни. То есть методика справедливого соответствия размера оплаты труда наемных работников стоимости рабочей силы зависит от спроса и предложения на рынке труда.

Относительно трудового права, то эта методика охватывает два способа правового регулирования оплаты труда: публичное (государственно-правовое регулирование оплаты труда, коллективно-договорное) и частное (индивидуально-договорное регулирование всех вопросов, касающихся оплаты труда работников).

Всеобщая декларация прав человека устанавливает, что «каждый гражданин без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за одинаковый труд, который обеспечивает ему и его семье достойное существование». Аналогичное положение содержится в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. [17], Конвенции МОТ № 95 «О защите заработной платы» от 1 июля 1949 г. [19].

Вмешательство государства в вопросы оплаты труда осуществляется прежде всего путем установления, закрепления минимальных социальных стандартов, вида и размера налогов. После выплаты предприятием всех сумм налогов, доля результатов труда в денежном эквиваленте, которая осталась от всевозможных отчислений, подлежит распределению с принципами и правилами, закрепленными в Генеральном соглашении.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 95 термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, любое вознаграждение за труд, который выполнен или может быть выполнен [18]. Труд творит материальные и духовные блага, предметы потребления, он творит самого человека [19. С. 105]. Труд является самосохраненной сущностью человека.

Последний рассматривается как отражение человеческой личности, а не как товар. Следовательно, плата за труд не может зависеть от законов рынка, а должна определяться справедливым вознаграждением за труд.

Законодательством установлены гарантии обеспечения права на заработную плату, а именно: минимальный размер заработной платы (ст. 133 ТК РФ), периодичность ее выплаты (ст. 138 ТК РФ), случаи сохранения среднего заработка за неработающим работником (ст. 157 ТК РФ), ограничение отчислений из заработной платы (ст. 137–138 ТК РФ) и др. Отсюда большинство расчетов по оплате труда начинается с минимальной заработной платы. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже размера прожиточного минимума.

Основой организации оплаты труда является тарифная система оплаты труда, которая включает тарифные ставки, должностные оклады, тарифную сетку и тарифные коэффициенты и обеспечивает формирование и дифференциацию размеров заработной платы. На основании ст. 144, 145 ТК РФ оплата труда работников учреждений и организаций финансируется из бюджета. Здесь преобладает публичная форма регулирования. Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в соответствии с соглашениями, заключенными на государственном, отраслевом, региональном и локальном уровнях.

Рассмотрим вопрос о выплате заработной платы в натуре, так как есть отрасли хозяйства, где эта форма заработной платы имеет широкое применение. Поэтому, во-первых, Конвенция МОТ № 95 и национальное законодательство предусматривают частичную выплату заработной платы в натуре [18]. Во-вторых, трудовое законодательство и коллективные договоры могут разрешать частичную выплату заработной платы в натуре в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике. Выплата заработной платы в виде спиртных или наркотических средств запрещается.

Обычно государства, где общественная организация труда много лет построена на наемном труде, нашли соответствующие способы, методики распределения результатов труда и определения системы и размера заработной платы работников. Например, благодаря конституционному принципу социального государства, который закреплен ст. 20 Конституции Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. [20. С. 181–233], действующее законодательство о труде предоставляет полную автономию работодателям и наемным работникам через коллективно-договорное регулирование определять систему и размер заработной платы. Государство осуществляет контроль за соблюдением этого принципа сторонами социального партнерства. За субъектами трудовых правоотношений закреплены все возможности для создания экономической мотивации для повышения производительности и качества труда. Но при этом они должны обязательно придерживаться принципа социального государства, потому что условием функционирования тарифной автономии, которую государство предоставило работодателям и работникам, является благо общества и каждого гражданина государства. Кроме того, государство законодательно предусмотрело судебный надзор за соблюдением принципа социальной справедливости.

В странах Запада есть и другие система определения уровня заработной платы. Так, в промышленности Швеции широкое распространение получила система солидарной оплаты труда. Ее суть заключается в том, что как работодатели, так и работники участвуют в постоянном обновлении средств производства с учетом последних достижений науки и техники. Принцип солидарной заработной платы поддерживается государством, поскольку он способствует процессу ликвидации низкорентабельных предприятий и, таким образом, стимулирует позитивные структурные изменения в экономике государства. Кроме того, такая система оплаты труда хорошо влияет на прибыль и расходы высокорентабельных предприятий, обеспечивая развитие не только предприятий и повышение заработной платы работников за счет использования сверхприбыли, но и техническое переоснащение производства, и научные исследования [21. С. 104–106].

К сожалению, в России еще не сложилась собственная экономически обоснованная система распределения результатов труда. Законодательно установленного коллективно-договорного регулирования оплаты труда пока недостаточно для воплощения справедливой заработной платы. Нам еще надо осознать простую истину, которую в свое время высказал К. Маркс: «Общество никак не сможет прийти к равновесию, пока оно не станет вращаться вокруг солнца труда» [22. С. 551–552]. Для решения поставленной в настоящем исследовании проблемы необходимо гармоничное объединение инновационного реформирования и внедрение элементов мировых моделей различных систем оплаты труда работников. Это обеспечит адаптацию отечественного трудового законодательства и достижения современных мировых стандартов в правовом регулировании вознаграждения за труд.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Дюркгейм Э. Определение общественного труда. Метод социологии. М. : Наука, 1991. 575 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М. : Соцэкгиз, 1962. 654 с.
4. Рикардо Д. Начало политической экономики и податного обложения. М., 1935. 517 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: Критика политической экономики : в 3 т. Т. 1, кн. 1. М. : Политиздат, 1988.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М. : Госполитиздат, 1961. Т. 6.
7. Мировая экономическая мысль сквозь призму веков / под ред. Г.Г. Фетисова, А.Г. Худокормова. М. : Изд-во МГУ, 1995. Т. 5.
8. Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России // Журнал российского права. 2016. № 7 (235). С. 12–19. doi: 10.12737/20142
9. Киселев А.С., Колодина А.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в России // Право: история и современность. 2019. № 3 (8). С. 122–130. doi: 10.17277/pravo.2019.03.pp.122-130
10. Мигранова Л.А., Роик В.Д. Заработная плата и социальное страхование // Народонаселение. 2019. Т. 22, № 2. С. 64–77. doi: 10.19181/1561-7785-2019-00016

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021). URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
12. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1949. 352 с.
13. Зайкин А.Д. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М. : Юрид. лит., 1967. 208 с.
14. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М. : Наука, 1972. 271 с.
15. Скобелкин В.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. 504 с.
16. Милкович Дж.Т., Ньюман Дж.М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / пер. с англ. М. : Вершина, 2005.
17. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5429/
18. Конвенция № 95 Международной организации труда (с изм. от 23.06.1992) «Относительно защиты заработной платы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/
19. Гегель Г.В.Ф. Сочинение Т IV: Феноменология духа. М. : Соцэкгиз, 1959. 440 с.
20. Конституция государств Европейского Союза. М. : Норма-Инфра, 1999. 802 с.
21. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции // Социалистический труд. 1980. № 7. С. 104–106.
22. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. М. : Госполитиздат, 1961.

References

1. Russian Federation. (1993) *Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v khode obshcherossiyskogo golosovaniya 01.07.2020)* [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993, with amendments approved during the nationwide vote on July 1, 2020)]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Durkheim, E. (1991) *Opreделение obshchestvennogo truda. Metod sotsiologii* [Definition of social labor. Method of sociology]. Translated from German. Moscow: Nauka.
3. Smith, A. (1962) *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Research on the nature and causes of the wealth of nations]. Translated from English. Moscow: Sotsekgiz.
4. Ricardo, D. (1935) *Nachalo politicheskoy ekonomiki i podatnogo oblozheniya* [Beginning of political economy and taxation]. Translated from English. Moscow: [s.n.].
5. Marx, K. & Engels, F. (1988) *Kapital: Kritika politicheskoy ekonomiki: v 3 t.* [Capital: Criticism of Political Economy: in 3 volumes]. Vol. 1(1). Moscow: Politizdat.
6. Marx, K. & Engels, F. (1961a) *Sochineniya* [Works]. Vol. 6. Translated from German. Moscow: Gospolitizdat.
7. Fetisov, G.G. & Khudokormov, A.G. (eds) (1995) *Mirovaya ekonomicheskaya mysl' skvoz' prizmu vekov* [World Economic Thought Through the Prism of Centuries]. Vol. 5. Moscow: MSU.
8. Abuzyarova, N.A. (2016) *Konstitutsionnye osnovy zarabotnoy platy i sotsial'nogo strakhovaniya v Rossii* [Constitutional bases of wages and social insurance in Russia]. *Zhurnal rossiyskogo prava*. 7(235). pp. 12–19. DOI: 10.12737/20142
9. Kiselev, A.S. & Kolodina, A.V. (2019) *Problemy pravovogo regulirovaniya zarabotnoy platy v Rossii* [Problems of legal regulation of wages in Russia]. *Pravo: istoriya i sovremennost'*. 3(8). pp. 122–130. DOI: 10.17277/pravo.2019.03.rr.122-130
10. Migranova, L.A. & Roik, V.D. (2019) *Zarabotnaya plata i sotsial'noe strakhovanie* [Salary and social insurance]. *Narodonaselenie*. 22(2). pp. 64–77. DOI: 10.19181/1561-7785-2019-00016
11. Russian Federation. (2001) *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 22.11.2021)* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001

No. 197-FZ (as amended on November 22, 2021)]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

12. Pasherstnik, A.E. (1949) *Pravovye voprosy voznagrashdeniya za trud rabochikh i sluzha-shchikh* [Legal issues of remuneration for the work of workers and employees]. Moscow; Leningrad: USSR AS.

13. Zaykin, A.D. (1967) *Pravovye voprosy organizatsii oplaty truda rabochikh* [Legal issues of the organization of wages for workers]. Moscow: Yurid. lit.

14. Livshits, R.Z. (1972) *Zarabotnaya plata v SSSR. Pravovoe issledovanie* [Wages in the USSR. A legal research]. Moscow: Nauka.

15. Skobelkin, V.N. (2002) *Trudovoe protsedurno-protseessual'noe pravo* [Labor procedural law]. Voronezh: Voronezh State University.

16. Milkovich, J.T. & Newman, J.M. (2005) *Sistema voznagrashdeniy i metody stimulirovaniya personala* [The system of rewards and methods of stimulating personnel]. Translated from English. Moscow: Vershina.

17. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5429/

18. International Labor Organization. (1992) *Konventsia № 95 Mezhdunarodnoy organizatsii truda (s izm. ot 23.06.1992) "Otnositel'no zashchity zarabotnoy platy"* [Convention No. 95 of the International Labor Organization (as amended on 06/23/1992) "Regarding the protection of wages"]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/

19. Hegel, G.W.F. (1959) *Fenomenologiya dukha* [Phenomenology of the Spirit]. Vol. 4. Moscow: Sotsekgiz.

20. European Union. (1999) *Konstitutsiya gosudarstv Evropeyskogo Soyuza* [The constitution of the states of the European Union]. Moscow: Norma-Infra.

21. Petrov, V. (1980) *Kak reguliruyut zarabotnuyu platu v Shvetsii* [How wages are regulated in Sweden]. *Sotsialisticheskii trud*. 7. pp. 104–106.

22. Marx, K. & Engels, F. (1961b) *Sochineniya* [Works]. Translated from German. Moscow: Gospolitizdat.

Информация об авторах:

Процевский В.А. – профессор, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права Юридического института Севастопольского государственного университета (Севастополь, Россия). E-mail: VAProtsevskiy@sevsu.ru

Горлов Е.В. – доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного и административного права Юридического института Севастопольского государственного университета (Севастополь, Россия). E-mail: evgorlov@gmail.com

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

Protsevskiy V.A., Sevastopol State University (Sevastopol, Russian Federation). E-mail: VAProtsevskiy@sevsu.ru

Horlov Ye.V., Sevastopol State University (Sevastopol, Russian Federation). E-mail: evgorlov@gmail.com

The authors declare no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 05.02.2022;
одобрена после рецензирования 26.06.2022; принята к публикации 14.03.2023.*

*The article was submitted 05.02.2022;
approved after reviewing 26.06.2022; accepted for publication 14.03.2023.*