

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКА НА СПРАВЕДЛИВУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

Научный руководитель – Назметдинов Рустем Рафисович

Полякова Виктория Николаевна

Студент (бакалавр)

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Томская область, Россия

E-mail: viva19982015@mail.ru

Заработная плата является основным источником доходов большей части населения. От ее размеров, регулярности и своевременного получения зависит благосостояние каждой семьи. По показателям размера заработной платы можно получить представление об уровне и качестве жизни в стране [4]. Ежегодно Международная организация труда составляет рейтинг размера средних заработных плат в различных странах мира, анализ заработных плат проводится более чем в 70 странах. По данным МОТ в 2019 году Россия заняла 54 место по уровню заработной платы, между такими странами как: Хорватия, Черногория, Малайзия и Болгария [6]. Первые 3 места по уровню средней заработной платы заняли такие страны, как: Швейцария, Дания и Люксембург.

Одним из главных прав человека является право на вознаграждение за труд всем трудящимся, а именно справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которым пользуются мужчины, с равной платой за равный труд, а также удовлетворительное существование для них самих и членов их семей [4]. Статья 37 Конституции РФ провозглашает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда [1].

Необходимо сказать о том, что законодательство об оплате труда не стоит на месте и постоянно развивается в части норм, которые связаны с гарантиями работников по выплате заработной платы. С 2007 г. в ТК РФ появилась норма, которая регулирует порядок установления минимального размера оплаты труда. В ст. 133.2 ТК РФ [2] указано, что МРОТ в субъектах РФ не может быть меньше МРОТ установленного федеральным законом. С 1 января 2020 года установлен новый размер МРОТ, теперь он составляет 12 130 руб.

До 2007 г. в ТК РФ было закреплено легальное определение «минимальный размер оплаты труда» под ним понималось устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Также в величину МРОТ не включались компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты [2].

В настоящее время в Трудовом кодексе отсутствует легальное определение «минимальный размер оплаты труда», практика исходит из того, что МРОТ включает все части заработной платы: компенсационные и стимулирующие доплаты, и надбавки. Данная позиция не согласуется с принципом выплаты справедливой заработной платы и на основании этого появляется необходимость изменения данного подхода путем внесения соответствующих поправок в Трудовой кодекс РФ.

Конституционный суд в определении от 27.02.2018 г. № 252-О-Р [3] установил, что по правовому смыслу в действующем правовом регулировании в МРОТ не входят районные коэффициенты, которые начисляются в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями и работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Соответственно МРОТ установленный на федеральном уровне полагается всем работникам независимо от местности в которой осуществляется их трудовая деятельность. Следовательно, повышенная заработная плата в связи с особыми климатическими условиями будет устанавливаться отдельно для субъектов, в которых имеются особые климатические условия.

После 2007 г. МРОТ выплачивается всем работникам независимо от их квалификации, от сложности работ и условий при которых были исполнены трудовые обязанности. На мой взгляд, это является необоснованным, так как у каждого работника свой уровень образования, уровень квалификации, а также разный уровень сложности выполняемых работ. Можно выделить несколько критериев по которым можно определить справедливость заработной платы: во-первых, сравнение заработной платы соответствующей должности с другими соответствующими должностями в компании; во-вторых, это сравнение заработной платы с усилиями приложенных во время выполнения трудовых обязанностей и в последующем выдаваемых результатов; в-третьих, сравнение заработной платы с другими компаниями на таких же должностях; в-четвертых, работник анализирует свой уровень компетенции и это позволяет выполнять ему более сложные поручения и получать за это более высокую заработную плату.

С 1 января 2019 г. в законодательстве об оплате труда произошли изменения. Ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за второй квартал предыдущего года. Данные изменения коснулись большого количества граждан, из которых часть заняты в государственных и муниципальных учреждениях.

Так как Конституция провозглашает, что Россия является социальным государством, политика государства направлена на создания механизмов поддержания и обеспечения населения. К таким категориям относятся: минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум и потребительская корзина. С 1 января 2020 года стоимость потребительской корзины в среднем по России составляет 11,2 тыс. руб. в месяц. В данную сумму входят расходы на продовольствия, непродовольственные товары и услуги. Также в потребительскую корзину не входит большое количество категорий товаров и услуг, которые необходимы для достойного существования человека, к такими можно отнести: питание вне дома (данная категория составляет значительную часть расходов работающего человека), витамины, лечение, лекарства, возможность решения жилищных проблем и создание финансового резерва. Анализ соотношения таких категорий как минимальный размер оплаты труда и потребительская корзина, в целях более полного понимания системы социального обеспечения граждан в РФ, является актуальным.

Соответственно МРОТ нельзя считать справедливой заработной платой, потому что не может обеспечивать достойное существование для человека и его семьи, так как большое количество благ человек не может себе позволить на установленный размер минимального оплаты труда.

Повышению эффективности механизмов защиты права граждан России на справедливую заработную плату могут служить нормы международного права, которые, в Россия не ратифицировала. Международной организацией труда (МОТ) в 1970 г. принята Конвенция N 131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" [5], ее ратифицировали 53 государства, которые значительно уступают России по уровню экономического развития.

При установлении МРОТ необходимо соблюдать следующие факторы: потребности граждан и их семей, общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия, сравнительный уровень жизни других социальных групп и т.п.

Обеспечение права работника на выплату справедливой заработной платы не ниже МРОТ является одним из принципов правового регулирования трудовых отношений и нарушение данного принципа влечет для работодателя последствия в виде материальной, административной и уголовной ответственности, а для работника закрепление гарантий своевременности и полноты выплаты ему заработной платы.

Источники и литература

- 1) 1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. N 31. Ст. 4398.
- 2) 2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
- 3) 3. Определение Конституционного суда РФ от 27.02.2018 № 252-О-Р // Вестник Конституционного суда, № 4, 2018.
- 4) 4. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. М.: Юрайт, 2015.
- 5) 5. Конвенция МОТ от 22.06.1970 № 131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (заключена в г. Женеве 22.06.1970) // Справочно-правовая система «Гарант».
- 6) 6. Рейтинг Международной организации труда о величине заработной платы в мире: https://visasam.ru/emigration/vybor/srednya-zarplata-v-mire.html#_____2019