

Тенденции развития заработной платы и социального страхования в России

Н. А. Абузярова

доктор юридических наук, профессор кафедры гражданского права и процесса РЭУ им. Г. В. Плеханова,
ведущий научный сотрудник ИЗиСП.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва,
Стремянный пер., д. 36; ФГНИУ «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Прави-
тельстве Российской Федерации», 117218, Москва, ул. Б. Черемушкинская, д. 34.
E-mail: abuzyar2013@yandex.ru

Tendencies of Development of Wages and Social Security in the Russian Federation

N. A. Abuzyarova

Doctor of Law, Professor of the Department for Civil Law and Procedure of the PRUE, Leading Researcher
of the IZAK.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997,
Russian Federation; Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian
Federation, 34 B. Cheremushkinskaya Str., Moscow, 117218, Russian Federation.
E-mail: abuzyar2013@yandex.ru

Аннотация

В соответствии с конституционными основами в статье проанализировано состояние заработной платы и социального страхования в России, неоправданная супердифференциация в размерах оплаты труда, исключающая финансовое участие низкооплачиваемых работников в обязательном социальном страховании, которые должны быть включены в систему обязательного социального страхования без всяких условий и ограничений. Также проанализирована необходимость повышения государственного регулирования оплаты труда, основная государственная гарантия по оплате труда – минимальный размер оплаты труда в России, с целью определить, на какой концептуальной основе в интересах населения должно строиться правовое регулирование заработной платы в России. В частности, обосновывается, что покупательский спрос – это главный и единственный двигатель рыночной экономики, и он должен умеренно опережать производственные возможности. Обращается внимание на использование государственного и договорного регулирования труда, поскольку объективно необходимо и социально оправдано, что публичный и частный характер регулирования трудовых отношений в сфере оплаты труда правильно соотносятся между собой. Основной целью договорного регулирования оплаты труда должно быть улучшение положения работников на основе договоренности сторон социального партнерства. Со своей стороны государство не должно мешать балансу и предложению рабочей силы на рынке труда, формированию естественной цены на рабочую силу.

Ключевые слова: дискриминация, достойная оплата труда, достойный труд, добровольное социальное страхование, заниженная цена рабочей силы, механизм правового регулирования, минимальный размер оплаты труда, обязательное социальное страхование, пенсионные обязательства, страховая сумма, супердифференциация заработной платы, прожиточный минимум, зарплатоемкость, реальное содержание заработной платы, цена труда.

Abstract

In accordance with the author's intention in the article in accordance with the constitutional foundations analyzes the wage and social insurance in Russia, unjustified superdifferential in wages, which exclude the financial participation of low-income workers in compulsory social insurance, which should be included in the system of compulsory social insurance without any conditions and restrictions. It analyzes the state of wages, the necessity of state regulation of wages, the basic state guarantee on wages – minimum wages and salaries in Russia with the aim to define the conceptual basis in the interests of the population should be legal regulation of wages in Russia, in particular, it is argued that consumer demand is the main, and only the engine of the market economy and it needs moderate to outstrip production capabilities. It draws attention to the use of state and contractual regulation of labour, as objectively necessary and socially justified if public and private regulation of labor relations in the sphere of remuneration are correctly related. The main purpose of contractual regulation of remuneration should

be to improve the situation of workers on the basis of the agreement between the parties of social partnership. For its part, the state should not interfere with the balance and supply of labour in the labour market, the formation of a natural price for labour.

Keywords: discrimination, fair wages, decent work, voluntary social insurance, low cost of manpower, the mechanism of legal regulation, the minimum wage, mandatory social insurance, pension liabilities, insurance amount, superdifferential wage, subsistence minimum, wage, actual wage, the price of labor.

Согласно статье 37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Согласно Конвенции МОТ № 111, дискриминацией признается всякое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Следовательно, говоря о дискриминации в оплате труда необходимо подчеркнуть, что это прежде всего нарушение равенства в оплате труда.

Наше внутреннее законодательство нуждается в некоторой корреляции в отношении дискриминации, поскольку в ней отсутствует понятие дискриминации, нет нормы о недопустимости преследования за попытку защиты своих прав, не дано разграничения между дискриминацией и дифференциацией, не разработан механизм дискриминационного поведения.

Содержание статей 3 и 4 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) выражается в запрещении дискриминации в сфере труда. Эти статьи не только должны применяться с учетом положений Конвенции МОТ № 111 «Дискриминация в области труда и занятий» (1958), ратифицированной Российской Федерацией, но и конкретизировать само понятие дискриминации.

В основе заработной платы лежит общемировой принцип – достойная оплата за достойный труд. Его критерии юридически закреплены в Концепции достойного труда, сформулированной МОТ в 1999 г., и являются важнейшим стандартом заработной платы на сегодняшний день. Согласно этой Концепции, достойный труд – это труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижаящим достоинство человека, открывающим равные стартовые возможности для всех, гарантирующим участие в принятии

управленческих решений и саморазвитие личности, позволяющим работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства. Эта Концепция поддержана Программой ФНПР, утвержденной на VII съезде ФНПР в которой указано, что достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны, что достойная заработная плата – это заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье. Установление гарантированного МРОТ предусмотрено статьей 7 Конституции. Статья 37 Конституции определяет, что каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Размер МРОТ в России составляет 6 200 рублей, в европейских странах минимальная заработная плата в структуре трудовых доходов работников составляет не менее 40–50%. В России, чтобы приблизиться к этому показателю, потребуется ее увеличение примерно в 3–5 раз. Таким образом, заниженной цене рабочей силы и реального содержания заработной платы¹ способствует установление низкого размера МРОТ, занижающего цену труда в стране. Недобросовестные работодатели устанавливают в организациях низкооплачиваемым работникам минимальную оплату труда не выше МРОТ, соответственно, в этих организациях не повышается результативность тру-

¹ В настоящее время существует два метода определения реального содержания заработной платы. Реальная заработная плата определяется отношением роста заработной платы к индексу потребительских цен и тарифов. Второй способ определения реального содержания заработной платы – через количество потребительских корзин прожиточного минимума, которое может выкупить работник на среднюю заработную плату [15].

да, что сказывается не только на низкой оплате труда работников, но и на доходах работодателей и в целом отражается на экономике страны. Общее состояние МРОТ и ее корреляция с прожиточным минимумом вызывают также некоторое возражение. В статье 133 ТК РФ установлено, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Действие данной нормы было отложено статьей 421 ТК РФ до неопределенного времени, на сегодняшний день предполагается доведение МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в 2018 г.

Уже в КЗоТе РСФСР 1918 г. указывалось, что минимум заработной платы должен быть выше величины прожиточного минимума, однако спустя почти столетие в той же стране работники ждут 2018 г. в надежде повышения МРОТ до величины прожиточного минимума.

Исходя из состояния минимальной заработной платы, полагаем необходимым исключить статью 421 из ТК РФ, так как поэтапное повышение МРОТ до величины довольно низкого в России уровня прожиточного минимума трудоспособного населения противоречит статье 7 Конституции Российской Федерации.

Согласно Европейской социальной хартии, минимальная оплата труда должна составлять 60% от средней заработной платы.

По коэффициенту Дж. М. Кейнса, размер средней заработной платы должен составлять 5–6-кратную величину от прожиточного минимума. Заработная плата должна обеспечивать покупательский спрос работника, умеренно опережать производственные возможности для того, чтобы устранить дисбаланс между покупательским спросом, зависящим от размера издержек производства и издержками производства, а это всецело зависит от оплаты труда. Надо понимать, что заработная плата – это не только плата за труд, но и главный источник инвестиций для компенсации износа средств производства и его модернизации.

В настоящее время стороны трудового договора, кроме работников бюджетной сферы, сами договариваются о размере заработной платы, и низкая оплата труда в силу эко-

номического неравенства сторон может навязываться работнику недобросовестным работодателем.

Работник экономически несамостоятелен и зависит от работодателя. Фактический размер заработной платы в большинстве случаев определяет работодатель с участием производственных и иных потребностей и работодатель настаивает на определенных выгодных для него условиях.

Еще в начале XX в. И. А. Покровский отмечал, что именно вследствие свободы договорных соглашений возможны случаи самой жестокой экономической эксплуатации: «сторона, экономически сильнейшая, пользуясь нуждой стороны слабейшей, ставит ей тяжелые условия, на которые та по необходимости должна согласиться» [11. – С. 263].

Фундаментальные основы и принципы государственного регулирования заработной платы заложены в статье 23 Всеобщей декларации прав человека и статьях 17 и 37 Конституции РФ.

Необходимость государственного регулирования заработной платы обусловлена тем, что государство обязано в силу общепризнанных международных принципов гарантировать реализацию ее основных сущностных признаков, формирующих содержание права каждого на справедливое вознаграждение за труд, без какой-либо дискриминации и на уровне, обеспечивающем работнику и его семье достойные условия жизни и непрерывное их улучшение.

По мнению Н. В. Халдеевой, «очевидно, что основой оплаты труда должно выступать именно государственное или, как его еще называют, федеральное, централизованное регулирование социально-трудовых отношений» [16. – С. 45]. Приоритетное значение государственного регулирования заработной платы прежде всего заключается в недопущении игнорирования работодателями в погоне за сверхдоходами от своей хозяйственной деятельности законных прав и интересов работников, создающих прибыль, и способствует наращению капитала. С этой целью установлена система гарантий по оплате труда, реализация которых должна обеспечиваться самим государством.

Исходя из этих положений в первую очередь следует признать точку зрения М. П. Головиной о введении принципа общей ответственности государства за эффективное функционирование системы оплаты труда, которое должно быть закреплено в ТК РФ, поскольку такой принцип имеет универсальное значение для всего трудового права [2].

Адам Смит, Людвиг Мизес, Джон Мейнард, Джон Мейнард Кейнс, Фридрих Август Хайек также признавали необходимость государственного вмешательства в экономическое развитие и решение социальных вопросов. По мнению Дж. М. Кейнса, в регулировании проблем заработной платы значительное место отводится государству в условиях рынка [4. – С. 263]. В своей главной работе «Общая теория занятости, процента и денег» он обосновал необходимость активного вмешательства государства в экономическую жизнь государства. Использование механизма государственного и договорного регулирования соответствует Конституции РФ, международному и национальному законодательству и должно быть направлено на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека. По данному вопросу также неоднократно высказывались А. М. Лушников и М. В. Лушникова указывая, что посредством сочетания законодательного, коллективно-договорного, локального и индивидуально-договорного регулирования осуществляется сочетание публичных и частных начал в правовом регулировании заработной платы [5. – С. 491; 6. – С. 274]. Небезынтересно утверждение С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова, считающих, что механизм правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений может сводиться к трем уровням правового регулирования: индивидуально-договорному, социально-партнерскому и публичному государственно-правовому [7. – С. 52]. Е. Б. Хохлов 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, что данный механизм достаточно надежно функционирует во всех промышленно развитых странах [17. – С. 153]. В свое время С.

Л. Рабинович-Захарин также отмечал единство законодательного и договорного регулирования заработной платы [13]. Вместе с тем децентрализация правового регулирования заработной платы в России без надлежащего надзора и контроля привела к необоснованной супердифференциации заработной платы работников. Государственное регулирование заработной платы должно применяться прежде всего в целях правовой защиты наиболее слабой стороны. Точка зрения, согласно которой государство не должно вмешиваться в регулирование трудовых отношений, а нормативное регулирование рассматриваться как ограничение свободы, является безосновательной. К примеру, до конца XIX в. формирование отношений наемного труда осуществлялось на основе договорной свободы, которое не было ограничено государством и которое себя не оправдало.

Государственное регулирование не может заменить договорное. Это подтверждает тот факт, что в разных странах делались многократные попытки государственным регулированием заработной платы обеспечить умеренность требований работников, касающихся роста заработной платы, что, в конечном счете, успеха не имело.

Справедливо мнение С. А. Иванова о том, что роль государства как регулятора трудовых отношений должна быть сохранена, хотя в разных экономических условиях она может быть разной [3. – С. 10–11]. В свое время А. И. Процевский отмечал, что 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 [12]. И это совершенно правильно.

Чтобы установить в России минимальную оплату труда в размере 60% от средней заработной платы и довести долю заработной платы в России до 60–70% ВВП, необходимо поднять платежеспособность населения через передел сверхдоходов по прогрессивной шкале налогообложения, как это делается во всех европейских и других развитых странах с последующим направлением этих средств на оплату труда, с соответствующим поднятием

цен на товары и услуги для сбалансированности заработной платы и цен. Добровольные инвестиции делаются только во имя прибыли, а у нас прибыльными являются только сырьевые и полусырьевые ресурсы; цены на энергоносители у нас в три раза ниже мировых. Поэтому иностранный инвестор не поднимет нашу экономику, только сами мы можем ликвидировать кризис неплатежеспособности населения, устранив дисбаланс оплаты труда с ценами. Покупательский спрос – это главный, пожалуй, даже единственный двигатель рыночной экономики [9]. Хочешь поднять экономику – покупательский спрос должен умеренно опережать производственные возможности [8]. Резкое повышение заработной платы в России в целях развития экономики и сбалансирование цен заработной платой – не популистский лозунг, а необходимое условие выхода из кризиса и подъема экономики страны. Надо понимать, что оплата труда – не только плата за труд, но и главный источник инвестиций для компенсации износа средств производства и его модернизации. Этот постулат отстаивали премьер-министр Столыпин, законодворец Сперанский. Социальное страхование органично связано с заработной платой. В настоящее время мы видим дерегулирование заработной платы, т. е. существенное уменьшение ее фиксируемых величин, с которых уплачиваются страховые взносы в государственные внебюджетные фонды. Необходимо формирование социального договорного страхования, формирование системы обязательного социального страхования в связи с безработицей. Обеспечение финансовой устойчивости системы социального страхования России возможно с помощью вовлечения в этот процесс самих работников. Надо иметь в виду, что наш работник не готов к социальному добровольному страхованию, поскольку социальное договорное страхование всей своей материальной тяжестью ложится на плечи работников, в значительной степени отягчая их бюджет, оно вообще доступно лишь наиболее обеспеченным слоям работников и не способно охватить большинство наемных работников России, соответственно, размер помощи по добровольному социальному страхованию будет скудным. По страховому закону 1912 г., в

России в обязательном социальном страховании участвовали рабочие посредством внесения одной трети страховых сумм, предприниматели вносили две трети страховых сумм. Обязательному социальному страхованию содействовало государство, оказывая материальное и организационное содействие, однако полной реализации закона помешали сначала война, а потом революционные преобразования. В настоящее время обязательное социальное страхование, формирование системы обязательного социального страхования в связи с безработицей нельзя переложить даже частично на работника в силу низкой заработной платы большинства работников. Их функционирование в России возможно только путем переложения на предпринимателей и государство. Низкооплачиваемые работники должны быть включены в систему обязательного социального страхования без всяких условий и ограничений.

К сожалению, в отличие от экономически развитых стран, в России объемы государственных пенсионных обязательств перед гражданами статистически не зафиксированы, законодательно не закреплены и публично не предоставляются населению.

В Конституции Российской Федерации необходимо закрепить право на достойную оплату труда и ввести в статью 130 ТК РФ правовую норму о выплате работникам заработной платы, обеспечивающей платежеспособность как работника, так и его семьи, и неукоснительно этого придерживаться.

Необходимо решение крупной задачи государственного масштаба по повышению и оптимизации доли заработной платы наемных работников в ВВП, включая институт достойной заработной платы, позволяющий работнику и членам его семьи обеспечивать приемлемые уровни и качество жизни.

Размер минимальной заработной платы следует приблизить к величине не ниже 40% от средней заработной платы по стране; размер средней заработной платы должен составлять 5–6-кратную величину от прожиточного минимума, для чего требуется существенно увеличить объем заработной платы [14. – С. 296–297] на основе Концепции МОТ 1999 г. «Достойный труд». В Конституции Российской Федерации необходимо закрепить

право на достойную оплату труда и ввести в статью 130 ТК РФ правовую норму о выплате работникам заработной платы, обеспечивающей платежеспособность как работника, так и его семьи, и неукоснительно этого придерживаться. Необходима конституционализация

понятий «достойный труд» и «достойная заработная плата», «обязательное социальное страхование». Понятия «достойный труд» и «достойная заработная плата», на наш взгляд, следует признать на конституционном уровне принципами организации труда.

Список литературы

1. Александров Н. Г. Хозяйственная реформа: труд и право. – М., 1969.
2. Головина М. П., Головина С. Ю. Срочные трудовые договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного суда // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2012.
3. Иванов С. А. Советская наука трудового права: проблемы и перспективы развития. – М. : Ин-т государства и права, 1975.
4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М., 1999.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. – Т. 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009.
6. Лушникова М. В. О единстве публичных и договорных (частных) начал в трудовом праве и праве социального обеспечения: теоретико-методологические подходы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2012. – С. 274–290.
7. Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма : Инфра-М, 2010.
8. Нигматулин Р. И. Дисбаланс между доходами населения надо регулировать налогами // Мир новостей. – 2015. – № 299 (1125). – URL: <http://mimov.ru/rubriki-novostey/ekonomika/akademik-ran-robert-nigmatulin-disbalans-mezhdu-dohodami-naselenija-nado-regulirovat-nalogami.html>
9. Нигматулин Р. И. Как обустроить экономику и власть России // Энергобезопасность и энергосбережение. – 2007. – № 5 (17). – С. 3–12.
10. Петров А. Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. – М. : ЭкОонис, 2011.
11. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права : учебник. – М. : Статут, 1998.
12. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства. – Харьков : Вища школа, 1975.
13. Рабинович-Захарин С. Л. Заработная плата по советскому праву. – М. : Вопросы труда, 1927.
14. Роиц В. Д. Достойные заработная плата и пенсия: зарубежный и отечественный опыт // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : материалы VIII Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2008.
15. Сковпень В., Широкова Л. 20 лет реформ: результаты и проблемы в сфере оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 5. – С. 50–56.
16. Халдеева Н. В. Сочетание государственного и договорного регулирования социально-трудовых отношений работников Крайнего Севера: проблемные вопросы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2012.
17. Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. – Л. : ЛГУ, 1991.