

Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.232+342.734
ББК Х404.06+Х405.114

DOI: 10.14529/law170408

О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Е. В. Аббасова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск

Статья посвящена анализу причин образования задолженности в оплате труда работников в России. Характер использования рабочей силы – ключевого ресурса экономики – непосредственно влияет на результаты трудовой деятельности. Минусы в обеспечении работников заработной платой – это минусы в результатах затраченного труда. Несмотря на принятие в последнее время мер правового характера, направленных на обеспечение конституционных гарантий оплаты труда, долги по заработной плате сокращаются медленно. Необходимы дополнительные меры для разрешения проблемы. К их числу следует отнести внесение в трудовое законодательство изменений, предусматривающих реальное возмещение работникам материальных потерь из-за задержек оплаты труда. Необходимы предварительный контроль перед приостановкой выплаты заработной платы за обоснованностью таких решений, определение перспектив ее получения в будущем. Более широко следует использовать международный опыт в обеспечении соблюдения прав работников.

Ключевые слова: *рефинансирование, проценты от задолженности, молодежные советы, приостановка платежей после проверки, зарубежный опыт.*

Трудности, обусловленные низкой заработной платой в России, как показывает практика, усугубляются задержками в оплате труда. Прослеживается тенденция к увеличению долга. Если к январю 2017 года он составлял 2 млрд 725 млн руб., то в марте по данным Росстата вырос до 3 млрд 613 млн руб. Некоторое снижение неплатежей – до 3 млрд 455 млн руб. – произошло к 1 августа текущего года.

Долги по оплате труда во многих случаях объясняются отсутствием у работодателей средств, кредитной политикой банков. Но это не единственные причины. Согласно документам Международной организации труда необходимый охват проверками инспекций труда должен составлять 15–20 %. Федеральная служба по труду и занятости при имеющихся ресурсах может обеспечить проверку лишь около 1,6 % всех организаций. При столь низком значении этого показателя невозможно в должной степени обеспечить контроль за соблюдением трудового законодательства. Этот вывод, реально отражающий ситуацию в сфере труда, содержится в утвержденной 5 июня 2015 г. Правительством РФ

концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2015–2020 годы. Разрешению ситуации способствовали бы объединение усилий государственных и профсоюзных инспекций труда, других общественных формирований при разрешении трудовых конфликтов, организация «горячих линий» в средствах массовой информации и др. Применительно к обсуждаемой ситуации речь идет о целевых проверках соблюдения законодательства об оплате труда и связанных с этим проблем. Некоторые нормы трудового законодательства нуждаются в изменении. Это относится к установленному порядку выплаты дополнительной компенсации за дни задержки оплаты труда. Неплатежи по заработной плате иногда называют «грабительской формой внутренних займов». С этим трудно не согласиться. Названная форма «займа» предусматривает лишь незначительную компенсацию. Возвращаются долги, когда нередко деньги в значительной степени обесценены, а предусмотренная ст. 236 ТК РФ компенсация не восполняет понесен-

ные убытки. Выплата процентов от ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день просрочки в условиях инфляции не может компенсировать работнику понесенные потери.

В юридической литературе высказывалось мнение о том, что эффективным средством явилось бы установление за задержку выплаты заработной платы таких же строгих мер ответственности, которые предусмотрены в случае несвоевременной уплаты налогов [2, с. 22]. Не оспаривая эту точку зрения, хотелось бы предложить и иное решение. По нашему мнению, следует в законодательном порядке установить, что при задержке выплаты заработной платы работодатель выплачивает работнику 5–8 % от суммы образовавшейся задолженности за первую неделю и 10 % за каждую последующую неделю. По такому пути идет зарубежная практика.

И по другим основаниям нынешняя редакция ст. 142 ТК РФ вызывает сомнение в ее правомерности, соответствии ратифицированной нашей страной Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» от 1 мая 1932 г., ст. 37 Конституции РФ. Из этой правовой нормы вытекает, что половину или более половины месяца работник обязан выполнять трудовые обязанности без оплаты и каких либо гарантий, что в последующем оплата будет осуществлена. При невыходе на работу работника его вправе уволить за прогул. В соответствии со ст. 4 ТК РФ к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее в неполном размере. Работники не участвуют в прибылях работодателя, поэтому не должны разделять негативные последствия предпринимательской деятельности без гарантий, что трудовые затраты им будут возмещены. В настоящее время государство предоставило представителям бизнеса своего рода «карт-бланш» в названной сфере. ТК РФ не предусматривает обязательной проверки необходимости привлечения работников к неоплачиваемому труду. Способствовали бы защите их прав предварительные проверки государственной инспекцией труда необхо-

димости задерживать оплату, определение перспектив ее получения в будущем.

Возникновению трудовых конфликтов в значительной степени способствуют недостатки действующего порядка информирования работников об оплате труда при поступлении на работу. Нередко такая информация носит общий характер, не позволяющий впоследствии при возникновении конфликта добиться положительного результата. ТК РФ предусматривает, что при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о ее составных частях, о размерах иных сумм, начисленных работнику, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, и др. (ст. 136). Такая информация актуальна. Но работнику важно до начала работы знать, на какое вознаграждение он вправе рассчитывать. На это ориентируют Конвенция МОТ № 95 об охране заработной платы и Рекомендация МОТ № 85 с тем же названием (п. 6), конкретизирующая Конвенцию № 95. Н. Л. Лютов, анализируя названные международные акты, справедливо отмечает: «В них подразумевается, что работник уведомляется о размере полагающейся ему заработной платы и порядке ее выплаты в момент подписания трудового договора. Трудовые права работников были бы лучше защищены, если бы во внутреннем законодательстве России воспроизводились все положения Рекомендации МОТ № 85» [3, с. 84]. Способствовало бы уменьшению споров об оплате труда внесение изменений в ст. 136 ТК РФ, предусматривающих, что о перечисленных в статье сведениях об оплате труда работодатель обязан в письменной форме уведомлять каждого работника при заключении трудового договора.

С развитием рыночных отношений усиливается взаимосвязь между производством и характером использования рабочей силы – основного ресурса экономики [1, с. 48]. При длительных задержках оплаты труда трудно рассчитывать на позитивные изменения в производстве.

Правовое регулирование труда отдельных категорий работников предусматривает необходимость учета субъективных оснований. Особенно в таком подходе нуждаются несовершеннолетние работники с учетом их психофизиологических особенностей, неокрепшего организма. Принятие ранее блока право-

вых актов, направленных на их защиту, не позволяет считать такой нормотворческий процесс завершенным, поскольку принятые правовые акты носят ограниченный характер. Так, Федеральный закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. возлагает на органы и учреждения системы профилактики безнадзорности несовершеннолетних обязанности по защите их прав. Включают они в себя и заботу о трудовом и бытовом устройстве, в частности, несовершеннолетних, вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений (п. 6 ст. 11). Федеральные законы «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24 июля 1998 г. и «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей, оставшихся без попечения родителей» от 21 июля 1996 г. обязывают федеральные органы исполнительной власти субъектов РФ осуществлять мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации и подготовке детей. Если не считать выборочных проверок, права работников, о которых идет речь, защищают соответствующие органы либо при трудоустройстве, либо при увольнении.

Способствовало бы выходу из ситуации возрождение на предприятиях молодежных организаций с наделением их функциями по представительству, защите интересов молодых, в том числе несовершеннолетних работников. Традиционные представители работников – профсоюзы – сегодня создаются не на всех предприятиях. По сути, они остаются один на один с работодателем, что нередко означает – один на один с допускаемым в отношении них произволом. Создание представительных органов молодежи на предприятиях (в организациях) способствовало бы достижению социальной адаптации и повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Необходимо принятие Федерального закона «О молодежи», в который должны быть включены полномочия комитета (комиссии) по делам молодежи на предприятии (в организации). К их числу следует отнести:

– участие в решении вопросов о приеме на работу, изменении существенных условий труда работников, не достигших совершеннолетия;

– участие в рассмотрении вопросов об оплате труда, премировании молодых работников, улучшении их социальных условий и др.

Сегодня расширяется практика создания на предприятиях молодежных советов. Они во многом различны по масштабам деятельности, поставленным целям и задачам. Достаточно назвать такие молодежные организации как «Молодая гвардия Единой России», объединяющая более 150 тыс. человек, Коммунистический союз молодежи, молодежные организации под патронажем Федерации независимых профсоюзов России и др. Важны обмен опытом, координация деятельности молодежных организаций с тем, чтобы одной из задач, стоящих перед ними, было решение конкретных социально-значимых вопросов в сфере труда. Так, на Челябинском металлургическом комбинате (ОАО «Мечел») по инициативе молодежного совета в коллективном договоре за призывниками закреплено право на прежнее рабочее место, получение подъемных. Ежегодно на предприятие устраиваются работать более 200 демобилизованных военнослужащих, в основном призывавшихся с ОАО «Мечел».

В современных условиях нельзя при защите социально-трудовых прав работников руководствоваться только сложившимися стереотипами, следует исходить из современных реалий, необходимости многопланового подхода к выполнению этой задачи, включая контроль за оплатой труда.

Литература

1. Васильев, В. А. Права представительных органов работников в управлении производительностью труда / В. А. Васильев, Е. В. Аббасова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2017. – Т. 17. – № 1. – С. 46–50.
2. Зайцева, О. Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений / О. Б. Зайцева // Трудовое право. – 2005. – № 5 – С. 22–24.
3. Лютов, Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования / Н. Л. Лютов. – М., 2012. – 125 с.

Аббасова Елена Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Челябинский филиал), г. Челябинск. E-mail: vaslena@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 25 сентября 2017 г.

DOI: 10.14529/law170408

ON ADDITIONAL MEASURES FOR ENSURING TIMELY PAYMENT OF REMUNERATION

E. V. Abbasova

Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russian Federation

The article is devoted to the analysis of the reasons for the formation of indebtedness in the remuneration of employees in Russia. The nature of the use of labour - a key resource of the economy - directly affects the results of labour activity. The disadvantages in providing employees with salaries are the minuses in the results of the labour expended. Despite the recent adoption of legal measures aimed at ensuring constitutional guarantees for labour remuneration, salary arrears have been slow to decline. Additional measures are necessary to solve the problem. These include introduction in the labour legislation of changes that provide for real compensation for employees of material losses due to delays in payment. Preliminary control is required before the suspension of payment of salary for the reasonableness of such decisions, determining the prospects for its receipt in the future. The international experience in ensuring the observance of employees' rights should be used more widely.

Keywords: *refinancing, interest on debt, youth councils, suspension of payments after verification, foreign experience.*

References

1. Vasiliev V. A., Abbasova E. V. [Rights of the representative bodies of employees in the performance management] *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pravo" [Bulletin of South Ural State University. Series Law]*, 2017, Vol. 17, no. 1, pp. 46–50. (in Russ.)
2. Zaitseva O. B. [Wages and its role in the legal regulation of labor relations]. *Trudovoe pravo [Labor law]*, 2005, no. 5, pp. 22–24.
3. Lyutov N. L. *Rossiyskoe трудовое zakonodatel'stvo i mezhdunarodnye трудовые standarty: sootvetstvie i perspektivy sovershenstvovaniya* [Russian labour legislation and international labour standards: conformity and prospects of improvement]. Moscow, 2012, 125 p.

Elena Valerevna Abbasova – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Civil-law disciplines, of Russian Academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation (Chelyabinsk branch), Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: vaslena@mail.ru.

Received 25 September 2017.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 4. – С. 41–44. DOI: 10.14529/law170408.

FOR CITATION

Abbasova E. V. On additional measures for ensuring timely payment of remuneration. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2017, vol. 17, no. 4, pp. 41–44. (in Russ.) DOI: 10.14529/law170408.