

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»
Высшая школа экономики, управления и права
(наименование высшей школы / филиала / института)

Быков Александр Валерьевич
(ФИО обучающегося)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Право Арктики

(наименование направленности образовательной программы (профиля / специальности / название магистерской программы))

Проблемы реализации права на оплату труда в странах Арктического региона

(тема ВКР)

Утверждена приказом от « 30 » мая 2018 г. № 1170

Руководитель ВКР

Зыкина Т.А., доцент
кафедры международного
права и сравнительного
правоведения к.ю.н., доцент

Консультанты

Рецензент

Сластилина Ю. В. доцент
кафедры международного
права и сравнительного
правоведения, к.ю.н.

Нормоконтроль

Зыкина Т.А., доцент
кафедры международного
права и сравнительного
правоведения к.ю.н., доцент

Руководитель ОПОП

(дата)

(подпись)

(ФИО, должность / степень / звание)

Постановление ГЭК от «__» _____ 20__ г.

Признать, что обучающийся (-аяся) _____

(инициалы, фамилия)

выполнил(-а) и защитил(-а) ВКР с отметкой _____

(отметка прописью)

Председатель ГЭК

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Секретарь ГЭК

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Архангельск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. Международные, региональные и внутригосударственные стандарты оплаты труда в странах Арктического региона	7
1.1 Модели оплаты труда, применяемые в странах Арктического региона	7
1.2 Право работника на заработную плату в странах Арктики и его отражение в моделях оплаты труда	17
2. Особенности реализации права на оплату труда по законодательству стран Арктического региона.	36
2.1 Право на минимальную заработную плату и проблемы его реализации	36
2.2 Проблемы реализации права на достойный уровень жизни как элемента модели оплаты труда, применяемой в Российской Федерации	69
Заключение	86
Список использованных источников	92

ВВЕДЕНИЕ

Арктический регион – территория открытого международного сотрудничества между государствами, имеющими интересы в развитии и освоении Арктических пространств. Между тем, отнюдь не все государства мира, заинтересованные в освоении Арктики могут быть причислены к странам Арктического региона. В геополитическом понимании страны Арктического региона представлены участниками Арктического совета, таким образом, Россия, Соединенные Штаты Америки, Канада, Финляндия, Швеция, Норвегия, Дания и Исландия являются странами Арктического региона.

Ключевым фактором экономического развития любого государства, несмотря на развивающиеся технологии автоматизации, является труд и трудовые ресурсы, а основным средством регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношений является трудовое право. Среди множества понятий и институтов трудового права особое место в системе социально-трудовых отношений занимает оплата труда (заработная плата), которое на международном уровне определяется как вознаграждение за труд.

Право на вознаграждение за труд является общепризнанным принципом международного права и нашло свое отражение в ряде международных актов. Так, например, статья 23 Всеобщей декларации прав человека закрепляет право каждого человека на труд, а каждого работающего на справедливое вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи.¹ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах в статье 7 провозгласил право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату.² Европейская социальная хартия обязывает сторон, подписавших Хартию, признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни.³

¹ Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр.

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. – 1994. - №12

³ Европейская социальная хартия (пересмотренная). Ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 №101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. - №4 – 2010.

Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.¹ Одним из основных условий, обеспечивающих достойную жизнь человека является право на труд, которое нашло свое закрепление в статье 37 Конституции Российской Федерации.²

В соответствии с положениями части 2 статьи 37 Основного закона Российской Федерации каждому гарантируется право на вознаграждение за труд. Более детальную регламентацию данное право получило в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Признавая общепризнанные принципы и нормы международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовой кодекс признал обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, в качестве принципа трудовых отношений.³

Вопросы оплаты труда работников всегда были актуальны, актуальными они являются и сейчас. Между тем, наиболее проблематичными являются вопросы, касающиеся систем оплаты и стимулирования труда, состава заработной платы, особенности определения минимального размера оплаты труда. В науке трудового права много внимания уделяется принципам функционирования трудовых отношений, в том числе и принципу справедливого вознаграждения за труд.

Страны арктического региона – это государства с развивающейся экономикой, производственной и социальной сферой, состоявшейся правовой системой, обеспечивающей устойчивое функционирование всех отраслей государственного управления.

Проведение сравнительно-правового исследования трудового права в целом представляет интерес для определения и оценивания состояния науки трудового права России. Сравнительно-правовые исследования оплаты труда проводятся в

¹ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – № 7. – 21 янв.

² Там же.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

области отдельных правоотношений, без учета всей системы социальных и экономических связей, составляющих общественные отношения по оплате труда. Моделирование всей сложной системы социальных, политических, экономических и правовых отношений в сфере оплаты труда представляется достаточно актуальным. Модель, как отражение, проекция оригинала, позволяет анализировать отдельные элементы, стандарты, механизмы и концепции; в последующем анализ частного позволяет сделать вывод о преимуществах и проблемах всей системе в целом.

Целью исследования является определение системы институтов оплаты труда в странах арктического региона, анализ существующих проблемных вопросов правового характера, связанных с оплатой труда работников, реализацией основных принципов оплаты труда, а так же формулировка определения понятия «модель оплаты труда» и ее структуры.

Достижение поставленной цели, относительно особенностей правового регулирования оплаты труда в странах Арктического региона, обусловлено необходимостью решения следующих задач:

- Формулировка понятия «модель оплаты труда»;
- Определение состава и структуры модели оплаты труда;
- Классификация моделей оплаты труда;
- Выявление проблем правового характера, связанных с реализацией права работника на заработную плату

Объектом исследования выступают общественные отношения, возникающие по поводу оплаты труда работников приполярных государств и состава заработной платы.

Предметом исследования выступают правовые нормы законодательных актов Российской Федерации, Северных стран, Соединенных Штатов Америки, Канады и Европейского союза, регулирующие общественные отношения, складывающиеся в сфере оплаты труда работников, состава заработной платы, а так же в сфере реализации основных принципов оплаты труда.

Теоретической основой исследования выступили труды А.А. Базикова, О.П. Беребиной, Н.Г. Гладкова, Т.А. Зыкиной, Е.В. Ким, А.Г. Кислова, А.М. Лушниковой,

М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, Н.Н. Олейник, Н.Е. Петровской, А.Н. Романова, и других авторов.

Некоторые научные труды потеряли свою актуальность в силу изменившегося законодательства, однако были использованы для сравнительного научного анализа.

Методологической основой исследования является система различных методов, логических приемов и средств научного познания. Применялись как общенаучные, так и частно-научные методы исследования: историко-правовой, формально-логический, формально-юридический, а так же метод сравнительно-правового анализа.

Нормативной основой исследования явились положения международных правовых актов, Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральные законы, постановления Правительства России, отраслевые соглашения различного уровня социального партнерства, а так же нормы иностранных нормативно-правовых актов.

Эмпирическая основа исследования представлена актами Конституционного Суда Российской Федерации, актами Верховного Суда Российской Федерации, судебной практикой судов общей юрисдикции, а так же судебными решениями иностранных судов

Структура работы определена с учетом сформулированных целей и поставленных задач и состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

Практическая значимость работы состоит в том, что она может быть полезна студентам, изучающим курс трудового права и практикующим юристам.

1. Международные, региональные и внутригосударственные стандарты оплаты труда в странах Арктического региона

1.1 Модели оплаты труда, применяемые в странах Арктического региона

В логике и методологии науки модель – это аналог (схема, структура) определенного фрагмента социальной реальности, концептуально-теоретического образования оригинала модели. Аналог (модель) служит для хранения и расширения знания об оригинале, конструирования оригинала, преобразования и управления им. С гносеологической точки зрения модель – это «представитель» или «заменитель» оригинала в познании и практике.¹ Необходимо отметить, что результаты разработки и исследования модели распространяются на оригинал.²

Исследование оригинала в ряде случаев бывает невозможным в силу объективных и субъективных обстоятельств, поэтому анализ модели или проекции оригинала необходим для выявления системы, проблем, причин их возникновения и методов решения проблем. Оплата труда, как оригинал, не поддается комплексному исследованию в силу объективной причины масштабов системы отношений и субъективной причины невозможности исключения субъекта исследований из этой системы исследуемых отношений. В свою очередь, исследование и анализ системы отношений иностранного государства объективно невозможно по причине фактического исключения субъекта исследования из системы отношений и субъективно невозможно в силу масштабов системы отношений. Иными словами, для изучения системы социальных отношений субъекту исследования необходимо иметь четкое представление об объекте исследования. Таким образом, конструирование модели и последующее изучение отдельных составляющих элементов модели позволяет детально и подробно изучить и анализировать саму систему, в частности, систему отношений по оплате труда.

Категория «оплата труда» представляется сложным, неоднозначным понятием, лежащим в плоскости сразу нескольких областей научного познания.

¹ Философский энциклопедический словарь / под общ. ред. Л.Ф. Ильичева. - М.: Советская энциклопедия, 1983. С. 382

² Там же, С.382

Оплату труда в той или иной направленности рассматривают ученые-социологи, изучая специфику возникающих социальных отношений, влияние оплаты труда и заработной платы на социальные и культурные процессы, раскрывая тем самым социальную природу оплаты труда; ученые-экономисты, интересующиеся экономическими механизмами системы оплаты труда, влиянием глобальных и локальных процессов на заработную плату наемного работника. Для ученых-правоведов оплата труда представляет интерес с точки зрения правового регулирования всего института в целом, и защиты прав работников в этой области, в частности.

Сложная категория «оплата труда», охватывающая сразу несколько важных особенностей, присущих общественной жизни, не может быть определена однозначно и четко. Дискуссия относительно определения понятия «оплата труда» сводится, как правило, к отождествлению, или наоборот, разграничению оплаты труда с понятием «зарплата». С точки зрения исследователей, как в экономике, так и в праве, следует, прежде всего, разграничивать понятия «оплата труда» и «зарплата», причем второе представляется по объему меньше первого.

В экономике оплата труда и зарплата имеют определенные функции и значение. Исходя из этого, ряд экономистов считает, что оплата труда и зарплата соотносятся как процесс и результат.¹ При этом подходе зарплата – это сумма выплат, причитающихся работнику, а оплата труда отражает процесс начисления этих выплат.² С такой позиции оплата труда должна включать в себя все то, что имеет непосредственное значение для результата начисления выплат работнику. В первую очередь в понятие оплаты труда следует включать нормативное регулирование института оплаты труда и заработной платы, как комплексной категории. Таким образом, оплата труда будет регулироваться не только нормами трудового права, но и нормами финансового и банковского права и бухгалтерского учета с учетом права социального обеспечения.

Кроме того, на заработную плату, как результат сложного процесса оплаты труда, непосредственно оказывает влияние государственная налоговая политика,

¹ Адова И.Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации // Вестник Томского государственного университета. 2010. №2. С. 38

² Там же. С. 38

учет которой в процессе оплаты труда необходим для реализации функций заработной платы и обеспечения права работника на достойный уровень жизни. В свою очередь фискальная политика государства непосредственно связана с реализацией, в том числе, социальной стратегии государства. Стоит отметить, что право на достойный уровень жизни, закреплено во Всеобщей декларации прав человека, Европейской социальной хартии и представляется как обязанность государства по социальной защите населения. Между тем, право на достойный уровень жизни является принципом трудового права. Таким образом, учет социальной политики государства, параметров достойного уровня жизни, при определении заработной платы является важной составляющей системы оплаты труда.

В рамках оплаты труда социальная политика государства, как правило, направлена на установление и закрепление определенного набора гарантий, социальной направленности. Так, в Российской Федерации к таким гарантиям можно отнести установление минимального размера оплаты труда, установление прожиточного минимума, ограничение удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме, обязательное социальное страхование работников, индексацию заработной платы. Следует отметить, что индексация заработной платы или повышение уровня реального содержания заработной платы является в большей степени экономическим механизмом модели оплаты труда.

Оплата труда как экономическая категория представляет собой некую систему, направленную на определение конечной суммы заработной платы, которая в свою очередь понимается как доход работника и издержки работодателя.¹ Таким образом, оплата труда представляет собой совокупность экономических механизмов и институтов формирования заработной платы, направленных на распределение материальных благ (части прибыли работодателя) между наемными работниками. При этом следует отметить, что объективные законы экономики действуют в условиях правового регулирования, а оплата труда есть ничто иное как правовой институт, следовательно, оплата труда – это совокупность экономических механизмов и институтов формирования заработной

¹ Дамдинжавын Н. Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2013. №3. С.4

платы, направленных на распределение материальных благ (части прибыли работодателя) между наемными работниками в соответствии с действующим законодательством, международными договорами и стандартами на основе принципов справедливости, социального равенства и паритета сторон трудовых отношений.

Кроме того, оплата труда представляется институтом, имеющим существенную социальную роль, в этом смысле в экономической науке выделяют социальную функцию заработной платы.¹ Таким образом, оплата труда входит в плоскость социальных отношений.

Между тем, следует отметить подход к понятию «труд» как к товару, вследствие чего заработная плата определяется на основе экономических механизмов и институтов рыночного ценообразования, как правило, не учитывающих социальную составляющую. Тем не менее, такой подход к труду, оплате труда и заработной плате имеет место в арктическом регионе.

Подход к труду как к товару, сугубо экономическому формированию заработной платы и оплаты труда имеется, в частности, в Соединенных Штатах Америки, где отсутствует система специальных государственных гарантий, а трудовые отношения регулируются нормами предпринимательского права.² При этом, оплата труда и труд в целом лежат в плоскости ресурсов и издержек предпринимателя. Стоит отметить, что предпринимательское право США включает в себя любые правовые нормы, так или иначе связанные с бизнесом, под которым понимается как сама деятельность и ее финансовые результаты,³ включая оплату труда.

Между тем, доктрина труда как товара или услуги не является главенствующей в вопросе трудовых отношений в Соединенных Штатах Америки. Так, раздел 29 Свода законов США содержит нормы, регулирующие трудовые отношения. Раздел 42 Свода законов США регулирует отношения социального обеспечения, которые, в том числе, можно отнести к оплате труда.

¹ Шавишвили Д.Ф., Шейнин Л.Б., Измайлова Н.А. Экономическая и социальная природа заработной платы // Вопросы экономики и права. 2017. №6. С.49

² Назметдинов Р.Р. Система трудового права Соединенных штатов Америки // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 333. С. 99-100

³ Предпринимательское право Российской Федерации / отв. Ред. Е.П. Губкин, П.Г. Лахно. М.: Юрист, 2005. С.94.

Социализация отношений по оплате труда в США имеет место в вопросе государственных гарантий минимальной заработной платы. Так, законодательством США работнику гарантируется минимальная заработная плата. Между тем, в условиях доктрины минимальной заработной платы, действующей в США и социальной политики в целом, следует отметить, в США модель оплаты труда несет в себе больше экономическую составляющую. Так, минимальная заработная плата в Соединенных Штатах обеспечивается на уровне почасовых ставок, как правило, обязательная часть пенсионного страхования работников формируется работниками и работодателями на условиях равного долевого участия, а взносы на медицинское страхование от заработной платы не зависят; система социального страхования работников в целом вынесена за рамки трудовых отношений.

Социально-ориентированная модель оплаты труда, неотъемлемой частью которой является социальная политика государства в отношении работающего населения, включает в себя такие составляющие как медицинское страхование, социальное обеспечение и ряд иных социальных гарантий, закрепленных в международных и национальных нормативных правовых актах. Так, Всеобщая декларация прав человека,¹ Европейская социальная хартия (пересмотренная),² Конституция Российской Федерации³ и Трудовой кодекс России⁴ закрепляют один из основных принципов оплаты труда – право каждого работника на справедливую заработную плату, достаточную для поддержания достойного человека существования для него самого и членов его семьи. Положения данного принципа получают свое дальнейшее развитие в ряде законодательных актов Российской Федерации.

Принцип обеспечения права работника на справедливую, достойную и достаточную заработную плату получил свое развитие, в том числе в сфере социального и медицинского страхования работника; выражается в гарантии доступности образования, а так же в иных государственных гарантий,

¹ Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр

² Европейская социальная хартия (пересмотренная). Ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 №101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. - №4 – 2010.

³ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – № 7. – 21 янв.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

составляющих «набор» достойного уровня жизни. Указанные гарантии направлены не только и не столько на работника, сколько на гражданина Российской Федерации, однако, они включены в систему трудовых отношений и оплаты труда.

Безусловно, реализация данных гарантий обеспечивается в большей степени за счет фискальных механизмов. Поэтому, рассматривая оплату труда как экономическую категорию, налогообложение следует включать в качестве составного элемента системы оплаты труда.

Помимо понимания труда как товара, предлагаем рассмотреть иную концепцию. Так, в тех случаях, когда в систему трудовых отношений включаются иные общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, следует говорить о понятии «труд» как о ресурсе восполняемом и дополняемом, но одновременно с этим, исчерпаемом. При данном подходе модель оплаты труда должна, отражать социальную политику, направленную на работника и членов его семьи. В целом социальная сфера априори ориентирована на человека и обеспечение его жизни в обществе в рамках государства. Социальная политика государства должна иметь своей целью, в том числе, создание условий для достойного труда и обеспечения необходимого минимума социальных гарантий работнику и членам его семьи. В рамках модели оплаты труда социальная составляющая должна включать, по меньшей мере, социальное и пенсионное страхование по различным основаниям, а так же гарантии минимального заработка работника.

При понимании труда как ресурса в контексте оплаты труда стоит отметить, что восполняемость труда как ресурса связана с такой целью оплаты труда как выплата необходимого и достаточного для возобновления трудовой функции человека вознаграждения. В этом смысле к оплате труда следует отнести оплату отпуска, а так же социальное обеспечение на случай нетрудоспособности.

Дополняемость трудового ресурса коррелирует с квалификацией работника. Государство и работодатель заинтересованы в повышении уровня квалификации работника и увеличении трудовых способностей работника. В результате повышения уровня квалификации работодатель получает возможность увеличения своих доходов от производимой продукции за счет освоения новых и технически сложных производств. Как следствие – увеличение темпов экономического роста

на государственном уровне. В этом смысле, учет квалификации работника должен является основополагающим фактором при определении заработной платы.

Труд человека в любом государстве, так или иначе, имеет отношение к различным факторам, приводящим к невозможности пользоваться своими трудовыми способностями. Исчерпаемость ресурса труда может возникнуть в любое время и по любому основанию (причине). В социальном и правовом государстве работник должен быть защищен от утраты трудовых способностей вследствие производственных травм, профессиональных заболеваний, а также работник должен быть защищен от утраты заработка по причине временной нетрудоспособности, вызванной общим заболеванием. Государственные гарантии медицинского обслуживания, а так же социального страхования на случай временной и полной нетрудоспособности представляются важными элементами социальной политики государства, обеспечивающей достойный уровень жизни, в свою очередь, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и пенсионное страхование следует относить к оплате труда.

Стоит подчеркнуть, что оплата труда – это система, направленная на определение и исчисление заработной платы работника. В свою очередь, заработная плата работника есть ничто иное, как денежная или, в случаях строго определенных законом, неденежная выплата работнику за использование им своего труда, которая должна обеспечить достойный уровень жизни ему самому и членам его семьи.

Модель оплаты труда в своей основе содержит определенный стандарт, который дополняется механизмами и элементами, свойственными конкретным правоотношениям в определенной ситуации. В этом смысле модели оплаты труда можно подразделять в зависимости от стандарта, лежащего в основе модели. Так, по уровню стандарта, можно выделить международную, региональную и внутригосударственную модель оплаты труда. Внутригосударственную модель, в свою очередь, следует подразделять на модели, действующие в рамках отраслевого, регионального (субъектового) стандарта оплаты труда и стандарта оплаты труда конкретного работодателя. Аналогичным образом возможна градация международных стандартов (в рамках транснациональных корпораций в отраслях

мировой экономики) и региональных стандартов (в рамках отдельных сообществ государств, ведущих совместную экономическую деятельность).

Стандарт – это типовой образец, которому должно удовлетворять изделие по своим признакам, свойствам и качествам.¹ Стандарт как образец с фиксированным набором элементов может быть дополнен иными признаками, не ухудшающими имеющиеся свойства.

Стандарт оплаты труда – это совокупность элементов, раскрывающих значение и содержание права работника на заработную плату, и оплату труда в целом. В отличие от модели, стандарт не является проекцией или отражением оригинала, стандарт сам является оригиналом. С эмпирической точки зрения элементы стандарта в отличие от элементов модели можно изучать и анализировать безотносительно их взаимосвязи между собой. Стандарт оплаты труда в рамках настоящего исследования следует понимать исключительно как юридическую составляющую в рамках модели.

Классификация моделей в зависимости от лежащего в основе стандарта основания может привести, в конечном счете, к смешению стандарта и модели. Здесь стоит отметить, что отличительной особенностью модели является тот факт, что она не совпадает по объему элементов со стандартом. Модель оплаты труда представляет собой совокупность правовых, экономических, финансовых, социальных и иных механизмов и институтов, связанных с социально-трудовыми отношениями и действующих во взаимосвязи между собой. В рамках модели следует рассматривать отдельные стандарты; относительно заработной платы в рамках модели могут быть юридический (правовой), экономический, социальный и иные стандарты оплаты труда. В этом смысле модель – это совокупность стандартов.

Помимо социально-ориентированной модели оплаты труда, в которую включаются стандарты социально-трудовых отношений, и экономической модели, для которой характерны стандарты рыночного ценообразования оплаты труда, следует выделить международную, региональную и внутригосударственную модели.

¹С.И Ожегов. Толковый словарь русского языка / под ред. Л.И Скворцова. М.: АСТ: Мир и Образование. 2014. С. 1121

Международная модель представляет собой, в частности, совокупность базовых юридических стандартов: общепризнанных принципов и норм международного права, устанавливающих основные общие начала системы отношений по оплате труда. В систему международного стандарта следует относить, прежде всего, акты Международной организации труда, относящиеся к правовому регулированию оплаты труда и заработной платы. Составными элементами международной модели также являются международные стандарты социальной политики, стандарты банковской, финансовой и бухгалтерской работы в сфере заработной платы.

Следует отметить, что международная модель, как и международный стандарт оплаты труда непосредственно не используется, а выступает в качестве базового ориентира при формировании внутригосударственных стандартов и моделей для большинства государств, прежде всего для государств-членов международной организации труда.

Экономические и политические объединения государств в целях интеграции экономики по региональному принципу создают собственные стандарты, в том числе и в сфере труда. На основе этих стандартов следует выделять региональную модель оплаты труда, правовой стандарт которой выражен нормативно-правовыми актами общего действия, устанавливающими общие для конкретного политико-экономического объединения принципы и механизмы, действующие в государствах-членах конкретного объединения. Для региональной модели так же справедливо наличие помимо юридических, иных стандартов, непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Как правило, региональные стандарты, а как следствие и модель, основаны на международных декларациях и конвенциях, а так же актах МОТ.

Как отмечалось ранее, в Соединенных Штатах Америки основной доктриной трудовых отношений выступает понимание труда как товара, а как следствие, полное подчинение отношений по оплате труда экономическим механизмам и институтам рыночного регулирования. Анализируя акты МОТ относительно заработной платы в частности и оплаты труда в целом, а также Всеобщую декларацию прав человека 1948 года, необходимо отметить, что в указанных документах труд не понимается как товар или услуга. Таким образом,

внутригосударственный стандарт оплаты труда может не соответствовать международным принципам, следовательно, внутригосударственная модель не должна с необходимостью иметь в своей основе международную модель. Аналогичные выводы следует сделать относительно соотношения региональных и внутригосударственных стандартов и моделей.

Структура внутригосударственной модели оплаты труда аналогична описанным выше. Особенность состоит в том, что на внутригосударственном уровне регулируются конкретные правоотношения, массив нормативно-правовых актов, регулирующих все возникающие правоотношения в рамках оплаты труда, значительно больше. Как следствие, на государственном уровне стандартов, составляющих модель, заметно больше, в частности, к внутригосударственным стандартам необходимо также относить принципы, механизмы, институты и нормы, закрепленные в актах социального партнерства, а так же стандарты индивидуального правового регулирования на уровне трудовых договоров.

Все стандарты и модели, как международные, так и внутригосударственные, так или иначе, направлены на реализацию основных и базовых принципов трудовых отношений в области оплаты труда, таких как: равная плата за труд равной ценности; принцип достойного труда; принцип вознаграждения за труд, обеспечивающего достойный уровень жизни; принцип справедливости.

Таким образом, модель оплаты труда – это совокупность стандартов оплаты труда, т.е. совокупность принципов, идей, механизмов и институтов трудовых и социально-трудовых отношений, экономических и социально-экономических отношений, непосредственно связанных с базовыми принципами трудовых отношений в сфере оплаты труда.

1.2. Право работника на заработную плату в странах Арктики и его отражение в моделях оплаты труда

Термин «заработная плата» применяется в трудовом законодательстве многих стран мира, однако на международном уровне официальное определение этого понятия зафиксировано в Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы». Согласно статье 1 данной конвенции заработная плата означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.¹

Право работника на заработную плату относится к субъективным правам, которое представляет собой меру возможного, дозволенного поведения управомоченного лица в целях удовлетворения его интересов, обеспеченную юридическими обязанностями других лиц.² Исходя из определения, субъективное право представляет собой не только возможность действовать в рамках юридически обязательных норм, но и возможность требовать от иных лиц поведения, соответствующего требованиям юридически обязывающих норм права, направленных на реализацию субъективного права. Таким образом, право на заработную плату – это право работника требовать от работодателя действий направленных на реализацию субъективного права работника на заработную плату. Иными словами, право на заработную плату – это право работника требовать от работодателя выплаты вознаграждения, могущего быть исчисленным в деньгах и установленного соглашением или законом, которые работодатель должен уплатить в силу трудового договора за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Право работника на заработную плату представляется составным правом, включающим ряд самостоятельных трудовые гарантии и институтов и только

¹Относительно защиты заработной платы. Конвенция Международной организации труда от 24.09.1952 N 95 // Ведомости ВС СССР. – 1961. – 01 ноя.

² Н.И. Матузов, А.В. Малько. Теория государства и права: учебник. М., изд-во «Юристъ», 2004. – С.191

возможностью требования от работодателя выплаты денежного вознаграждения не ограничивается.

В более широком смысле право на заработную плату стоит рассматривать не только как право на получение денежного вознаграждения, но и как право на информацию о получаемой заработной плате, право на защиту заработной платы от удержаний и в случае несостоятельности работодателя. Кроме того, заработная плата должна быть выплачена работнику в соответствующей форме.

Информация о заработной плате, согласно пункту 6 Рекомендаций Международной организации труда № 85 «Об охране заработной платы» должна доводиться до сведения работника до заключения трудового договора и включать как минимум сведения о ставках полагающейся заработной платы, методе исчисления, периодичности выплаты заработной платы месте выплаты и условиях, согласно которым могут производиться удержания.¹

Говоря о защите заработной платы от удержаний, следует отметить, что Конвенция МОТ № 95 ограничивает размеры удержаний из заработка работника,² а рекомендации МОТ № 85 конкретизируют положения конвенции,³ однако наиболее актуальной является проблема защиты права работников на заработную плату в случае банкротства предпринимателя или организации – работодателя. Так, Конвенция МОТ № 95 относит задолженность по заработной плате при банкротстве к «привилегированному кредиту», который согласно статье 11 Конвенции будет выплачен полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать их долю.⁴ Между тем, требования работников о выплате заработной платы в случае банкротства работодателя, как правило, включаются в отдельную очередь требований кредиторов. Так или иначе, в случае несостоятельности работодателя трудовые правоотношения смещаются в плоскость гражданского (арбитражного) процесса и гражданского (предпринимательского) права.

¹ Об охране заработной платы. Рекомендация Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 954 - 956.

² Относительно защиты заработной платы. Конвенция Международной организации труда от 24.09.1952 N 95 // Ведомости ВС СССР. – 1961. – 01 ноя.

³ Об охране заработной платы. Рекомендация Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 954 - 956.

⁴ Относительно защиты заработной платы. Конвенция Международной организации труда от 24.09.1952 N 95 // Ведомости ВС СССР. – 1961. – 01 ноя..

С целью закрепления дополнительных гарантий прав работников на заработную плату в случае банкротства работодателя в 1992 году Международная организация труда приняла конвенцию №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». Данная конвенция закрепила механизм страхования ответственности работодателя в случае невыплаты заработной платы при банкротстве.

На международном уровне закреплён приоритет денежной формы заработной платы, о чем говорит статья 3 Конвенции МОТ № 95, однако не исключена и натуральная форма выплаты заработной платы. Стоит отметить, что Конвенция №95 существенным образом ограничивает случаи допустимости выплаты заработной платы в натуральной форме. Так, согласно статье 4 Конвенции МОТ №95 заработная плата может быть частично выплачена в натуральной форме в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь.¹

Информирование работников о заработной плате, гарантированность прав работников в случае банкротства работодателя, денежная форма выплаты заработной платы, а так же само определение понятия «заработная плата» являются неотъемлемыми составными элементами права на заработную плату. При анализе содержания права на заработную плату в рамках международного стандарта следует отметить, что заработная плата представляет собой денежную выплату работнику за труд, который выполнен или должен быть выполнен, при этом информация о заработной плате должна быть доведена до сведения работника в полном объеме, надлежащей форме и отвечать требованию достоверности. Кроме того, право работника на заработную плату должно быть защищено силой государственного принуждения и здесь следует отметить обязанность работодателя нести ответственность за невыплату или задержку выплаты заработной платы.

Стоит отметить, что сама по себе ответственность работодателя относится к институту юридической ответственности, а ответственность за невыплату заработной платы или задержку ее выплаты следует отнести к стандарту защиты

¹ Относительно защиты заработной платы. Конвенция N 95 Международной организации труда // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1961. – 1 ноя.

трудовых прав, вынося охрану и защиту прав за рамки института заработной платы.

Международный стандарт оплаты труда, основанный на актах Международной организации труда, является ориентиром и действует для всех государств – членов Международной организации труда, в том числе и для арктических стран.

В рамках международного сотрудничества выделяется региональный вид международных отношений, который объединяет государства в рамках отдельного региона. Для стран Арктики форматами регионального сотрудничества являются, в частности, Европейский союз, Совет Европы, Содружество независимых государств, а так же Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС). Региональное сотрудничество и взаимодействие положительно сказывается на регулировании некоторых проблемных вопросов, относящихся к компетенции конкретного государства. Такое взаимодействие осуществляется посредством принятия международных актов, а содержащиеся в них положения следует относить к категории стандартов.

В контексте региональных стандартов оплаты труда следует отметить нормативно-правовые акты Европейского союза, которые включают постановления, регламенты и директивы – правила, принимаемые по предложению Европейской комиссии Советом Европейского Союза и Европарламентом. Директива обязывает государство в течение определенного срока принять меры, направленные на достижение целей, в ней указанных. Стоит отметить, что акты законодательства Евросоюза имеют верховенство над национальным правом.

Как отмечает И.А. Филипова, значительную часть европейского трудового права составляют именно директивы.¹ Сама директива устанавливает цели и предоставляет государству-члену Евросоюза свободный выбор средств для достижения этих целей. При этом недостаточным будет скопировать текст директивы в трудовой кодекс, необходимо принять все правовые и административные меры, чтобы задачи, поставленные директивой, были достигнуты.²

¹ Филипова И.А. Европейское трудовое право: принципы, источники, особенности // Трудовые договоры.ру [сайт]: URL: <https://www.трудовые-договоры.рф/article/1315> (дата обращения: 26.12.2018)

² Там же

Анализ актов Евросоюза показал, что вопрос об оплате труда решается на уровне государств-членов Евросоюза, и, соответственно правовое регулирование заработной платы всецело отнесено к компетенции государств-членов Евросоюза. Однако отдельные вопросы защиты прав работников на заработную плату регулируются на уровне директив Европейского Союза. Так, с целью закрепления механизма страхования работодателя на случай неплатежеспособности в 1980 году была принята Директива № 80/987/ЕС, которая была пересмотрена Директивой № 2002/74/ЕС 2002 года о сближении законодательства государств-членов относительно защиты работников в случае банкротства их работодателей.

Как справедливо отмечает Н.Л. Лютов, использование Европейской социальной хартии 1994 года является международным обычаем.¹ С точки зрения правового регулирования Европейская социальная хартия 1994 года представляется региональным стандартом, в частности, в области оплаты труда и заработной платы. В целом, Европейская социальная хартия 1994 года соответствует актам Международной организации труда и закрепляет аналогичные права и гарантии прав работников. Но, являясь ограниченной по сфере своего территориального применения, рассматривается в качестве регионального стандарта.

В Арктике региональные стандарты в области оплаты труда имеют свое распространение, как на государства, являющимися членами Европейского Союза (Дания, Финляндия, Швеция), так и на государства-члены Совета Европы (Дания, Исландия, Норвегия, Россия, Финляндия, Швеция).

Следует заметить, что кроме указанных региональных стандартов в области оплаты труда в арктическом регионе формально действует стандарт Содружества Независимых Государств, однако, оказывает свое влияние в рамках арктического региона исключительно на законодательство Российской Федерации. Согласно преамбуле Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 года государства признают для себя обязательным осуществление социальной политики. Изложенные положения признаются в качестве минимальных для всех

¹ Н.Л. Лютов. Международные трудовые стандарты в области труда и трудовое законодательство России // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. 2012. №7 [сайт]. URL: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/77276-mezhdunarodnye-standarty-oblasti-oplaty-truda-trudovoe-zakonodatelstvo> (дата обращения: 05.02.2019)

государств.¹ Следовательно, Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств закрепляет минимальные стандарты социальной политики стран СНГ, которые являются обязательными для всех членов СНГ.

Таким образом, право работника на заработную плату в странах Арктического региона основано на международных стандартах, равно признаваемых и действующих для большинства государств мира. Региональные принципы оплаты труда конкретизируют содержание права на заработную плату, объем гарантий и степень защищенности трудовых прав работников, непосредственно связанных с оплатой труда.

С точки зрения защищенности и гарантированности прав работников интерес представляет стандарт трудовых отношений Северных стран. Так, для Финляндии, Дании, Норвегии и Швеции характерно сильное профсоюзное движение и деятельность нескольких профсоюзов у одного работодателя. В свою очередь, представительство интересов работников в коллективных переговорах с работодателем несколькими профсоюзами одновременно приводит к тому, что между работниками и работодателем может быть заключено несколько коллективных договоров, что приводит к нарушению прав и законных интересов работников. Прежде всего, подобные нарушения возникают в сфере оплаты труда и, как указал Суд по трудовым спорам Швеции, в целях соблюдения прав и интересов работников, в рамках одного работодателя разными коллективными договорами не могут быть установлены различные правила оплаты труда, в том числе, размер минимальной заработной платы.²

Международные и региональные стандарты оказывают существенное влияние на внутригосударственное правовое регулирование в целом и в области оплаты труда в частности, в свою очередь, на основе международных и региональных стандартов закрепляется и конкретизируется право работника на заработную плату во внутреннем законодательстве.

Так, трудовое законодательство Канады восприняло на себя влияние международных стандартов в сфере труда. Говоря о трудовом законодательстве

¹ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. N 6. С. 99 - 117

² Dom nr 16/19 Mål nr A137/17 // ARBETSDOMSTOLEN [сайт]. URL: <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2019/16-19.pdf> (дата обращения: 05.04.2019)

Канады, стоит отметить, что основным источником трудового права Канады является Трудовой кодекс Канады (Canada Labour Code R.S.C., 1985, с. L-2). Кроме того, само по себе наличие кодифицированного акта в сфере труда является внутригосударственным трудовым стандартом; так же необходимо обратить внимание на то, что среди государств Арктического региона кодифицированные нормативно-правовые акты в сфере труда имеются только в Российской Федерации и Канаде, что с одной стороны свидетельствует о признании указанными государствами трудового права как отдельной отрасли права, а с другой – наличие кодифицированного акта создает дополнительную гарантию защиты трудовых прав.

Анализ Трудового кодекса Канады в области регулирования оплаты труда и заработной платы представляется важным начать с преамбулы к документу, в котором признается обязанность государства соблюдать Конвенцию Международной организации труда № 87 Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (...the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize).¹ Несмотря на то, что право сторон трудовых отношений на объединение, само по себе, не относится к стандартам оплаты труда, профсоюзы, как орган объединения работников оказывает существенное влияние и играет активную роль в процедуре коллективных переговоров, результатом которых является коллективный договор. В свою очередь коллективный договор, как правовой акт, регулирует, в том числе, вопросы оплаты труда, а Конвенция МОТ № 95 упоминает коллективный договор в качестве средства регулирования трудовых отношений в области заработной платы. В рамках анализа стандарта оплаты труда необходимо оговориться о значительной роли профсоюзов в области гарантий, содержания и защиты права на оплату труда. Между тем, Канада не ратифицировала Конвенцию МОТ № 95², а потому внутригосударственный стандарт оплаты труда Канады представляет наибольший интерес.

¹ Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 05.03.2018).

² Статус Конвенции Международной Организации Труда N 95 об охране заработной платы (Женева, 1 июля 1949 г.) (по состоянию на 16 февраля 2018 года) [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/3915849/> (дата обращения: 05.02.2019)

Регулирование отношений по оплате труда, а так же правовые нормы, касающиеся заработной платы, включены в часть III Трудового кодекса Канады, в тот же раздел документа включены положения, регулирующие нормы труда, оплату и предоставление отпуска, а так же оплату периодов временной нетрудоспособности по причине болезни.¹ Такая группировка норм Трудового кодекса Канады дает основания полагать, что модель оплаты труда, применяемая в Канаде, основана на понимании труда как ресурса.

Базовые определения и понятия, используемые в области оплаты труда, приведены в статье 166 Трудового кодекса Канады. Заработная плата, согласно указанной норме, включает в себя все формы вознаграждения за выполненную работу за исключением чаевых и пособий (*wages includes every form of remuneration for work performed but does not include tips and other gratuities*)². В данном определении интерес представляет как минимум два аспекта. Во-первых, термин «tips» буквально означает «чаевые», в свою очередь, согласно словарю С.И. Ожегова чаевые – это деньги, даваемые за мелкие услуги сверхполагающихся.³ Однако, в контексте определения заработной платы, содержащегося в статье 166 Трудового кодекса Канады и принимая во внимание тот факт, что система стимулирования труда является необходимым условием эффективности трудовой деятельности работника, термин «tips» следует использовать в значении «премия». Во-вторых, согласно определению заработной платы по Трудовому кодексу Канады пособия (*gratuities*) исключены из заработной платы работника.

Между тем, следует отметить возможность использования термина «tips» в значении «чаевые» в том значении, что особенностью западной культуры потребительского общества и сферы обслуживания является поощрение работы отдельных работников сферы услуг потребителями этих услуг. В этом смысле исключение «чаевых» из состава заработной платы связано с защитой работников сферы услуг, в обыкновенной практике получающих такое вознаграждение от потребителей услуг. Такое исключение, как представляется, направлено на защиту работников от недобросовестных работодателей, исключаящих из суммы

¹ Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 05.02.2018).

² Там же

³ С.И. Ожегов. Толковый словарь русского языка / под ред. Л.И. Скворцова. М.: АСТ: Мир и Образование. 2014. С. 1293

заработной платы сумму «чаевых» и тем самым, перекладывающих свои обязанности по выплате премий, как составной части заработной платы, на потребителей услуг.

Анализируя определение заработной платы по Трудовому кодексу Канады, необходимо подчеркнуть, что при любом значении термина «tips» сумма «чаевых» или сумма «премий» исключается из суммы совокупной заработной платы, а значит, работодатель обязан не учитывать указанные суммы при начислении общей заработной платы.

Трудовое законодательство Канады содержит положения о защите требований работников при банкротстве работодателя. Несмотря на то, что Канада не ратифицировала Конвенцию Международной организации труда № 95, в Канаде принят специальный закон «О защите наемных работников», содержащий, в том числе, нормы о защите заработной платы при банкротстве работодателя.¹ Согласно указанному закону заработная плата признается привилегированным кредитом и подлежит удовлетворению в первую очередь, как и иные выплаты, причитающиеся работнику. Кроме того, с точки зрения защиты заработной платы необходимо обратить внимание на статью 251.1 Трудового кодекса Канады, предусматривающей административный порядок взыскания заработной платы в случае просрочки ее выплаты.

Стоит отметить важную для арктических районов Канады особенность внутригосударственного стандарта оплаты труда. Так, нормы раздела Трудового кодекса Канады, регулирующие оплату труда, не распространяются на Северо-Западные территории, Нунавут и Юкон. Частично, оплата труда в арктических районах Канады регулируется нормативно-правовыми актами указанных административно-территориальных единиц, но существует и общее регулирование. Например, почасовые ставки заработной платы устанавливаются на всей территории Канады вне зависимости от административно-территориальных единиц, а последние вправе установить свои ставки заработной платы, но не ниже общих для всей Канады.

В целом, правовое регулирование оплаты труда в Канаде имеет схожие черты с российским трудовым законодательством. В трудовом законодательстве

¹ Wage Earner Protection Program Act S.C., 2005 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/W-0.8/page-1.html#docCont> (дата обращения: 05.02.2018).

России и Канады институт оплаты труда регулируется одинаковыми правовыми средствами, кодифицированные акты в сфере труда содержат похожие нормы. Так, в силу ст. 174 Трудового кодекса Канады в случае сверхурочной работы, работник имеет право на оплату труда как минимум в полуторном размере.¹ Аналогичные положения содержатся в ТК РФ – ст. 152 ТК РФ гарантирует оплату труда за сверхурочную работу в двойном размере.² Статья 178 Трудового кодекса Канады обязывает работодателя выплачивать заработную плату в размере не меньше МРОТ³ положения ст. 182 Канадского Кодекса закрепляют принцип запрета дискриминации в сфере оплаты труда.⁴ Аналогичные соответствующие положения содержатся в статьях 133, 132 ТК РФ.⁵

Ввиду того, что трудовое законодательство Канады использует схожие механизмы правового регулирования и правовые средства, как например, двухуровневую систему правового регулирования: на общегосударственном уровне и уровне провинций и территорий, представляется интересным обратиться к анализу российского трудового законодательства и анализу отечественного стандарта оплаты труда.

Анализ российского трудового законодательства на предмет его соответствия международным стандартам в сфере труда стоит начать с основных идей и руководящих начал в этой области. Так, среди принципов регулирования трудовых отношений, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, непосредственно к оплате труда относится принцип обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. С точки зрения международных и региональных стандартов оплаты труда закрепление принципа справедливости в оплате труда в тексте Трудового кодекса Российской Федерации формально

¹ Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 03.02.2019).

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

³ Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 03.02.2019).

⁴ Там же

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права. Аналогичный по формулировке принцип содержится в статье 4 Европейской социальной хартии (пересмотренной),¹ статья 23 Всеобщей декларации прав человека закрепляет право каждого человека на труд, а каждого работающего на справедливое вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи.² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах в статье 7 провозгласил право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую зарплату.³

В Трудовом кодексе Российской Федерации непосредственно оплате труда посвящен раздел VI, некоторые положения которого вызывают интерес с точки зрения соотношения отечественного и международного стандартов оплаты труда.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). В свою очередь статья 1 Конвенции МОТ №95 определяет заработную плату как независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить, в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

¹ Европейская социальная хартия (пересмотренная). Ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 №101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. - №4 – 2010

² Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр.

³ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. – 1994. - №12

Как отмечает Н.Л. Лютов, при внешней схожести двух определений, наличие существенная разница между внутренним российским законодательством и Конвенцией № 95, заключающаяся, в частности, в том, что определение заработной платы, содержащееся в ст. 129 ТК РФ, включает в заработную плату компенсационные и стимулирующие выплаты, в то время как ст. 1 Конвенции МОТ № 95 понимает под заработной платой только плату за труд.¹ Кроме того, стоит согласиться с замечанием Н.Л. Лютова и С.Ю. Головиной о том, что заработная плата согласно Конвенции МОТ № 95 должна выплачиваться в полном объеме даже в случае простоя по вине работодателя, в то время как в действующем трудовом законодательстве простой по вине работодателя, согласно части 1 статьи 157 оплачивается в размере лишь 2/3 средней заработной платы работника и в силу части 2 указанной нормы 2/3 должностного оклада тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по независящим от сторон трудового договора обстоятельствам.²

В соответствии с пунктом 1 статьи 4 Конвенции МОТ № 95, национальное законодательство, коллективные договоры или решения арбитражных органов могут разрешать частичную выплату заработной платы в натуре в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь.³ В свою очередь в российском трудовом законодательстве имеются положения, согласно которым выплата заработной платы в натуре допускается. Однако, стоит заметить, что согласно части 2 статьи 131 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда может производиться и в иных (т.е. неденежных) формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля

¹ Н.Л. Лютов Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 106

² См.: Н.Л. Лютов Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 106
Головина С.Ю. Соотношение терминологии международных актов о труде и российского трудового права // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты. Екатеринбург, 2009. С. 34-35.

³ Относительно защиты заработной платы. Конвенция Международной организации труда от 24.09.1952 N 95 // "Ведомости ВС СССР". – 1961. – 01 ноя.

заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.¹

Анализируя приведенные выше нормы, следует заключить, что согласно Конвенции МОТ № 95 натуральная форма выплаты заработной платы возможна только в отдельных отраслях экономики или профессиях, где натуральная форма оплат Ы труда обычно применяется или желательна к применению.

Следует согласиться с мнением Н.Л. Лютова о том, что неденежная форма оплата труда в Российской Федерации допускается в отношении любых отраслей экономики и профессий, что само по себе ставит под сомнение возможность использования изъятий, предусмотренных статьей 131 ТК РФ, в силу противоречия ратифицированному международному договору с участием Российской Федерации.²

Необходимо отметить, что выплата заработной платы в натуральной форме является своего рода элементом регионального стандарта оплаты труда стран Содружества Независимых Государств. Так, согласно части 2 статьи 21 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств заработная плата может выплачиваться работникам по их желанию в натуральном виде (продуктами или товарами) на сельскохозяйственных и некоторых других предприятиях.³ Российский стандарт оплаты труда учитывает положения Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, что выражается в толковании части 2 статьи 131 Трудового кодекса Российской Федерации, выраженном в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Согласно пункту 54 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при доказанности такого юридически значимого обстоятельства как выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

² Н.Л. Лютов Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 107

³ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. – 1995. - №6.

экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики).¹

Разъяснения по применению норм Трудового кодекса Российской Федерации в части натуральной формы выплаты заработной платы, данные Верховным Судом, касаются так же и положений Конвенции МОТ №95, однако в целях предоставления дополнительных гарантий права работников на заработную плату следует рекомендовать федеральному законодателю устранить неточность формулировки статьи 131 Трудового Кодекса Российской Федерации, указав, что частичная выплата заработной платы в натуральной форме допускается в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера промышленности или профессии.

Одной из проблем института оплаты труда в российском трудовом законодательстве является охрана заработной платы в связи с банкротством работодателя. В соответствии со статьей 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» требования работников в отношении заработной платы в случае банкротства работодателя во всех случаях относятся к обязательствам второй очереди.² Как отмечает Н.Л. Лютов, требования работников относятся к одной из привилегированных очередей по выплате, однако целый ряд выплат осуществляется до погашения долгов перед работниками, а если оставшихся у работодателя денежных средств и имущества не хватит для погашения долгов перед работниками, закон о банкротстве признает эти долги погашенными из-за недостаточности имущества должника.³ Таким образом, действующее законодательство выводит всякие отношения, связанные с невыплатой заработной платы работникам по причинам банкротства работодателя за рамки трудовых отношений, и не предусматривает механизмов защиты прав работников на заработную плату при банкротстве работодателя, кроме включения требований работников в привилегированную очередь требований кредиторов.

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 // Российская газета. – 2004. – 08 апр.

² О несостоятельности (банкротстве). Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 02 ноя.

³ Н.Л. Лютов Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова.— М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 114.

Необходимо отметить, что Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» не гарантирует защиту прав работников при банкротстве работодателя, нормы закона недостаточно полно сформулированы и не раскрывают подходы к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда в условиях несостоятельности (банкротства) организаций.¹

Нормы пункта 9 статьи 142 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» о том, что требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными, были предметом проверки на соответствие Конституции Российской Федерации. Конституционный Суд России, отказывая в рассмотрении жалобы, указал, что Конвенция МОТ № 95 об охране заработной платы, устанавливает лишь приоритет требований работников как кредиторов, но не предусматривает их защиты в случае недостаточности средств для погашения их требований.² Поэтому, как отмечает Уполномоченный по правам человека в Архангельской области, привилегированная очередность погашения требований работников должника, предусмотренная статьей 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», эффективна лишь тогда, когда средств должника достаточно для их погашения, что бывает крайне редко.³

Необходимо отметить, что статья 24 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств устанавливает преимущественное положение требований работников в случае банкротства работодателя, при этом защита исков работников должна обеспечиваться с помощью привилегий и сверхпривилегий.⁴ А положения части 2 указанной статьи указывают, во-первых, на первоочередное

¹ О нарушениях прав граждан на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) муниципальных унитарных предприятий. Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Архангельской области // Уполномоченный по правам человека в Архангельской области [сайт]: URL: <https://promoprolnom.ru/doklad/> (дата обращения: 04.04.2019)

² Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации на нарушение конституционных прав гражданки М.Г. Ершовой положением пункта 5 статьи 114 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)". Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 08.06.2004 № 254-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2004. - №6

³ О нарушениях прав граждан на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) муниципальных унитарных предприятий. Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Архангельской области // Уполномоченный по правам человека в Архангельской области [сайт]: URL: <https://promoprolnom.ru/doklad/> (дата обращения: 04.04.2019)

⁴ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. – 1995. - №6

удовлетворение исков работников, а, во-вторых, на то, что «в случае недостаточности средств для первоочередного удовлетворения исков трудящихся по оплате труда и другим обязательствам предприятия указанные требования удовлетворяются за счет соответствующих фондов социальных гарантий».¹ Таким образом, Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств делает своего рода отсылку к необходимости создания механизма страхования работников (или работодателей) на случай банкротства работодателя.

К сожалению, в настоящее время в Российской Федерации подобного механизма не создано, однако необходимо подчеркнуть, что в юридической литературе неоднократно высказывалось мнение о необходимости создания института страхования работодателей (работников) на случай банкротства,² а в 2016 году в Государственную Думу Федерального Собрания России был внесен проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».³

Необходимо констатировать, что в Российской Федерации проблема защиты прав работников в случае банкротства работодателя стоит весьма остро. Анализ поступающих к Уполномоченному по правам человека в Архангельской области обращений свидетельствует о том, что невыплата заработной платы - одно из самых массовых нарушений конституционных прав граждан при проведении процедур банкротства. Как отмечает Уполномоченный по правам человека в Архангельской области, процедура банкротства используется как средство ухода от ответственности при выполнении денежных обязательств перед кредиторами и

¹ Там же

² См.: Терентьев А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя // Трудовое право. 2010. №6 С.49-60

Бычкова К.М. Страхование на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя // Российский юридический журнал. 2018. №3. С.144-156

Ким Е.В. Защита прав работников при банкротстве организации-работодателя // Наука и современность. 2011. №12-3. С.285-290

Игнатенко А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2014. №7. С. 1389-1394.

³ Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. Проект Федерального закона № 1012488-6 // [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочной системы «Система обеспечения законодательной деятельности»

перед работниками.¹ Правовая незащищенность работников, включая неотъемлемое право зарабатывать себе на жизнь и получать вознаграждение за труд, противоречит конституционным обязательствам правового социального государства по осуществлению политики, направленной на создание условий, гарантирующих человеку достойное существование и свободное развитие.²

Охрана и защита прав работников является одним из самых значимых социальных вопросов. Российское законодательство исходит из того, что заработная плата работника – это единственный доход физического лица, который является частью семейного бюджета, а иногда и единственным доходом всей семьи. Невыплата заработной платы в случае банкротства работодателя непосредственно влияет на финансовое положение и уровень жизни целой семьи.

Между тем, международный и региональный стандарты в области оплаты труда предусматривают страховой механизм на случай неплатежеспособности работодателя, но, как справедливо отмечает Н.Л. Лютов статья 25 Европейской Социальной Хартии (пересмотренной) не ратифицирована Российской Федерацией, а Конвенция МОТ № 173 от 23.06.1993 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», предусматривающая страховой механизм ратифицирована, но только в части привилегий.³

Правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации основано, в том числе, на основе принципа федеративного государственного устройства. Так, статья 6 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет механизм разграничения полномочий между Российской Федерацией, субъектами Российской Федерации, а так же муниципальными образованиями. Данный принцип нашел свое отражение в регулировании оплаты труда; например, положения статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации

¹ О нарушениях прав граждан на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) муниципальных унитарных предприятий. Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Архангельской области // Уполномоченный по правам человека в Архангельской области [сайт]: URL: <https://pomogupolnom.ru/doklad/> (дата обращения: 04.04.2019)

² Там же

³ Н.Л. Лютов Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова.— М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 115

предусматривают право субъектов Российской Федерации устанавливать минимальный размер оплаты труда.

Кроме федеративного принципа правового регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс предусматривает и территориальный принцип. Так, глава 50 Трудового кодекса регулирует особенности труда, в том числе, оплату труда, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Анализ российского трудового законодательства на соответствие международным и региональным стандартам в области оплаты труда показал наличие отдельных проблем правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации. Так, например, отсутствие страхового механизма защиты работников на случай банкротства работодателя, предусмотренного рядом международных документов с участием Российской Федерации, является существенной проблемой в сфере защиты прав работников на заработную плату.

Стандарт оплаты труда России включает в себя защиту прав работников на заработную плату в случае банкротства работодателя, вынося правовые и процессуальные вопросы реализации и защиты права работника на заработную плату за рамки трудовых отношений. При этом, внутригосударственные стандарты оплаты труда стран арктического региона – членов Европейского союза предусматривает страхование на случай банкротства работодателя в рамках трудовых отношений. Законодательство Канады относит страхование работников при банкротстве работодателя к социальному обеспечению, что является необходимой составляющей социальной модели оплаты труда.

В свою очередь следует отметить проблемы национальных стандартов оплаты труда стран арктического региона. Так, трудовое законодательство Канады исключает районы Крайнего Севера (арктические территории) из общегосударственного правового регулирования оплаты труда, оставляя только рамочное регулирование. Трудовой кодекс Российской Федерации, вводя специальные правила оплаты труда в районах Крайнего Севера, не исключает из общего правового регулирования, что создает условия для реализации принципов справедливости, равной оплаты за труд равной ценности и ряда других принципов. Таким образом, стандарт оплаты труда Канады можно классифицировать как

рамочный, что ставит под сомнение реализацию и защиту прав работников на заработную плату.

Право работника на заработную плату в странах Арктического региона основано на международных, региональных и внутригосударственных стандартах в сфере оплаты труда. Право на заработную плату – это право работника на получение денежных средств за выполненную работу, а так же работу, которая должна быть выполнена. В рамках международных и региональных стандартов право на заработную плату дополняется таким механизмом защиты как страхование на случай банкротства работодателя.

2. Особенности реализации права на оплату труда по законодательству стран Арктического региона.

2.1 Право на минимальную заработную плату и проблемы его реализации

В системе трудовых отношений особое место занимают правоотношения направленные на оплату труда. Данная группа общественных отношений не только регулируется специальным институтом трудового права, но и связана с реализацией существенных принципов международного права. Запрет принудительного труда как принцип международного права¹ предполагает создание системы правовых средств и гарантий, а также требует от государства обеспечить реализацию этого принципа.

Одной из гарантий реализации принципа запрета принудительного труда является минимальная заработная плата. Институт минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) направлен на осуществление сразу нескольких гарантий социально-трудовых отношений, именно поэтому эксперты Международной организации труда указывают на «необходимость осуществлять мониторинг тенденций в оплате труда и принимать в этой области долгосрочные меры, направленные на предотвращение стагнации заработной платы, предоставлять гарантии минимальной оплаты труда»²

Кроме того, минимальный размер оплаты труда или минимальная заработная плата являются своего рода стандартом. При этом минимальная заработная плата не только стандарт трудовых отношений и отношений по оплате труда, но и

¹ Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр.
Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. - №12.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. // Собрание законодательства РФ. – 2001. - №2. – ст.163.

Конвенция относительно рабства от 25.09.1926 г. / Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М.: Юридическая литература, 1990. С. 201 - 205.

Дополнительная конвенция об упразднении рабства, работорговли и обычаев, сходных с рабством от 07.09.1956 г. Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 16.02.1957 г. // Ведомости ВС СССР – 1957. - №6 – ст.137.

Относительно принудительного или обязательного труда. Конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 г. № 29. // Ведомости ВС СССР – 1956. - №13. – ст.279.

² Minimum Wage Systems. International Labour Conference, 103rd Session, 2014. General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). Report III (Part 1B). Geneva, Switzerland, International Labour Office, 2014, 250 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---_ed_norm/---_relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf (дата обращения 02.03.2019)

стандарт в экономике; посредством заработной платы каждый из работников может приобретать какое-то количество материальных благ и оплачивать различные виды услуг,¹ в свою очередь, приобретение товаров и услуг создает движение денежной массы. Заработная плата в целом выражает потребительскую способность работника, а минимальная заработная плата выступает в качестве минимального стандарта покупательской способности работника.

Говоря о трудовых стандартах, следует, прежде всего, говорить о минимальных показателях этих стандартов. Минимальный показатель является важным критерием при определении целей и задач дальнейшего развития, а также необходимым условием эффективного использования ресурсов.

Сама по себе минимальная заработная плата является не только показателем минимального дохода работника, но и гарантией трудовых и социальных прав работника. Так, минимальная заработная плата – это тот минимум денежных средств, который может быть получен работником при реализации «специфического товара»² - труда, и минимум денежных средств, которые работодатель обязан выплатить работнику за использование его труда. Минимальный размер оплаты труда, помимо прочего, является элементом социально-экономической политики государства, направленной, прежде всего на защиту работающего населения от неблагоприятных экономических явлений.

Анализ законодательных актов в сфере труда и социально-экономической политики стран Арктического региона показал наличие различных подходов к вопросу обеспечения правовой, социальной и экономической защищенности работников. Необходимо отметить, что правовой институт минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда имеется не во всех государствах Арктического региона. Так, минимальная заработная плата, как правовая категория, отсутствует в Финляндии, Дании, Норвегии и Швеции. Между тем, необходимо отметить высокий уровень экономического развития, а так же достаточно высокий общий уровень жизни в указанных государствах.

Говоря о праве на минимальную заработную плату, следует так же говорить о функциях и значении минимального размера оплаты труда в целом. По своему

¹ А.А. Базиков. Экономическая и социальная функция заработной платы // Экономические и гуманитарные науки. 2014. №5. С.95

² Там же. С.96

социальному назначению минимальный размер оплаты труда служит для защиты трудящихся от чрезмерно низкой оплаты труда; помогает добиться равного и справедливого распределения плодов прогресса среди всех и обеспечить всех трудящихся и тех, кто нуждается в такой защите, соответствующим минимумом, покрывающим расходы на жизнь; является одним из элементов политики преодоления бедности и сокращения неравенства, в том числе между мужчинами и женщинами, путем содействия распространению права на равное вознаграждение за труд равной ценности.¹

Само по себе установление минимального размера оплаты труда и государственное регулирование данного института является элементом социальной политики государства, однако, помимо минимального размера оплаты труда тем же идеям борьбы с бедностью и сокращения неравенства, равного и справедливого распределения плодов прогресса обеспечения тех, кто нуждается защите, соответствующим минимумом, покрывающим расходы на жизнь служат и иные институты, например, гарантированный минимум или безусловный базовый доход. Подобные институты имели место в Финляндии² и Канаде.³

Необходимо подчеркнуть, что институты, отличные от минимального размера оплаты труда не всегда имеют отношение к труду, трудовым отношениям и оплате труда, однако теория трудового права связывает трудовые отношения с иными непосредственно связанными отношениями, поэтому, в ряде случаев отнесение социальной политики государства, направленной на обеспечение минимального дохода работника, к модели оплаты труда является необходимым условием достижения целей социального государства.

Повторим, что среди стран Арктического региона институт минимального размера оплаты труда не используется в Норвегии, Дании, Швеции, Исландии и Финляндии. В указанных государствах используются социально-экономические механизмы и институты противодействия бедности и создания минимального

¹ Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда // Сайт Международной Организации Труда: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_549739/lang--ru/index.htm (дата обращения: 14.02.2019)

² Монетизация льгот по-фински // Электронное периодическое издание «Ведомости»: [сайт]. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/12/09/620207-monetizatsiya-lgot-po-finski> (дата обращения: 15.02.2019)

³ В Канаде сворачивают эксперимент с базовым основным доходом // Электронное периодическое издание «hightech.plus»: [сайт]. URL: <https://hightech.plus/2018/08/01/v-kanade-svorachivayut-eksperiment-s-bodom> (дата обращения: 15.02.2019)

стандарта достойного уровня жизни отличны от минимального размера оплаты труда. Однако в указанных государствах используются механизм косвенного установления минимальной заработной платы посредством института коллективных договоров и соглашений.

Так, минимальная заработная плата в Финляндии регулируется коллективными договорами. По данным профсоюза работников медицины и социальной сферы заработная плата работников социальной сферы и медицинских организаций устанавливается в зависимости от собственника организации-работодателя. Для организаций частного сектора минимальная заработная плата по коллективным договорам, заключенным с участием данного профсоюза, зависит от квалификации работника (уровня образования), занимаемой должности и местонахождения организации – работодателя, и в среднем составляет 2 500 евро в месяц для квалифицированных работников и 1 900 евро в месяц для неквалифицированных работников и студентов.¹ В коллективных договорах, заключенных с социальными партнерами государственных учреждений здравоохранения и социального обслуживания, минимальная заработная плата зависит от категории работников и квалификации работника безотносительно места нахождения работодателя. В среднем, минимальная заработная плата в указанных учреждениях составляет 2 900 евро в месяц для работников, относящихся к категории руководство и 2 000 евро в месяц для младшего медицинского персонала (1 800 евро в месяц для неквалифицированных работников).²

Из анализа коллективных договоров следует, что работники медицинских организаций, относящиеся к одной категории работников и имеющие одинаковую квалификацию, в разных местностях имеют право на выплату минимальной заработной платы в разном объеме. Так, старшая медсестра, рабочее место которой расположено в Хельсинки или Эспо имеет право на получение минимальной

¹Yksityisen sektorin työehtosopimusten vähimmäispalkat [электронный ресурс] // Профсоюз работников медицинских учреждений и социальной сферы Tehy. URL: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/yksityisen_sektorin_tyoehtosopimusten_vahimmaispaikat_paivitetty_26.4.2018_id_11859.pdf (дата обращения: 18.03.2019)

²Julkisen sektorin peruspalkat 1.5.2018-1.4.2019 [электронный ресурс] // Профсоюз работников медицинских учреждений и социальной сферы Tehy. URL: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/julkisen_sektorin_peruspalkat_1.5.2018_ja_1.4.2019_id_11747.pdf (дата обращения: 18.03.2019)

заработной платы в размере 2 596 евро, а работник, занимающий аналогичную должность в иных городах Финляндии – 2 517 евро.¹ Стоит отметить, что какого-либо специального регулирования оплаты труда в отдельных местностях Финляндии отсутствует, а более высокая заработная плата установлена в местностях, являющихся более развитыми экономическими центрами. В Российской Федерации, так же как и в Финляндии предусматривается возможность регулирования минимальной заработной платы в каждом субъекте Российской Федерации путем заключения соответствующего соглашения в рамках статьи 133.1 Трудового кодекса России. Однако подобное регулирование не может ухудшать положение работника относительно федерального стандарта оплаты труда, и это ограничение представляется гарантией реализации основных принципов оплаты труда.

Таким образом, работники, выполняющие одинаковую работу одинаковой сложности, количества и качества, но в разных городах Финляндии имеют право на получение разных сумм минимальной заработной платы. Представляется, что подобная дифференциация в оплате труда основана на субъективном факторе местоположения организации-работодателя и не отвечает принципу равной платы за труд равной ценности. С большой долей условности можно сказать, что Суд по трудовым спорам Финляндии пришел к аналогичным выводам, когда исследовал положения коллективного договора работников и служащих полиции, указав, что работа следователя в различных местностях по сложности не отличается, а, следовательно, оплата труда следователей, работающих в различных местностях не должна отличаться по критерию сложности.²

Коллективный договор, заключенный с участием профсоюза работников транспорта, устанавливает почасовые ставки минимальной заработной платы, а также минимальную заработную плату за две недели.³ При этом ставка заработной

¹ Julkisen sektorin peruspalkat 1.5.2018-1.4.2019 [электронный ресурс] // Профсоюз работников медицинских учреждений и социальной сферы Tehy. URL: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/julkisen_sektorin_peruspalkat_1.5.2018_ja_1.4.2019_id_11747.pdf (дата обращения: 18.03.2019)

² TT2019:24 [электронный ресурс] // Työtuomioistuin. URL: <https://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1551430336799.html> (дата обращения: 18.03.2019)

³ Kuorma-autoalan työehtosopimus 1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020) [электронный ресурс]// Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT. URL: https://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tes_2017-2021.pdf (дата обращения: 18.03.2019)

платы зависит от стажа управления транспортным средством.¹ Коллективное трудовое соглашение в сфере туризма не устанавливает каких-либо ставок заработной платы, однако определяет критерии, имеющие отношения к заработной плате и ее дифференциации, которые так же зависят от квалификации работника и занимаемой должности.²

Аналогичное правовое регулирование заработной платы и минимального размера оплаты труда применяется в Исландии.³

В Дании размер минимальной зарплаты не регулируется законодательством. Ставки зарплаты оговариваются в разделе об условиях зарплаты и работы в коллективных договорах, заключаемых работниками и работодателями. Важно отметить, что ставки минимальной заработной платы в коллективных договорах Дании устанавливаются в зависимости от отрасли производства или сферы услуг, а так же в зависимости от возраста работника, опыта работы и квалификации. Кроме того, в коллективных договорах и соглашениях, как правило, предусматриваются надбавки за работу в определенное время суток, выходные и праздничные дни.⁴

Необходимо отметить, что коллективными соглашениями в Дании устанавливается минимальная ставка заработной платы для работников, не достигших возраста 18 лет. Так, в сфере строительства с 1 марта 2019 года ставка минимальной заработной платы для работника в возрасте 17 лет составляет 77,50 крон в час, в то время как для работника в возрасте 16 лет – 59,25 крон в час, при этом, ставка заработной платы для неквалифицированного работника составляет 122,75 крон в час.⁵ В Дании, так же как и в Российской Федерации установлены ограничения труда несовершеннолетних работников, однако в Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо оговорок о размере оклада или тарифной ставки для работников в возрасте до восемнадцати лет. Согласно статье 92 Трудового кодекса Российской Федерации для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная рабочая неделя, продолжительность которой зависит

¹ Там же.

² Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus 1.2.2017 – 30.4.2021 [электронный ресурс] // Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT. URL: https://www.akt.fi/site/assets/files/2178/matkatoimistotes_1_2_2017-30_4_2021.pdf (дата обращения: 18.03.2019)

³ Alþýðusamband Íslands [сайт]: URL: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/icelandic-labour-law/> (дата обращения: 18.03.2019)

⁴ Mindsteløn // Arbejdsgiverforeningen KA [сайт]: URL: <https://ka.dk/personale/oversigter/mindsteloen/> (дата обращения: 18.03.2019)

⁵ Там же.

от возраста работника, между тем в силу положений статьи 271 Трудового кодекса заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.¹ Из указанных норм следует, что при прочих равных условиях несовершеннолетнему работнику будет начислена заработная плата в меньшем размере исключительно по причине сокращенного рабочего времени.

Таким образом, установление единых окладов или тарифных ставок как для работников разных возрастных групп, как представляется, соответствует одному из принципов трудовых отношений, а именно принципу равной платы за труд равной ценности. В свою очередь правовое регулирование оплаты труда, при котором тарифная ставка заработной платы зависит от возраста работника, не может в полной степени отвечать указанному принципу, так как при прочих равных условиях труда, сумма заработной платы работника, не достигшего возраста восемнадцати лет, будет заведомо отличаться от суммы заработной платы совершеннолетнего работника в виду изначально различных ставок заработной платы.

Аналогичное правовое регулирование оплаты труда применяется в Швеции и Норвегии. Минимальная заработная плата в Норвегии регулируется на уровне отраслевых соглашений, коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров, а так же актами органов местного управления для работников отдельных отраслей, например, для работников образовательных учреждений.² Минимальные ставки заработной платы в Королевстве различаются в зависимости от отрасли, а также критерием дифференциации заработной платы является возраст работника, его квалификация, а так же опыт работы. По данным Федерации профсоюзов Норвегии в аграрном секторе на ставку заработной платы, помимо указанных критериев, так же оказывает влияние срок найма работника. Так, минимальная ставка заработной платы работника старше восемнадцати лет со сроком найма до 180 дней составляет 12,80 евро в час, в то время как работнику,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

² Landsorganisasjonen i Norge [сайт]: URL: <https://www.lo.no> (дата обращения: 18.03.2019)
Skolenes landsforbund [сайт]: URL: <https://skoleneslandsforbund.no/avtaler-lover/> (дата обращения: 18.03.2019)

нанятому более чем на 180 дней, работодатель обязан платить не меньше 14,30 евро в час.¹

Профсоюзное движение Швеции в последнее время прилагает усилия к устранению дискриминации в сфере трудовых отношений. Так, Центральная организация профсоюзов Швеции выступает за равную оплату труда мужчин и женщин, а так же за отказ от учета возраста и квалификации работника при установлении минимальных ставок заработной платы.² Между тем, в настоящее время указанные критерии оказывают существенное влияние на размер заработной платы работника в целом и минимальную заработную плату в частности.³

На основе проведенного анализа правового регулирования минимальной заработной платы в Северных странах, следует отметить общие черты, в равной степени свойственные для Норвегии, Финляндии, Дании и Швеции, а именно: минимальная заработная плата регулируется преимущественно коллективными договорами и соглашениями, нормы коллективных договоров закрепляют, как правило, почасовые ставки минимальной заработной платы, а так же наличие таких критериев дифференциации заработной платы как квалификация работника, его возраст и стаж работы.

Таким образом, следует выделить северную модель оплаты труда, отличительными свойствами которой являются вышеуказанные особенности правового регулирования заработной платы. Учитывая высокий уровень экономического развития Скандинавских стран, а так же развитые институты социальной системы в указанных странах, скандинавскую модель оплаты труда следует отнести к социальным моделям оплаты труда.

Между тем, минимальная заработная плата является гарантией прав работников. В силу того, что минимальная заработная плата – это минимум денежных средств, которые работник может получить, а работодатель обязан выплатить, установление и закрепление этого минимума на уровне закона необходимо для обеспечения, реализации и защиты прав работников. С точки зрения трудового права отсутствие института минимального размера оплаты труда

¹ Landsorganisasjonen i Norge [сайт]: URL: <https://www.lo.no> (дата обращения: 18.03.2019)

² Central Organisation of the Workers of Sweden [сайт]: URL: <https://www.sac.se/en/> (дата обращения: 18.03.2019)

³ Там же

само по себе не является проблемой реализации права работника на заработную плату, но использование исключительно косвенных механизмов установления минимальной заработной платы, например в коллективных договорах, создает угрозу нарушения права работника на заработную плату при условии отсутствия единого законодательного регулирования института минимального размера оплаты труда. Коллективные договоры и соглашения имеют большую динамику и способны оперативно отражать изменения в рыночной экономической модели. Однако законодательное регулирование минимального размера оплаты труда является дополнительной гарантией прав работников на заработную плату и, само по себе, не исключает регулирования вопросов оплаты труда, в том числе минимальной заработной платы, на уровне социального партнерства. Кроме того, регулирование оплаты труда исключительно посредством коллективных договоров и соглашений способно порождать обесценивание квалифицированного труда. Так, в Норвегии минимальная почасовая ставка заработной платы в сфере строительства для неквалифицированного работника по данным на 2019 год составляет 18,80 евро, в то время как в сфере строительства на море минимальная почасовая ставка заработной платы квалифицированного работника с опытом работы более одного года составляет 18,00 евро.¹

Очевидно, для Скандинавских государств характерно иное понимание сущности и значения минимальной заработной платы. Если доктрина трудового права России понимает минимальную заработную плату как заработную плату только неквалифицированного работника, а работнику, обладающему квалификацией не может быть начислена заработная плата в минимальном размере, то для Скандинавии минимальный размер оплаты труда представляется минимальной ценой рабочей силы, что так же является отличительной чертой скандинавской модели оплаты труда. Выявленные выше значения минимальной заработной платы для работников разной квалификации, как представляется, имеют больше экономическую основу, чем социальную.

Таким образом, в скандинавской модели оплаты труда следует выделить такие проблемы реализации права на минимальную заработную плату, как ограниченность реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, что

¹ Landsorganisasjonen i Norge [сайт]: URL: <https://www.lo.no> (дата обращения: 18.03.2019)

создает угрозу дискриминации по признаку возраста и трудового стажа работника. Экономическая основа доктрины минимальной заработной платы в системе социально-трудовых отношений является проблемой реализации права на минимальную заработную плату потому как в условиях нестабильности экономики гибкие по своей природе коллективные договоры, имеющие упрощенный порядок внесения изменений, потенциально могут быть пересмотрены в сторону снижения минимальных ставок заработной платы. Кроме того, стоит подчеркнуть, что минимальная заработная плата, помимо прочего, является инструментом борьбы с бедностью.

Гарантия права работника на заработную плату, выраженная в законодательно установленном минимальном размере оплаты труда, нашла свое отражение в законодательстве Российской Федерации, Соединенных Штатов Америки и Канады. Стоит заметить, что указанные государства в Арктическом регионе являются федеративными по форме государственного устройства. При этом, не все территории указанных государств располагаются в зоне Арктики.

Сравнительно-правовой анализ института оплаты труда в государствах, часть территорий которых расположена в местностях с особыми климатическими условиями Арктики, анализ особенностей правового регулирования минимальной заработной платы представляет особый интерес, поскольку труд в особых климатических условиях имеет свои особенности, в том числе, негативно сказывающиеся на здоровье человека, а расположение промышленных центров в условиях Крайнего Севера связано с повышенными трудозатратами, что не может не отражаться на оплате труда.

Минимальный размер оплаты труда в США регламентируется как на федеральном, так и региональном уровнях. Минимальная почасовая оплата труда была в 1938 г. с принятием Закона о справедливых трудовых стандартах (Fair Labour Standards Act), называемого также Законом о федеральном минимуме зарплаты и рабочей неделе.¹ Согласно Закону о справедливых трудовых стандартах 1938 г., впервые в США в общенациональном масштабе был установлен минимальный размер оплаты труда в час: 25–40 центов (в 1938 г. – 25 центов, в

¹ Севостьянов Г.Н. История США в четырех томах: Том 3. М.: Наука, 1985.С.290

1939 г. – 30 центов, в 1941–1945 гг. – 40 центов).¹ Как указывалось в официальном разъяснении к закону, под его действие не попадал ряд работников сельскохозяйственной отрасли, моряки, работники транспортной отрасли, отдельные работники печатной промышленности, рабочие и служащие розничной торговли, консервной промышленности, и ряд других категорий трудящихся.²

Согласно данным Федерального Бюро трудовой статистики Министерства труда США на 2016 г., более двух миллионов работников получали заработную плату в пределах минимальной почасовой ставки оплаты труда, установленной на федеральном уровне, в том числе более семисот тысяч работников на минимальном уровне и порядка полутора тысяч человек – менее данного уровня.³ Как отмечает Н.Е. Петровская, наличие работников, получающих заработную плату менее установленной минимальной почасовой ставки оплаты труда, объясняется рядом условий: например, оплата труда лиц до 20 лет в течение первых 90 календарных дней занятости может осуществляться на уровне 4,25 долл. в час, если в том или ином штате не установлены более высокие размеры минимальной ставки заработной платы для данной категории работников.⁴

Такой порядок объясняется, как правило, испытательным сроком и приобретением опыта. Поэтому, отмечает Н.Е. Петровская, у 52% лиц 16–19 лет, получающих заработную плату в пределах федерального минимума, она установленного минимума не достигает, а если рассмотреть возрастной диапазон 16–24 года, то данная возрастная группа составляет почти половину (45%) работников, получающих заработную плату в пределах федерального минимума.⁵

Кроме того, Н.Е. Петровская в своем исследовании, отмечает аналогичную ситуацию в области оплаты труда женщин. Несмотря на то, что во второй половине XX – начале XXI столетий женщины существенно упрочили свои позиции на американском рынке труда,⁶ разрыв в оплате труда, по гендерному признаку имеет

¹ Петровская Н.Е. Государственная политика минимальной оплаты труда (опыт США) // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16, № 2. – С.297

² Там же, С.297

³ BLS Wage Data // BLS Wage Data: [сайт]. URL: <https://www.bls.gov/bls/blswage.htm> (дата обращения: 19.02.2019)

⁴ Петровская Н.Е. Государственная политика минимальной оплаты труда (опыт США) // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16, № 2. – С.298

⁵ Петровская Н.Е. Государственная политика минимальной оплаты труда (опыт США) // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16, № 2. – С.298

⁶ Лебедева Л.Ф., Аксенов П.А., Васильев В.С. [и др.]. Государство и бизнес: стратегия взаимодействия в экономике XXI в. М.: ИСКРАН, 2012. С. 139

место.¹ Н.Е. Петровская, отмечая уязвимое положение женщин на рынке труда США, указывает на то, что число женщин 16 лет и старше, получающих заработную плату в пределах минимальной ставки, почти вдвое больше, чем число мужчин того же возраста, следовательно, различается и доля мужчин/женщин с минимальной почасовой ставкой оплаты труда в общем числе занятых на почасовой оплате.²

Кроме федерального минимального размера оплаты труда в США так же устанавливаются минимальные почасовые ставки заработной платы на уровне штатов. Необходимо отметить, что подобный опыт представляется достаточно обоснованным, так как позволяет учесть ряд факторов, связанных со структурой занятости, уровнем доходов, а также особые условия каждого конкретного региона. Так, в штате Аляска установлена минимальная почасовая ставка заработной платы в размере 9,89 доллара, что выше общефедеральной ставки, составляющей 7,5 долларов.

Стоит отметить, что в каждом штате есть своя специфика по вопросу учета такой формы стимулирующих выплат как чаевые. Так, работники, у которых часть дохода может быть в форме чаевых, по закону могут получать заработную плату ниже установленной минимальной почасовой ставки при условии, что их доход, включая чаевые, не ниже минимальной ставки.³

На основе проведенного анализа законодательства США необходимо отметить ряд проблем, связанных с оплатой труда в целом и минимальной заработной платой в частности. Так, различия в правовом регулировании минимальной заработной платы для работников различных возрастных групп вызывает настороженность в сфере реализации таких принципов трудовых отношений как справедливость, принцип равной оплаты за труд равной ценности, а так же запрета дискриминации в сфере труда. Кроме того, приведенные данные официальной статистики США по вопросам оплаты труда женщин не могут не вызывать беспокойства в свете общенациональных идей демократии в США и

¹ Fifty Years After the Equality Pay Act: Assessing the Past, Taking Stock of the Future. [электронный ресурс] // National Equal Pay Task Force. June 2013. URL: https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/equalpay/equal_pay_task_force_progress_report_june_2013_new.pdf (дата обращения 20.04.2019)

² Петровская Н.Е. Государственная политика минимальной оплаты труда (опыт США) // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16, № 2. – С.299

³ Там же, С.300

принципа запрета дискриминации как одного из основополагающих принципов демократии.

Стоит отметить в целом положительный опыт установления минимальной заработной платы на региональном уровне, однако различный и диаметрально противоположный подход к учету стимулирующих выплат, в частности, чаевых в структуре минимальной заработной платы говорит о системных проблемах в области понимания концепции и реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности в масштабах всех Соединенных Штатов Америки.

Так, необходимо указать, что ставка минимальной заработной платы в Аляске составляет 9,89 доллара США в час,¹ в указанную сумму согласно разделу 23.10.065 Закона о труде штата Аляска не включаются стимулирующие выплаты и чаевые.² В штате Аризона ставка минимальной заработной платы составляет 11 долларов США в час, включая чаевые и иные поощрительные выплаты.³ Таким образом, учитывая, что Закон о справедливых трудовых стандартах допускает выплату заработной платы меньше минимальной ставки в тех случаях, когда законодательством штатов допускается учет чаевых в минимальной ставке заработной платы, работники, выполняющие одинаковую по сложности, количеству и качеству работу, могут получать разную заработную плату, если работнику, выполнившему данную работу в штате Аризона, не были начислены поощрительные выплаты.

Несмотря на законодательное регулирование минимальной заработной платы в США и установление минимальной почасовой ставки заработной платы на федеральном уровне, с точки зрения защиты права работника на минимальный размер оплаты труда, имеются существенные проблемы, связанные, прежде всего, с основными принципами трудовых отношений. Право на минимальную заработную плату по законодательству США обладает рядом существенных условностей. Одной из ключевых проблем всех трудовых отношений в Соединенных Штатах Америки остается отсутствие трудового права как отдельной

¹ Minimum wage // Department of Labor & Workforce Development. [сайт]. URL: <http://www.labor.state.ak.us/lss/whact.htm> (дата обращения 25.02.2019)

² The Alaska labor statutes (Alaska labor laws) [электронный ресурс] // Employment Practices and Working Conditions. – October 2018. – Alaska Department of Labor and Workforce Development Labor Standards and Safety Division. URL: <http://www.labor.state.ak.us/lss/forms/pam100.pdf>

³ Arizona Tipped Minimum Wage Laws for 2018, 2019 // Minimum-Wage.org [сайт]. URL: <https://www.minimum-wage.org/arizona/tipped-employee-minimum-wage> (дата обращения 25.02.2019)

отрасли права, а так же отсутствие разграничения трудового законодательства от предпринимательского, а как следствие – полное включение трудовых отношений в сферу предпринимательского права. В свою очередь, трудовые отношения имеют свои особенности, требующие отдельного специального правового регулирования. Представляется, что трудовое право, как отдельная отрасль права, имеющая свой предмет и метод правового регулирования, учитывает особенности трудовых отношений и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Кроме того, общепризнанные принципы и нормы международного права подразумевают выделение трудовых отношений в отдельную сферу социальных отношений, подлежащих правовому регулированию. Предпринимательские отношения, сами по себе, являются отдельными социальными отношениями, требующими правового регулирования, и смешение предпринимательских и трудовых отношений, как представляется, негативно сказывается на степени защищенности трудовых прав работников в виду нечеткого разграничения предмета правового регулирования. Трудовые отношения связаны с личным исполнением работником трудовой функции, в то время как в сферу предпринимательского права входят отношения, возникающие из договоров подряда и возмездного оказания услуг, что само по себе не связано с личным исполнением подобных обязательств. Кроме того, трудовое право включает в свой предмет регулирование, в частности, охраны труда, что не входит в предмет предпринимательского права.

Противоположная доктрина регулирования трудовых отношений представлена в Канаде. В отличие от Соединенных Штатов Америки, трудовые отношения в Канаде выделены в отдельную сферу социальных отношений и регулируются отдельной отраслью права, имеющей кодифицированный источник. Трудовой кодекс Канады так же предоставляет работникам гарантию получения минимальной заработной платы. Соответствующие положения содержатся в статье 178 Трудового кодекса Канады,¹ однако ставка минимальной заработной платы в Канаде с 1997 года устанавливается только на уровне субъектов федерации.²

¹ Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 23.02.2019).

² Standard workweek hours vary by province; ranges from 40 hours to 48 hours per week // Payworks [сайт]. URL: <http://www.payworks.ca/payroll-legislation/Overtime.asp> (дата обращения: 25.02.2019)

Вопросам правового регулирования минимальной заработной платы в Канаде посвящен Раздел II части III Трудового кодекса Канады. Так, согласно статье 178 названного документа минимальная заработная плата в Канаде может исчисляться как в почасовых ставках, а в случаях, когда заработная плата работнику выплачивается на любой основе, кроме времени, не менее чем эквивалент почасовой ставки пропорционально отработанному времени.¹

Трудовое законодательство Канады не запрещает устанавливать в субъектах федерации ставки минимальной заработной платы в зависимости от возраста работника, однако, в соответствии с частью 2 статьи 178 Трудового кодекса Канады минимальной ставкой заработной платы будет считаться наибольшая из всех минимальных почасовых ставок заработной платы, установленных в провинции или территории.² Статья 181 Трудового кодекса Канады предоставляет правительству провинций и территорий Канады ряд полномочий в сфере оплаты труда в целом, таких как право установить ограничение стоимости спецодежды (пп.d); установление перечня профессий и отраслей, в которых возможен труд лиц, не достигших 17 лет (пп. g).³

Трудовой кодекс Канады, так же как и трудовое законодательство США не содержит специальных правил оплаты труда работников в местностях с неблагоприятными климатическими условиями. Установленные в северных провинциях и территориях Канады минимальные ставки заработной платы, согласно данным правительства Канады, не отличаются от минимальных ставок заработной платы в южных субъектах Канады. Так, к северным (арктическим) территориям Канады относятся провинции Юкон и Нуннавут, а также Северо-Западные территории, ставка минимальной заработной платы в указанных регионах составляет соответственно 11,51, 13,00, 13,46 доллара Канады.⁴ При этом, минимальная почасовая ставка заработной платы в южных провинциях Альберта и Онтарио составляет 15 и 14 канадских долларов соответственно.⁵

¹ Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 23.02.2019).

² Там же.

³ Там же

⁴ Current And Forthcoming Minimum Hourly Wage Rates For Experienced Adult Workers in Canada \ Government of Canada [Электронный ресурс] // Ottawa, 1993 – 2019. URL: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?lang=eng&dec=5> (дата обращения: 27.02.2019).

⁵ Там же

Следует заключить, что трудовое законодательство США и Канады не имеет каких-либо особенностей регулирования труда в Арктических территориях. Между тем, компенсация за негативное воздействие неблагоприятных климатических условий и социальная защита лиц, проживающих и (или) осуществляющих трудовую деятельность в арктических территориях США и Канады, представлена иными, преимущественно экономическими средствами, исследование и анализ которых лежит за рамками настоящего исследования.

Регулируя отношения по поводу оплаты труда, Трудовой кодекс Российской Федерации установил и закрепил две группы норм. Первая группа представляет собой нормы-принципы, а вторую группу составляют нормы, непосредственно регулирующие оплату труда работника. Из принципов, закрепленных в ст. 2 ТК РФ непосредственно оплаты труда затрагивает принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.¹ Стоит сказать, что названный в ТК РФ принцип является конституционным, и закреплен в Основном законе Российской Федерации в ч.3 ст.37: каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.² Кроме того, столь важный для трудовых отношений принцип и идея достаточного и справедливого вознаграждения за труд является международным трудовым стандартом³.

Учитывая, что в названных выше основных источниках трудового права России, справедливость, достаточность и достоинство вознаграждения за труд закреплена в качестве принципа, то вполне уместно говорить о том, что

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

² Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – № 7. – 21 янв.

³ Европейская социальная хартия (пересмотренная). Ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 №101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. - №4 – 2010.

справедливость сама по себе является основной идеей и руководящим началом трудовых отношений в целом и отношений по поводу оплаты труда в частности.

Прежде чем анализировать применение принципа справедливого вознаграждения за труд, закрепленного в ст. 2 ТК РФ и говорить о практическом воплощении этого принципа, следует понять сущность самого принципа.

Принцип справедливого вознаграждения за труд является основополагающей идеей, руководящим началом, лежащим в основе регулирования общественных отношений по оплате труда. В свою очередь, оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.¹ Однако в действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации понятия «заработная плата» и «оплата труда» отождествляются,² более того, ст. 129 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ отождествляла данные понятия, исходя из буквального толкования. В данной редакции ст. 129 ТК РФ определялось понятие «заработная плата (оплата труда)».³

Между тем, в сущности, оплата труда и заработная плата не тождественны, и оплата труда действительно представляет собой систему отношений, то есть отношения по оплате труда не носят материального характера и не имеют материальной основы, а сами по себе сводятся к порядку определения заработной платы. Если обратиться к тексту Трудового кодекса, то он содержит разграничение понятий «заработная плата» и «оплата труда» по смысловому и сущностному значению. Например, ст. 130 ТК РФ имеет наименование «Основные государственные гарантии по оплате труда работников», а по своему содержанию декларирует основные правоотношения (между различными субъектами), касающиеся, в той или иной мере, определения заработной платы. Статья 151 ТК

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек. (ред.09.05.2005)

² Т.А. Зыкина. Особенности реализации права работника на заработную плату в современных условиях // Право и общество: сб. научн. Трудов. – Архангельск: Северный (Арктический) федеральный университет, 2010. С.53

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек. (ред. от 30.06.2006)

имеет наименование «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором», а по содержанию определяет механизм расчета заработной платы работников при совмещении профессий и расширении зон обслуживания, то есть, содержание статьи 151 ТК РФ позволяет определить конкретную сумму заработной платы.

В свою очередь, ст. 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы», равно как и ст. 137 «Ограничение удержаний из заработной платы» регулируют отношения, касающиеся непосредственно суммы денежных средств, подлежащих выплате работнику.

Сущность принципа справедливого вознаграждения за труд заключается в определении работодателем заработной платы на основе объективных критериев и показателей труда, то есть, на основе принципа справедливости строится система отношений, связанных с определением, установлением, обеспечением и осуществлением выплаты суммы денежных средств, причитающихся работнику в качестве вознаграждения за труд. Между тем, сумма денежных средств, подлежащих выплате работнику в качестве вознаграждения за труд, есть ничто иное как, заработная плата и она должна отвечать критерию справедливости. В свою очередь, в основу критерия справедливости должны быть положены объективные факторы.

В определении понятия «заработная плата» содержащемся в ст. 129 ТК РФ заложены такие критерии как квалификация, количество, качество, сложность, а так же критерий условий труда. Сами по себе эти критерии являются объективными, так как не зависят от субъективных прав работника, а зависят исключительно от той трудовой функции, которую выполняет работник и того, в каких условиях эта трудовая функция выполняется. Следовательно, можно сделать вывод о том, что определение понятия «заработная плата» вполне отвечает принципу справедливости. Однако, в понятие «заработная плата» помимо названных критериев, так же включены компенсационные и стимулирующие выплаты, объективность которых ставится под сомнение.

Так, в действующей редакции ст. 129 ТК РФ дается дефиниция понятия «стимулирующие выплаты» и к ним законодатель предлагает относить доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Однако, ст. 135 ТК РФ не обязывает работодателя устанавливать и осуществлять стимулирующие выплаты.

Архангельский областной суд в апелляционном определении по делу № 33-0745/2015 указал, что выплата премии является правом работодателя, а не обязанностью.¹

Между тем, Коряжемский городской суд Архангельской области в решении по делу №2 – 45/2015 указал, что довод ответчика о том, что выплата премии за выполнение государственного задания является правом, а не обязанностью, судом не принимается, поскольку выплата указанной премии прямо предусмотрена трудовым договором.²

Таким образом, установление и осуществление выплат стимулирующего характера зависит от воли и желания работодателя, действующей системы оплаты труда у конкретного работодателя, а также от прямого указания в трудовом и коллективном договоре о системе оплаты труда, предусматривающей премирование. Установление стимулирующих выплат носит волевой характер и во многом зависит от субъектов трудовых отношений.

Представляется, что стимулирующие выплаты, как составной элемент заработной платы, носят субъективный характер и, соответственно, учитываться в качестве объективного критерия заработной платы не могут.

Такой элемент составной части заработной платы как компенсационные выплаты так же носит субъективный характер.

В соответствии с ч. 2 ст. 146 ТК РФ труд работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в особых климатических условиях, оплачивается в повышенном размере.³ Данная норма находится в органической взаимосвязи с

¹ Апелляционное определение Архангельского областного суда по делу №33-0745/2015 // РосПравосудие: [сайт]. URL: <https://rospravosudie.com/court-arxangelskij-oblastnoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-472151814/> (дата обращения: 20.03.2016)

² Решение Коряжемского городского суда Архангельской области по делу №2 – 45/2015// РосПравосудие: [сайт]. URL: <https://rospravosudie.com/court-koryazhenskij-gorodskoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-469801162/> (дата обращения: 20.03.2016)

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

положениями ст. 315 ТК РФ, предусматривающей начисление процентных надбавок и районных коэффициентов работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях¹. Однако, в силу Закона Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»² в системной взаимосвязи с положениями Трудового кодекса РФ такой тип компенсационных выплат зависит от наличия у работника (субъекта трудовых правоотношений) права на этот тип выплат.

Поскольку стимулирующие и компенсационные выплаты имеют субъективный характер, они не могут отвечать принципу справедливости, так как не закладывают объективную дифференциацию. Следовательно, определение заработной платы, содержащейся в ст. 129 ТК РФ не может являться в полной мере справедливым и отражать сущность этого принципа.

Оплата труда, как система отношений, предусматривает определение и установление минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), это следует из ст. 130 ТК РФ. Примечательно, что в настоящее время, в трудовом законодательстве нет определения понятия минимального размера оплаты труда, однако в первоначальной редакции и вплоть до 1 сентября 2007 года Трудовой кодекс содержал данное понятие.

В соответствии с определением понятия МРОТ, содержащимся в Трудовом кодексе в редакции 30 декабря 2006 года, МРОТ – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.³

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

² О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 // Российская газета. – 1993. – 16 апр.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек. (ред. 30.12.2006)

В данном определении интерес представляет два момента. Во-первых, данное определение тождественно понятию «минимальная заработная плата», а во-вторых, данное понятие в своем определении содержит исключительно объективные критерии заработной платы.

Статья 129 ТК РФ содержит определения основных понятий в сфере оплаты труда, и анализировать одно понятие без системной взаимосвязи, в отрыве от иных понятий нельзя, ибо, во-первых, все они взаимосвязаны и уяснение одного понятие невозможно без понимания другого; а во-вторых, понятия, закрепленные в ст. 129 ТК РФ определяют основные категории оплаты труда как системы отношений по обеспечению установлению и осуществлению работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Исходя из этого, стоит обратиться к понятию оклад, который в редакции 2006 года определяется как фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.¹ В свою очередь, тарифная ставка определялась как фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.²

Сущностная разница всех названных определений, включая определение минимальной заработной платы, состоит в том, что оклад и тарифную ставку устанавливал работодатель, а минимальная заработная плата была установлена федеральным законом.

Кроме того, данные понятия в системной взаимосвязи позволяют сделать вывод о том, что работник, обладающей квалификацией и выполняющий работу, более сложную, чем простая, в условиях отличных от нормальных не мог получать минимальную заработную плату. Даже без учета компенсационных и стимулирующих выплат заработная плата такого работника будет выше

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек. (ред. 30.12.2006)

² Там же

минимальной – такой принцип был заложен в ст. 129 ТК РФ. И такой механизм начисления заработной платы отвечает принципу справедливости в оплате труда. Таким образом, можно сделать вывод о том, что термин минимальная заработная плата, содержит исключительно объективные критерии дифференциации, отвечает принципу справедливости в оплате труда. Следовательно, МРОТ, по логике законодателя, является справедливым.

В настоящее время в Трудовом кодексе отсутствует понятие минимального размера оплаты труда, что, в сущности, позволяет отождествить МРОТ с заработной платой, даже при наличии в определении (и в составе) заработной платы субъективных критериев. Основная проблема и причина такого отождествления кроется, во-первых, в том, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При этом допускается установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже этого размера.¹ То есть, заработная плата, составляющая сумму оклада (должностного оклада, тарифной ставки) и начисленные выплаты компенсационного и стимулирующего характера не должны быть ниже МРОТ. Во-вторых, ранее в минимальный размер оплаты труда не включались выплаты, призванные компенсировать влияние на работника неблагоприятных производственных факторов или стимулировать работника к качественному результату труда.² А между тем, изменение правового регулирования привело к тому, что в сумму МРОТ стало возможным включение компенсационных и стимулирующих выплат.

Таким образом, изменилась природа и сущность минимального размера оплаты труда. Если ранее МРОТ был предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в

¹По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации": Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 01.10.2009 № 1160 –О – О // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

² По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации": Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 01.10.2009 № 1160 –О – О // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума,¹ то в настоящее время МРОТ является ориентиром. Если ранее МРОТ, по логике законодателя, был взят за основу расчета конечной заработной платы работника, то в настоящее время МРОТ является минимальной чертой, переступить которую при расчете заработной платы, работодатель не может.

В настоящее время, при отсутствии четкого определения МРОТ и его понимания, а так же системной взаимосвязи с основными определениями, содержащимися в ст. 129 ТК РФ, возможна ситуация, когда работодатель при расчете заработной платы по формуле: оклад (должностной оклад, тарифная ставка) плюс компенсационные и стимулирующие выплаты, получит МРОТ, установленный федеральным законом. Между тем, ранее действовавшее правовое регулирование не позволяло при расчете заработной платы получить в конечном итоге сумму, равную минимальному размеру оплаты труда (за исключением оплаты труда неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда).

Такое правовое регулирование было возможным, потому что в понятие и содержание, а как следствие, и в сумму МРОТ не включались компенсационные и стимулирующие выплаты. Более того, Трудовой кодекс содержал прямую оговорку о том, что данные выплаты в состав МРОТ не включаются.²

Сейчас, когда в содержание МРОТ фактически включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, актуальным становится вопрос: насколько является справедливым включение выплат такого характера в состав МРОТ.

Как уже было сказано, компенсационные и стимулирующие выплаты являются составными частями заработной платы и имеют в своей основе субъективный критерий дифференциации. При этом стимулирующие выплаты, к которым относят в частности, премии могут быть не установлены работодателем и никоим образом не предусмотрены. Так же трудовое законодательство прямо не

¹ По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" в связи с жалобами граждан А.Ф. Кутиной и А.Ф. Поварничиной. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.11.2008 № 11-П // Российская газета. – 2008. – 17 дек.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

отвечает на вопрос о том, обязан ли работодатель при установлении системы оплаты труда предусматривать стимулирующие выплаты. Между тем, обязанность начисления и выплаты компенсационных выплат прямо закреплена в действующем трудовом законодательстве. Однако в не зависимости от наличия у работодателя обязанности осуществлять начисление тех или иных выплат, Трудовой кодекс содержит императивную норму, закрепляющую универсальное правило для всех систем оплаты труда, способов определения заработной платы. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.¹

Для ответа на вопрос о справедливости включения в состав МРОТ выплат компенсационного и стимулирующего характера, следует обратиться к такому понятию как цена труда.

Сам термин цена (стоимость) труда не нашел поддержки среди юристов,² однако в отличие от принятой трактовки данного термина, основанном на экономической составляющей затрат организации на оплату труда работника, в целях настоящего исследования данное понятие стоит определить иначе. Под ценой труда следует понимать доход работника за выполнение трудовой функции в единицу времени (за единицу изготовленной продукции, выполненной трудовой функции при сдельной системе оплаты труда), без учета выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Таким образом, цена труда представляет собой, по сути, оклад (должностной оклад), базовый оклад, тарифную ставку, пересчитанную за единицу времени (трудовой функции). При этом единицей времени может быть астрономический час при повременной системе оплаты труда, а единицей трудовой функции может выступать единица нормы труда при сдельной системе оплаты труда.

Компенсационные выплаты являются субъективным критерием заработной платы в силу того, что начисление данных выплат зависит от наличия

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

² Лушникова, М.В. Лушников А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебн. М. 2004. С. 390

субъективного права работника на такие выплаты. Между тем, МРОТ – это гарантированная сумма заработной платы и работодатель не в праве выплачивать заработную плату в сумме меньшей МРОТ.

Представляется, что в ситуации, когда работники, обладающие одной и той же квалификацией, выполняющие работу одной и той же сложности, одинакового количества и качества, но в разных климатических условиях может быть установлена заработная плата в размере МРОТ. Но одному работнику заработная плата (начисленная в размере МРОТ) начисляется с учетом компенсационных выплат, а другому – без учета таких выплат. В данном случае, цена труда таких работников при одинаковой заработной плате и одинаковых условиях труда будет разной. У работника, заработная плата которого начислена в размере МРОТ, но без учета компенсационных выплат, цена труда будет выше, несмотря на нормальные условия труда, в том числе климатические.

Между тем, стоит признать, что ситуация, когда начисление выплат компенсационного характера осуществляется в пределах МРОТ, а не сверх него, имеет место быть в практике. Кроме того, стоит отметить, тот факт, что работодатель при исчислении заработной платы по формуле: сумма оклада (базового оклада, тарифной ставки) и компенсационных выплат получает сумму равную минимальной заработной плате.¹

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает особые правила оплаты труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, труд таких работников оплачивается в повышенном размере,² однако нормы статей 146 и 148 ТК РФ прямо не закрепляют порядок исчисления и начисления выплат компенсационного характера в связи с работой в особых климатических условиях.

¹ Решение Октябрьского районного суда г.Архангельска по делу № 2-1562/2015// Сайт Октябрьского районного суда г.Архангельска: [сайт]. URL: https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14296916&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 20.03.2019).

Решение Приморского районного суда Архангельской области по делу № 2-1739/2015// Сайт Приморского районного суда Архангельской области: [сайт]. URL: https://primsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=37441833&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 20.03.2019).

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

Включение компенсационных выплат в состав минимальной заработной платы создает дифференциацию по субъективному критерию, а так же создает дисбаланс в цене (стоимости) труда в сторону работников, не имеющих права на выплаты компенсационного характера, что в итоге ведет к нивелированию положений трудового законодательства в части начисления районных коэффициентов и процентных надбавок работникам, осуществляющим трудовую деятельность в особых климатических условиях.

Таким образом, включение компенсационных выплат в состав минимального размера оплаты труда не отвечает принципу справедливости.

Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации» исключил из Трудового кодекса Российской Федерации ряд значимых понятий и определений, что постепенно разрушило логично выстроенную систему отношений по оплате труда.

Практика применения норм Трудового кодекса, касающихся заработной платы и ее элементов, в частности, начисления компенсационных выплат на протяжении нескольких лет не была единообразной.

Так, Конституционный Суд Российской Федерации определением от 01.10.2009 № 1160-О-О признал, что институт заработной платы основан на дифференциации в зависимости от таких критериев как квалификация работника, количество, качество затраченного труда, а так же исходя из условий труда (абз. 3,4 п.3), подтвердил позицию относительно смысла и природы МРОТ (п.2), однако пришел к выводу, что изменения, внесенные в статьи 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 20 апреля 2007 года N 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации" (пункты 1 и 2 статьи 2), не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования статей 2, 22, 130, 132, 135, 146 и 147 Трудового кодекса

Российской Федерации, в том числе правило об установлении работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, заработной платы в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), предусмотренными для идентичных видов работ, но с нормальными условиями труда.¹

Между тем, изменение правового регулирования, исключение понятия минимального размера оплаты труда из Трудового кодекса позволило отождествить понятия заработная плата и минимальный размер оплаты труда, как следствие в величину МРОТ стало возможным включение компенсационных выплат, в частности «северных надбавок». Представляется, что такого рода отождествление нельзя признать справедливым.

В 2014 году Верховный Суд Российской Федерации признал правильной практику тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда.²

Такой же практики придерживались районные суды Архангельской области.

Так, решением Октябрьского районного суда г.Архангельска по делу № 2-1562 ~ М-354/2015 исковые требования гражданина Иванова А.С. о взыскании недоначисленной заработной платы были удовлетворены, а суд, в обоснование своего решения указал, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Следовательно, заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего

¹ По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации": Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 01.10.2009 № 1160 –О – О // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

² Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Утвержден Президиумом Верховного Суда РФ. // Бюллетень Верховного Суда РФ - №4. – 2014.

Севера и приравненных к ним местностях, подлежит определению в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней подлежат начислению районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.¹

Приморский районный суд Архангельской области решением по делу № 2-1739/2015 ~ М-1706/2015 удовлетворил требования гражданки Сосниной Н.П. о взыскании заработной платы и указал, что в силу главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации районный коэффициент для работников организаций, расположенный в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников... Вместе с тем, как следует из правовой позиции Верховного Суда РФ., изложенной в определении от 24 июня 2011 года по делу № 52-В11-1, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате.²

Кроме того, Приморский районный суд, разрешая вышеуказанное дело, указал: в соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Согласно ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 408-ФЗ) минимальный размер оплаты труда с 01 января 2015 года установлен в сумме 5965 рублей. С учетом районного коэффициента и процентной надбавки месячная заработная плата истца не могла быть менее 10140,05 рублей (5965 + 20% + 50%).³

¹ Решение Октябрьского районного суда г.Архангельска по делу № 2-1562/2015// Сайт Октябрьского районного суда г.Архангельска: [сайт]. URL: https://oktsud-arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14296916&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 20.03.2019).

² Решение Приморского районного суда Архангельской области по делу № 2-1739/2015// Сайт Приморского районного суда Архангельской области: [сайт]. URL: https://primsud-arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=37441833&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 20.03.2019).

³ Там же

Подобная практика в решениях судов Архангельской области сохранялась до января 2017 года. Архангельский областной суд 16 января 2017 года вынес апелляционное определение по делу № 33-187/2017, которым отменил решение Виноградовского районного суда Архангельской области об удовлетворении исковых требований и взыскании недоначисленной заработной платы. В обоснование принятого решения, Архангельский областной суд указал: «Ссылка суда в обоснование вывода об удовлетворении исковых требований на статьи 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере, а также что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, является несостоятельной, поскольку из материалов дела следует, что в состав ежемесячной заработной платы истца включена выплата районного коэффициента и северной надбавки. Таким образом, право истца на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местностях с особыми климатическими условиями не нарушено».¹

Примечательно, что такое решение Архангельский областной суд вынес в соответствии с практикой Верховного Суда Российской Федерации. Так, отказывая в удовлетворении кассационных представлений по делам № 72-КГ16-4 и № 51-КГ16-10, Верховный Суд пришел к аналогичным выводам: «Положениями действующего трудового законодательства не предусмотрено условие, согласно которому размер оклада как составной части месячной заработной платы, определенного работнику работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В силу статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным условием при начислении ежемесячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые

¹ Апелляционное определение Архангельского областного суда по делу №33-187/2017 // Сайт Архангельского областного суда: [сайт]. URL: https://arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=557145&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 20.03.2016).

обязанности), является установление ее размера не ниже минимального размера оплаты труда.

Ссылка суда в обоснование вывода об удовлетворении исковых требований на статьи 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере, а также, что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, является несостоятельной, поскольку судом установлено и из материалов дела следует, что в состав ежемесячной заработной платы истцов включена выплата районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы. Таким образом, право истцов на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местностях с особыми климатическими условиями не нарушено».¹

Указанная правоприменительная и судебная практика была признана несоответствующей Конституции Российской Федерации. Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 07 декабря 2017 года № 38-П, минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью 4 статьи 133 ТК РФ величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т.е. без учета природно-климатических условий регионов страны.²

Кроме того, Конституционный Суд подчеркнул, что районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми

¹ Определения Верховного суда Российской Федерации по делу № 72-КГ16-4 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

Определения Верховного суда Российской Федерации по делу № 51-КГ16-10 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

² По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 №38 – П // Российская газета. 2017. – 22 дек.

климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.¹ Так же Высший судебный орган указал на то, что минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации, установление которой предусмотрено частью 1 статьи 133.1 ТК РФ, представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.²

Несмотря на наличие постановления Конституционного Суда Российской Федерации, разъясняющего актуальную проблему начисления «северных надбавок», в системе трудового законодательства России, регулирующего институт оплаты труда, остаются существенные проблемы. Так, указанное постановление Конституционного Суда России разъясняет вопрос начисления только одного вида компенсационных выплат (за работу в районах с неблагоприятными климатическими условиями), но не решает проблемы включения в состав минимального размера оплаты труда выплат стимулирующего и социального характера. Представляется, что правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, содержащуюся в Постановлении от 07.12.2017 №38 – П, необходимо трактовать расширительно и распространить его действие на все виды компенсационных выплат, однако, постановления Конституционного Суда России в сущности не являются источником права в правовой системе Российской Федерации, а следовательно работодатель не обязан руководствоваться определениями, постановлениями и решениями судов в целом. Следовательно, проблема состава минимального размера оплаты труда остается актуальной.

Конституционный Суд Российской Федерации косвенно указал федеральному законодателю на необходимость совершенствования правового

¹ По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 №38 – П // Российская газета. 2017. – 22 дек.

² Там же.

регулирования минимальной заработной платы, о чем сказано в пункте 3 резолютивной части Постановления № 38-П от 07.12.2017 года.¹

В связи с принятым Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П и изложенной правовой позицией Верховный Суд России 04.07.2018 года утвердил обзор судебной практики, в котором указал: «по смыслу приведенных норм права в их системном толковании повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно производиться после выполнения конституционного требования об обеспечении работнику, выполнившему установленную норму труда, заработной платы не ниже определенного законом минимального размера, а включение соответствующих районных коэффициентов в состав минимального уровня оплаты труда, установленного для всей территории Российской Федерации без учета особенностей климатических условий, противоречит цели введения этих коэффициентов. Применение одного и того же минимума оплаты за труд в отношении работников, находящихся в существенно неравных природно-климатических условиях, является нарушением названного выше принципа равной оплаты за труд равной ценности».²

Стоит отметить, что проблема правового регулирования минимальной заработной платы связана с тем, что в силу части 1 статьи 316 и части 1 статьи 317 Трудового кодекса Российской Федерации, а также части 1 статьи 10 и части 1 статьи 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» полномочия по определению размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты возлагаются на Правительство Российской Федерации. Однако Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют - в

¹ По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 №38 – П // Российская газета. 2017. – 22 дек.

² Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 04.07.2018 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, - принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента и процентной надбавки.

Таким образом, правовое регулирование минимального размера оплаты труда в Российской Федерации представлено Трудовым кодексом, Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и Постановлениями Правительства Российской Федерации об установлении прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Необходимо отметить, что с 1 мая 2018 года существенным образом изменилось правовое регулирование минимального размера оплаты труда. Так, с 1 мая 2018 года в России сумма МРОТ фактически приравнена к величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за второй квартал предыдущего года; де-юре подобное правило начало действовать с 1 января 2019 года.¹

Между тем, несмотря на достаточно обширное регулирование института заработной платы и оплаты труда, в Российской Федерации остаются существенные нерешенные проблемы – состав минимального размера оплаты труда и само понятие минимального размера оплаты труда. В настоящее время в Российском праве складывается, по сути, уникальная ситуация, когда де-факто используется юридическая категория и важное с точки зрения трудового права и права социального обеспечения понятие, а самого определения этого понятия в законодательстве не содержится.

Решить обозначенные проблемы могло бы введение определения термина минимальный размер оплаты труда в законодательство, как представляется, в Трудовой кодекс Российской Федерации. При этом определение понятия должно быть основано на объективных критериях, а конкретизация должна исключить возможность включения в состав МРОТ выплат компенсационного и стимулирующего характера.

¹ О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ // Российская газета. – 2000. – 21 июня.

Предлагается следующее определение понятия минимального размера оплаты труда: минимальный размер оплаты труда – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

2.2 Проблемы реализации права на достойный уровень жизни как элемента модели оплаты труда, применяемой в Российской Федерации

Международная организация труда разработала концепцию достойного труда, согласно которой, труд работника будет достойным в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства. При этом, концепция достойного труда строится на четырех основных компонентах: права работников, занятость, социальная защита и социальных диалог. Следование данной концепции должно привести к созданию условий, обеспечивающих достойный доход работнику,¹ в свою очередь достойный доход работника обеспечивает право на достойный уровень жизни. Следовательно, следование концепции МОТ о достойном труде должно обеспечить для каждого работника достойный уровень жизни.

Трудовое законодательство Российской Федерации непосредственно связывает право работника на заработную плату с правом на достойный уровень жизни. Трудовой кодекс России связывает отношения по оплате труда с социально-экономическими отношениями, трудовое право с правом социального обеспечения. Среди стран арктического региона прямая непосредственная взаимосвязь права на оплату труда с правом на достойную жизнь прослеживается только в Российской Федерации в силу прямого указания Трудового кодекса.

Включая в систему отношений по оплате труда, в частности, социальную политику, следует отметить, что социальная политика в странах Арктического

¹ Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы. – Архангельск: Изд-во САФУ, 2014. С.21

региона направлена на реализацию основных потребностей человека, зафиксированных в международных нормативных актах. Однако, национальные трудовые стандарты Арктических стран не связывают право работника на заработную плату с правом человека на достойный уровень жизни.

Право на достойную жизнь закреплено во Всеобщей декларации прав человека, так же в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой Советом Европы 3 мая 1996 года.

Примечательно, что во всех названных документах право на достойную жизнь связано с правом на вознаграждение за труд. При этом, вознаграждение за труд должно быть достаточным, чтобы обеспечивать достойный уровень жизни. Само по себе право на достойный уровень жизни нашло свое отражение в Конституции Российской Федерации,¹ а право на вознаграждение за труд, обеспечивающее достойный уровень жизни, закреплено в качестве принципа в Трудовом кодексе Российской Федерации.²

Формулировка принципа неоднократно подвергалась критике со стороны ученых. Так, например, А.Н. Романов небезосновательно подчеркивает, что «термин «справедливая заработная плата» <...> составители кодекса «списали» из международных актов». При этом, данный принцип не получил своей детализации на уровне федерального закона.³ Н.Г. Гладков отмечает, отсутствие связи между заработной платой работника и уровнем его жизни.⁴ Между тем, в данном принципе количественный показатель заработной платы имеет качественную характеристику достоинства.

Стоит отметить, что Трудовой кодекс, Конституция Российской Федерации, международные акты лишь упоминают о достойном уровне жизни, не раскрывая содержания данного понятия. Между тем, Трудовой кодекс использует понятие «достойное человека существование», которое, по мнению А.Г. Кислова шире

¹ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – № 7. – 21 янв.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек

³ Романов А.Н. Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы // Управленец. 2010. № 11-12. С.10

⁴ Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда) // Вестник Пермского университета. 2011. № 3. С.166

понятия «уровень жизни».¹ Однако автор отмечает фактическое отождествление в юридическом плане терминов «достойное человека существования» и «уровень жизни».² Кроме того, А.Г. Кислов подчеркивает, что достойное человека существование «можно рассматривать как сообразное достоинству человека качественное состояние его жизненного пространства».³

Стоит согласиться с выводами Е.А. Морозовой и В.А. Шабашева о том, что уровень жизни – это «степень материальной обеспеченности людей, позволяющей удовлетворять им разнообразные потребности».⁴ Таким образом, уровень жизни характеризуется через количественный показатель материальной обеспеченности. Говоря об уровне жизни работника, следует иметь в виду, уровень материальной обеспеченности работника.

Если уровень жизни представляет собой степень материальной обеспеченности и возможности удовлетворить потребности, то актуальным является вопрос о том, какие потребности должен удовлетворить работник, чтобы его уровень жизни был достойным?

Условно перечень потребностей закреплен в ст. 25 Всеобщей декларации прав человека и ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Такими потребностями, в частности, являются пища, одежда, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание.⁵

Если уровень жизни представляет собой степень материальной обеспеченности, позволяющий реализовать или удовлетворить потребности, то заработная плата работника должна обеспечивать работнику возможность удовлетворения как минимум данных потребностей.

Исходя из системной взаимосвязи статей 2, 129, 132, 133, 133.1 и 134 ТК РФ следует, что законодатель предполагал уровень достойного человека существования в размере прожиточного минимума. Сам по себе прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, а

¹ Кислов А.Г., Кропанева Е.М., Москаленко М.Р. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2013. - С.6

² Там же, С.6

³ Там же С.57-58

⁴ Морозова Е.А., Шабашев В.А. Уровень жизни, качество жизни, социальная защищенность – общее и особенное // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. №6. С.105

⁵ Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. – 1994. - №12

также обязательных платежей и сборов¹ при этом прожиточный минимум, согласно ст. 4 Федерального закона от 24.10.1997 №134 – ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (далее – ФЗ «О прожиточном минимуме»), определяется по основным социально-демографическим группам населения ежеквартально.²

Федеральный закон от 03.12.2012 № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» (далее – ФЗ №227) устанавливает перечень продовольственных товаров, а так же их соотношение с непродовольственными товарами и услугами, включаемых в потребительскую корзину.³ Стоит отметить, что данный федеральный закон, в отличие от ранее действующего одноименного федерального закона не устанавливает конкретные наименования групп товаров, включаемых в потребительскую корзину. В настоящее время потребительская корзина представлена соотношением расходов на продукты питания и непродовольственные товары. При этом расходы на продукты питания составляют 50 % суммы прожиточного минимума, а оставшиеся 50 % приходятся на непродовольственные товары и услуги. Представляется, что такая конструкция определения потребительской корзины позволяет более гибко подходить к ее составу.

Однако подход к определению потребительской корзины через соотношение стоимости товаров и услуг и привязки стоимости непродовольственных товаров и услуг к стоимости продуктов питания нельзя назвать оптимальным. Стоит согласиться с выводами А.С. Белькиной о том, что потребительская корзина основана на неправильном соотношении стоимости товаров, цены на непродовольственные товары и услуги зачастую растут быстрее, чем стоимость продуктов питания.⁴

Между тем, показателем уровня жизни является степень материальной обеспеченности, которая позволяет удовлетворить потребности человека. По логике законодателя прожиточный минимум должен отражать искомую степень материальной обеспеченности, а потому необходимо обратиться к конкретному

¹ О прожиточном минимуме в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.10.1997 г. №134-ФЗ // Российская газета. – 1997. – 27 окт.

² Там же

³ О потребительской корзине в целом по Российской Федерации. Федеральный закон от 03.12.2012 № 227-ФЗ // Российская газета. – 2012. – 07 дек.

⁴ Белькина А.С. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда: российские реалии // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. № 4. С.155

содержанию потребительской корзины. Поскольку действующий в настоящее время ФЗ № 227 не содержит конкретного перечня товаров и услуг, включаемых в потребительскую корзину, целесообразно обратиться к перечню данных товаров и услуг, закрепленных в ранее действующем законодательстве.

Если сравнить содержание Федерального закона от 31.03.2006 № 44-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» с содержанием ст. 25 Всеобщей декларации прав человека, то в целом содержание федерального закона будет соответствовать тем потребностям, которые установлены в ст. 25 Всеобщей декларации прав человека.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 31.03.2006 № 44 – ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации», в состав потребительской корзины включены продукты питания, непродовольственные товары, включая одежду и обувь, предметы первой необходимости и лекарства, а так же жилищно-коммунальные услуги, включая плату за наем жилого помещения.¹

Действующий в настоящее время ФЗ № 227 закрепляет иной подход к определению потребительской корзины, не называя группы товаров и услуг, включаемых в состав потребительской корзины, однако, такой подход принципиального значения для определения состава потребительской корзины и прожиточного минимума не имеет.

Небесспорной является позиция Н.Н. Олейник и Л.В. Алексеева о том, что прожиточный минимум не отражает содержание понятия «достойные условия жизни».² В обоснование своей позиции, авторы указывают, что «Декларация ООН, как акт высшего уровня не использует термины «потребительский бюджет», «минимальный потребительский бюджет», «потребительский минимум» <...> она очень точно определяет, что эти достойные условия будут гарантированы тогда, когда человек сможет удовлетворить свои потребности, и перечисляет эти потребности».³

¹ О потребительской корзине в целом по Российской Федерации. Федеральный закон от 31.03.2006 № 44-ФЗ //Российская газета. – 2006. – 04 апр. – Утратил силу 01 января 2013 г.

² Олейник Н.Н., Алексеева Л.В. К вопросу о реализации конституционного права на достойный уровень жизни в Российской Федерации//Научные ведомости. 2010. № 20. С.176

³ Там же, С. 176

Во-первых, «условия жизни» и «уровень жизни» являются различными по содержанию понятиями. Как отмечают Е.А. Морозова и В.А. Шабашев «уровень жизни – это в большей мере количественная характеристика, а условия – качественная».¹ Кроме того, авторы дают определение понятия «условия жизни» и определяют его как «обстоятельства, которые сопутствуют человеку в его жизнедеятельности и способствуют удовлетворению различных потребностей».² Таким образом, уровень жизни определяется через количественный показатель достатка или материальной обеспеченности, в то время как условия жизни представляют собой качественную характеристику или «совокупность условий, необходимых для существования или ведения социальной деятельности».³

Во-вторых, как уже было сказано, содержание ст. 25 Всеобщей декларации прав человека находит свое отражение в содержании Федерального закона от 31.03.2006 № 44-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации». Действующий в настоящее время ФЗ №227 принципиально не меняет содержание потребительской корзины, так как первичные потребности человека существенным образом не изменились. Следовательно, можно сказать, что прожиточный минимум отражает потребности, удовлетворение которых составляет достойный уровень жизни.

В-третьих, Всеобщая декларация прав человека не говорит о том, в каких объемах должны реализовываться потребности, чтобы уровень жизни считался достойным. Декларация лишь провозглашает, декларирует право человека на достойный уровень жизни. В свою очередь положения Декларации нашли свое отражение в Конституции Российской Федерации, в частности, ст. 7 Конституции РФ воспроизводит нормы статей 23 и 25 Всеобщей декларации прав человека 1948 года.

Между тем, стоит согласиться с позицией ряда исследователей в области экономики, о том, что состав потребительской корзины не соответствует реальным и действительным потребностям современного общества, а потому ее необходимо расширить как в количественном, так и в качественном отношении. В частности,

¹ Морозова Е.А., Шабашев В.А. Уровень жизни, качество жизни, социальная защищенность – общее и особенное // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. №6. С.105

² Там же С. 105

³ Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1997. С. 338

по мнению А.С. Белькиной, состав потребительской корзины вновь стоит построить на основе списка товаров и услуг, как это было до 2013 года, «при этом, отдельно стоит выделить предметы одежды, услуги ЖКХ, медикаменты, стоимость аренды жилья, а также обеспечить резерв на непредусмотренные расходы».¹

Можно ли согласиться с утверждением о том, что прожиточный минимум не отражает содержание понятия «достойный уровень жизни»? Представляется, что нет. Прожиточный минимум основывается на потребительской корзине и ее стоимостной оценке.² Потребительская корзина, в свою очередь, отражает все потребности человека поименованные в международных документах.

Кроме того, стоит считать обоснованным мнение А.Г. Кислова о качественной составляющей права на достойное человека существование. Рассматривая данное право в историческом аспекте с позиции философии права и нормативного закрепления в действующем законодательстве, автор делает вывод о том, что право на достойное человека существование стало основополагающим принципом и идеей как международного, так и национального законодательства. А содержание данного принципа, в свою очередь, может раскрываться через количественные (относительные) показатели.³

Стоит так же сказать, что А.Г. Кислов, проведя свое исследование, отмечает более широкое сущностное значение права на достойное человека существование. Так, исследователь говорит, что данное право представляет собой комплексный принцип, включающий в себя как социально-экономические и культурные права, так и политические. В частности, он подчеркивает, что право на достойное человека существование «не только составляет социально-экономическую доктрину «свободы от нужды» дополняется как правом уважения личного достоинства человека, правом на справедливый суд, на образование, так и правом жить в чистой окружающей среде, правом на защиту прав потребителей и т. д. Это

¹ Белькина А.С. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда: российские реалии // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. № 4. С.155

² О прожиточном минимуме в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ //Российская газета. – 1997. – 29 окт.

³ Кислов А.Г., Кропанева Е.М., Москаленко М.Р. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2013. - С.153

право призвано гарантировать жизнь не только свободную, но и относительно обеспеченную».¹

Таким образом, можно сделать вывод о том, что прожиточный минимум, как качественная характеристика достойного уровня жизни, отражает содержание права на достойное человека существование. Тем более, в философском аспекте данное право представляет собой право на относительно обеспеченную жизнь.

Право работника на получение справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование, закрепленное в ст. 2 ТК РФ,² получило свое развитие в нормах Трудового кодекса, регулирующих правоотношения по оплате труда. Так, следуя логике законодателя, представляющего достойный уровень жизни в сумме прожиточного минимума, заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в то время как, в силу ч. 1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума. Следовательно, Трудовой кодекс предоставляет работнику гарантию получения заработной платы на уровне прожиточного минимума, то есть, на уровне, обеспечивающем достойное человека существование. Из анализа норм Трудового кодекса можно сделать вывод о том, что принцип обеспечения каждому работнику выплаты заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование, нашел свое отражение в нормах Трудового кодекса, регулирующих оплату труда и институт заработной платы.

Небесспорной является позиция Н.Г. Гладкова, согласно которой минимальный размер оплаты труда или прожиточный минимум не могут рассматриваться в качестве обеспечения достойной жизни.³

С данным мнением нельзя согласиться, если рассматривать достойный уровень жизни через формальные характеристики прожиточного минимума. Прожиточный минимум выражает стоимостную характеристику потребительской

¹ Кислов А.Г., Кропанева Е.М., Москаленко М.Р. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2013. - С.58

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек

³ Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда) // Вестник Пермского университета. 2011. № 3. С.170

корзины,¹ в то время как потребительская корзина содержит в составе товары и услуги, позволяющие удовлетворить потребности, изложенные в названных ранее международных актах и, возможность удовлетворения которых, является показателем достойного уровня жизни. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и нормы труда, согласно Трудовому кодексу не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который, в свою очередь, не может быть ниже прожиточного минимума. Таким образом, по логике законодателя, работник не может получать заработную плату на уровне ниже прожиточного минимума, а, следовательно, государственная гарантия минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума может быть рассмотрена в качестве гарантии достойной жизни.

Тем не менее, с позицией Н.Г. Гладкова можно согласиться, если рассматривать достойный уровень жизни, во-первых, через призму действующего трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения, а, во-вторых, если рассматривать достойный уровень жизни через количественные и качественные показатели потребительской корзины.

Рассматривая достойный уровень жизни посредством анализа действующего законодательства, стоит обратить внимание, на то, что прожиточный минимум определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен.² Таким образом, прожиточный минимум определяется на основании фактического уровня цен, как следствие, определяется «по факту».

Кроме того, как уже было сказано, в настоящее время ч. 1 ст. 133 ТК РФ не введена в действие, а, следовательно, государственная гарантия работникам на получение заработной платы на уровне не ниже прожиточного минимума фактически отсутствует. Как следствие, право работника на получение заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование (достойный уровень жизни), не может быть реализовано в полном объеме.

С точки зрения количественного показателя прожиточного минимума, рассмотрение вопроса об обеспечении достойного уровня жизни целесообразно

¹ О прожиточном минимуме в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ //Российская газета. – 1997. – 29 окт.

² Там же.

начать с разграничения понятий «достойный уровень жизни» и «достаточный уровень жизни». Так, под «достойным уровнем жизни» обычно понимают степень материальной обеспеченности, позволяющей удовлетворить основные потребности на качественном уровне,¹ то есть, уровень жизни считается достойным тогда, когда человек фактически может удовлетворить свои потребности (основные, общие, перечисленные в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека). Под «достаточным уровнем жизни» понимают степень материальной обеспеченности, позволяющей удовлетворить потребности на качественном и количественном уровне, отличным от минимального. Таким образом, достаточность является составным элементом достоинства. Между тем, стоит согласиться с мнением О.П. Беребиной о том, что такая морально-нравственная категория как «достойный уровень жизни» не имеет однозначного, единого определения.²

Стоит особо подчеркнуть, что говоря об уровне жизни, следует иметь в виду то, что достаточность является составной частью достоинства уровня жизни. Уровень жизни будет достойным только тогда, когда он будет достаточным. Между тем, как отмечает О.П. Беребина «достойный человека уровень жизни, и ее содержание каждый понимает по-своему»,³ достойный уровень жизни у каждого члена общества будет свой.

Анализируя сущность права человека на достойную жизнь, О.П. Беребина справедливо отмечает, что «право как универсальный регулятор социальных отношений должно гарантировать какое-то минимально возможное для данного общества содержание достойной человека жизни».⁴

По утверждению Н.Г. Гладкова гарантию минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума нельзя рассматривать в качестве обеспечения достойной жизни.⁵ С этим утверждением можно согласиться, если рассматривать

¹ См. Кислов А.Г., Кропанева Е.М., Москаленко М.Р. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2013.

Беребина О.П. Международные стандарты как основа для развития законодательства Российской Федерации о социальном обеспечении. – Оренбург: Изд-во Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина, 2013

² Беребина О.П. Международные стандарты как основа для развития законодательства Российской Федерации о социальном обеспечении. – Оренбург: Изд-во Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина, 2013. С.17

³ Там же, С.18

⁴ Там же, С.19

⁵ Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда) // Вестник Пермского университета. 2011. № 3. С.170

достойную жизнь как понятие, включающее в себя качественные и количественные характеристики. При этом, достаточность понимать как элемент достоинства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что достойный уровень жизни – это качественная характеристика, включающая в себя количественный показатель достаточности. При этом, какой уровень жизни является достойным определить весьма сложно, а потому, юридически закреплены лишь минимальные показатели, критерии достойного уровня жизни. Государственная гарантия работнику получения заработной платы на уровне достойного человека существования (достойного уровня жизни) выражена через императивные нормы ст. 133 ТК РФ, между тем, основополагающая ч. 1 ст. 133 ТК РФ не введена в действие.

Стоит отметить, что формальные критерии достойного уровня жизни, закрепленные в международных актах, нашли свое отражение в действующем российском законодательстве. Между тем, из смысла статей закона о прожиточном минимуме можно вынести право на минимум жизненных условий, которые гарантирует государство. В соответствии с этим государство обязано обеспечить каждому гражданину минимальный стандарт достойной жизни. В действительности минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум, который гарантирует государство, не способен обеспечить достойный и достаточный уровень жизни.

Согласно данным официальной статистики основным источником дохода семьи является заработная плата.¹ Трудовой кодекс закрепляет право работника на выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование, как для самого работника, так и для его семьи,² при этом Трудовой кодекс делает оговорку о том, что такая заработная плата не может быть меньше минимального размера оплаты труда. Данное положение находит свое развитие в нормах Трудового кодекса, регулирующих институт заработной платы. Так, из системной взаимосвязи статей 2 и 133 ТК РФ следует, что заработная плата, обеспечивающая достойное человека существование, должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

¹ Структура денежных доходов населения по основным источникам их формирования в целом по России и по Субъектам Российской Федерации // Сайт Федеральной службы статистики:[сайт]. URK: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tab1/1-1-2.htm (дата обращения 17.04.2019)

² Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек

Из анализа положений Трудового кодекса следует, что в отношениях по оплате труда не учитывает семью работника. Следовательно, вполне логичным является вопрос о том, как может быть реализовано право работника на получение заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для семьи работника.

По мнению О.П. Беребиной, одной из причин может являться отсутствие четкого определения понятия «семья»,¹ кроме того, стоит согласиться с выводами специалистов в сфере экономики о том, что учет членов семьи работника при определении заработной платы представляется чрезвычайно сложным и его применение неоправданно.²

Стоит заметить, что прямой учет семьи работника при определении заработной платы не является единственным механизмом обеспечения достаточной для достойного уровня жизни семьи заработной платы. Так, Федеральным отраслевым соглашением по автомобильному и городскому наземному транспорту на 2014-2016 годы (срок действия соглашения продлен до 31 декабря 2019 года) предусмотрена базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих первого разряда устанавливается в размере установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.³ А минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса) не может быть менее двукратного размера прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации, при этом минимальный гарантированный размер заработной платы не включает в себя компенсационные выплаты работникам, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.⁴

Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 - 2016 годы (действие соглашения продлено до 31 декабря 2019 года) предусматривает, что заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может

¹ Беребина О.П. Международные стандарты как основа для развития законодательства Российской Федерации о социальном обеспечении. – Оренбург: Изд-во Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина, 2013.С.71

² Бородин А.С. К вопросу о понятии, функциях и структуре заработной платы с учетом экономики труда // Вестник Пермского университета. 2011. № 2 С.168

³ Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014 - 2016 годы [Электронный ресурс]. Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс»

⁴ Там же.

быть ниже 1,7 от прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.¹

В декабре 2017 года Правительство Российской Федерации изменило порядок установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации. Так, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 30.12.2017 № 1702 «О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации» величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается нормативным правовым актом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации и Министерством финансов Российской Федерации.²

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 ноября 2018 года № 695н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2018 года» величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за III квартал 2018 года для трудоспособного населения составляет 11310 рублей, а прожиточный минимум детей - 10302 рубля.³

Из приведенных отраслевых соглашений следует, что заработная плата работника в соответствующих отраслях должна соответствовать как минимум прожиточному минимуму трудоспособного населения и половине прожиточного минимума детей. По данным Всероссийской переписи населения 2010 года, в России преобладающее число семей состоит из двух родителей трудоспособного

¹ Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 - 2016 годы [Электронный ресурс]. Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс»

² О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2017 №1702 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – 15 янв. – №3.

³ Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2018 года. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.11.2018 №695н // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]: <http://www.pravo.gov.ru>.

возраста и одного ребенка в возрасте до 16 лет.¹ Учитывая изложенное, представляется, что совокупный доход семьи должен обеспечивать достойный уровень жизни семьи. Так, по мнению Е.В. Бураевой заработная плата, составляющая полуторное или двойное значение прожиточного минимума, способна обеспечить минимальный стандарт достойного уровня жизни.²

Стоит подчеркнуть, что понятие достойного уровня жизни является размытым и не четким, зависит от множества критериев и будет определяться для каждого человека по-разному. В связи с этим, вывод о том, что какой-либо механизм реализации права на заработную плату, достаточную для достойного уровня жизни семьи, будет эффективным, является условным. Между тем, обязанностью социального государства является создание условий, обеспечивающих достойную жизнь. Закрепление минимального стандарта достойной жизни есть не что иное, как создание условий для достойной жизни.

Как уже было сказано ранее, право на достойное человека существование является комплексным правом, включающим в себя ряд трудовых, социально-экономических прав, а также культурных и политических прав. Право на оплату труда относится к трудовым правам и составляет элемент сущностного содержания права на достойное человека существование. Между тем, как справедливо отмечает А.Г. Кислов право на достойное человека существование состоит не только из комплекса социально-экономических и трудовых прав, но и «дополняется как правом уважения личного достоинства человека, правом на справедливый суд, на образование, так и правом жить в чистой окружающей среде, правом на защиту прав потребителей и т. д.»³ Названные исследователем права входят в сущностное содержание права на достойное человека существование, однако выходят за рамки предмета трудового права. Таким образом, оплата труда работника является лишь составным элементом уровня жизни. Достойный уровень жизни работника не сводится лишь к праву на заработную плату.

¹ Всероссийская перепись населения 2010 г.//Сайт Федеральной службы государственной статистики: [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (дата обращения: 20.03.2019).

² Бураева Е.В. Минимальная заработная плата: роль в экономике и проблемы использования в современной России// Вестник Орел ГАУ. 2012. № 5. С.49-50

³ Кислов А.Г., Кропанева Е.М., Москаленко М.Р. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2013. - С.58

Право на достойный уровень жизни также включает в себя право на достойные условия труда, право на социальное страхование по различным основаниям. Здесь следует упомянуть о социальной модели оплаты труда, которая включает в себя, в том числе отношения по социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, пенсионное страхование и иные виды социального страхования работника. Представляется, что в рамках данной модели оплаты труда создаются условия для реализации права каждого на достойный уровень жизни. Между тем, социальная защита населения сама по себе может быть полностью или частично изъята из трудовых отношений, например, такая система отношений наличествует в Финляндии, Швеции, Дании и Норвегии. В указанных государствах создан средний класс, который является ядром общества и составляет большинство работоспособного населения, кроме того, теория социального и правового государства, которой придерживаются в скандинавских странах, предполагает более справедливую систему перераспределения социальных благ, например, прогрессивную ставку налогообложения. Развитая система социальных институтов Финляндии, Норвегии, Дании и Швеции либо исключена вовсе из системы трудовых отношений, либо частично, однако в указанных странах также реализуется теория права на достойный уровень жизни, но механизм реализации этой теории, как и сама теория, лежит за рамками предмета настоящего исследования. Теория права на достойный уровень жизни предполагает несколько механизмов реализации данного права. Поскольку право на достойный уровень жизни, в том числе, непосредственно связано с государственной политикой в области борьбы с бедностью, можно выделить как минимум два механизма реализации данного права. Во-первых, достойный уровень жизни может быть связан с трудовыми отношениями или социально-трудовыми; данный подход реализуется в Российской Федерации, в отечественном трудовом законодательстве закреплён принцип справедливого вознаграждения за труд, обеспечивающего достойного человека существованию для работника и членов его семьи (статья 2 ТК РФ).¹ Во-вторых, борьба с бедностью возможна и без взаимосвязи с трудовыми отношениями, например, такая концепция имеет место в Финляндии, где до не

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

давнего времени реализовывалась теория безусловного базового дохода. В целом для скандинавских государств, как государств с развитой экономикой и средним классом, характерны экономические методы реализации права на достойный уровень жизни. В свою очередь, экономические институты лежат за рамками юридической науки.

Необходимо отметить, что отсутствие прямой связи между трудовыми и социальными отношениями по вопросу реализации права на достойный уровень жизни не является проблемой для государств с высоким уровнем жизни, развитым средним классом и эффективными институтами социальной поддержки. В этом смысле Российской Федерации необходимо обратиться к опыту «арктических соседей» при создании среднего класса и обеспечении его надлежащего функционирования не только в качестве основы экономической системы, но и как ядра общества.

Резюмируя, можно сказать, что заработная плата, обеспечивающая достойный уровень жизни семьи работника – это цель, к достижению которой направлены нормы Трудового кодекса, регулирующие институт заработной платы и социального партнерства. Несмотря на изменения правового регулирования минимального размера оплаты труда и фактического его уравнивания с прожиточным минимумом, в настоящий момент реализация права работника на заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни, наиболее эффективно реализуется посредством социального партнерства.

В свою очередь, какой уровень жизни является достойным определить довольно сложно. Формально определенные и закрепленные в ст. 25 Всеобщей декларации прав человека и ст. 11 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» потребности человека, возможность удовлетворения которых является показателем достойного уровня жизни, нашли свое отражение в законодательстве Российской Федерации. Стоит особо подчеркнуть, что достойный уровень жизни возможен только тогда, когда человек может удовлетворить потребности в достаточном количестве. Прожиточный минимум не способен обеспечить достойное существование человека, а потому стоит согласиться с мнением ученых о необходимости пересмотра самой доктрины прожиточного минимума.

Право работника на вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, закрепленное в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, нашло свое отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации, однако открытым является вопрос о реализации данного права. Доктрина трудового права и экономическая наука предлагают различные механизмы реализации права работника на заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни, как самого работника, так и его семьи. Между тем, анализ сущности названного права приводит к выводу о том, что право работника на заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни, является принципом, то есть основополагающей идеей и руководящим началом, на котором должны строиться трудовые отношения, в частности, отношения по оплате труда.

Следует отдельно подчеркнуть, что право работника на вознаграждение за труд, обеспечивающее достойное человека существование, сводиться к достойному уровню жизни, то есть степени материальной обеспеченности, которая, в свою очередь, позволяет реализовать право на достойное человека существование. Между тем, право на достойное человека существование, в сущности, не сводится только к праву на вознаграждение за труд, но непосредственно с ним связано.

Право на достойный уровень жизни – это комплексное право, включающее в том числе, право на оплату труда. В Российской Федерации постепенно формируется теория права на достойный уровень жизни и поступательно реализуется право работника на оплату труда, обеспечивающую достойное человека существование, и в совокупности с имеющейся системой социальных гарантий Россия находится на пути создания системы ценностей достойного и достаточного уровня жизни человека.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы.

Оплата труда представляет собой не только институт трудового права, но и сложную социально-ориентированную и экономико-правовую модели регулирования трудовых отношений, а потому требует комплексного анализа всех включенных в данное понятие элементов.

В логике и методологии науки модель – это аналог (схема, структура) определенного фрагмента социальной реальности, концептуально-теоретического образования оригинала модели. Аналог (модель) служит для хранения и расширения знания об оригинале, конструирования оригинала, преобразования и управления им.

Модель оплаты труда представляет собой совокупность правовых, экономических, финансовых, социальных и иных механизмов и институтов, связанных с социально-трудовыми отношениями, действующих во взаимосвязи между собой и направленных на установление, регулирование, функционирование института оплаты труда и защиту права работника на заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни.

Модели оплаты труда в зависимости от основания имеют множество классификаций. Предложено в зависимости от лежащего в основании понимания труда, модели оплаты труда можно классифицировать на экономическую и социально-ориентированную.

В рамках экономической модели оплаты труда труд понимается как товар, следовательно, регулирование вопросов оплаты труда и заработной платы подчинены экономическим принципам и законам, преимущественно рыночной экономики. Установлено, что такая модель оплаты труда применяется в Соединенных Штатах Америки, где отсутствует система специальных государственных гарантий трудовых и социальных прав, а трудовые отношения регулируются нормами предпринимательского права. При этом оплата труда и труд в целом лежат в плоскости таких экономических понятий как «ресурсы производства» и «предельные издержки предпринимателя».

Установлено, что трудовое законодательство США гарантирует работнику минимальную заработную плату, которая обеспечивается на уровне почасовых ставок. В свою очередь, анализ социально-трудовых отношений показал ограниченную роль работодателя в вопросе социального обеспечения работника. Так, обязательная часть пенсионного страхования работников формируется работниками и работодателями, как правило, на условиях равного долевого участия, условия медицинского страхования, обычно, являются предметом коллективного договора. Выявлено, что экономическая модель оплаты труда оставляет систему социального страхования работников за рамками социально-трудовых отношений.

Социально-ориентированная модель оплаты труда в странах Арктического региона характеризуется пониманием труда как ресурса восполняемого, дополняемого и исчерпаемого. Восполняемость труда как ресурса связана с такой целью оплаты труда как выплата необходимого и достаточного для возобновления трудовой функции человека вознаграждения. Дополняемость трудового ресурса коррелирует с квалификацией работника, которая должна является основополагающим фактором при определении заработной платы, а государство на законодательном уровне предоставляет работнику ряд гарантий, связанных с получением образования и повышением квалификации.

Установлено, что исчерпаемость ресурса труда может возникнуть в любое время и по любому основанию. В социальном и правовом государстве, к которым относятся все страны Арктического региона, работник должен быть защищен от утраты трудовых способностей вследствие производственных травм, профессиональных заболеваний, а также работник должен быть защищен от утраты заработка по причине временной нетрудоспособности, вызванной общим заболеванием. Государственные гарантии медицинского обслуживания, а так же социального страхования на случай временной и полной нетрудоспособности представляются важными элементами социальной политики государства, обеспечивающей достойный уровень жизни.

Установлено, что социально-ориентированная модель оплаты труда отражает социальную политику государства, направленную на работника и членов его семьи. Социальная составляющая должна включать, по меньшей мере,

социальное и пенсионное страхование по различным основаниям, а так же гарантии минимального заработка работника.

Анализ моделей оплаты труда в странах Арктического региона показал, что модели могут быть классифицированы на международную, региональную и внутригосударственную в зависимости от стандарта, лежащего в основе модели.

Стандарт – это типовой образец, которому должно удовлетворять изделие по своим признакам, свойствам и качествам. Стандарт как образец с фиксированным набором элементов может быть дополнен иными признаками, не ухудшающими имеющиеся свойства. Предложено понимать стандарт оплаты труда как совокупность элементов (правовых средств и юридических конструкций), раскрывающих значение и содержание права работника на заработную плату, и оплату труда в целом.

Проанализированные стандарты оплаты труда позволили сделать вывод о том, что международный стандарт оплаты труда, в основе которого лежат международные нормативно-правовые акты и, прежде всего, конвенции и рекомендации Международной организации труда, не имеет прямого применения в практике, но является ориентиром для регионального и внутригосударственного правового регулирования трудовых отношений. Региональный стандарт (и региональная модель) оплаты труда имеет в своей основе международные акты в сфере труда, принятые для отдельных групп государств и содружеств государств. Региональный стандарт, как и международный, как правило, непосредственно не применяется.

Установлено, что в Арктическом регионе в сфере труда действуют различные региональные стандарты, к которым, в частности отнесены: стандарты Европейского союза, Совета Европы, Содружества независимых государств и Евразийского экономического сообщества.

Исследование показало наиболее детальную регламентацию права на оплату труда в рамках внутригосударственного стандарта (и модели) оплаты труда. Детальный анализ внутригосударственных стандартов оплаты труда в странах Арктического региона позволил выявить ряд проблем и особенностей в сфере обеспечения, реализации и защиты прав работников на заработную плату.

Выявлены некоторые проблемы с реализацией принципов трудовых отношений в области оплаты труда. Так, для большинства государств Арктического региона характерно установление почасовых ставок заработной платы, дифференцированных в зависимости от возраста работника, стажа работы и уровня квалификации. Однако, не все признаки дифференциации могут быть признаны объективными, поэтому, основной проблемой оплаты труда в странах Арктического региона является проблема реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, принципа справедливости в оплате труда, а так же принципа запрета дискриминации в сфере труда.

Право работника на заработную плату – это, прежде всего, право на минимальную заработную плату. Анализ законодательства стран Арктики показал, что для государств Арктического региона характерно установление заработной платы, в том числе минимальной, на основе почасовых ставок. Само по себе установление почасовых ставок минимальной заработной платы не является проблемой в сфере оплаты труда, однако выявлено, что включение в состав минимальной почасовой ставки заработной платы стимулирующих выплат (например, чаевых), во-первых, не отвечает принципу справедливости, во-вторых, нарушает принцип равной платы за труд равной ценности, в-третьих, создает угрозу нарушения права работника на минимальную заработную плату.

Установлено, что дифференциация ставок заработной платы в зависимости от возраста работника создает угрозу нарушения права работника на оплату труда и нарушает принципы равной платы за труд равной ценности и запрета дискриминации в сфере труда.

Сравнительно-правовой анализ моделей и стандартов оплаты труда в странах Арктического региона позволил выявить некоторые проблемы в стандарте оплаты труда Российской Федерации. Так, одним из ключевых элементов стандартов и моделей оплаты труда стран Арктики является охрана заработной платы на случай банкротства работодателя методом страхования, однако в Российской Федерации механизмы защиты прав работников и охраны заработной платы на случай банкротства работодателя, связанные со страхованием отсутствуют. Имеющееся правовое регулирование банкротства выносит вопросы заработной платы за рамки

трудовых и социально-трудовых отношений, что негативно сказывается на степени обеспеченности и защищенности прав работников на заработную плату.

Поддержано мнение о необходимости введения в Российской Федерации механизма страхования на случай банкротства работодателя.

В ходе исследования выявлено, что действующее в настоящее время в Российской Федерации правовое регулирование оплаты труда работника основано на понятии заработной платы (оплаты труда), содержащимся в ст. 129 ТК РФ.

Данная дефиниция не отвечает принципу справедливости, как дифференциации, основанной на объективных критериях, поскольку позволяет отождествить заработную плату работника с минимальным размером оплаты труда.

При этом, если вести речь о справедливой оплате труда, под минимальным размером оплаты труда следует понимать установленный федеральным законом размер месячной заработной платы неквалифицированного работника, выполнившего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Выявлено, что в основе предложенного определения минимального размера оплаты труда, лежат такие критерии как квалификация работника, количество и качество выполняемой работы, а так же условия труда; т.е. критерии, которые не зависят от субъективных прав работника, его статусных характеристик и иных условий. Данные критерии предложено отнести к объективным критериям дифференциации в оплате труда.

В современный период в силу отсутствия нормативно закреплённого понятия минимального размера оплаты труда, заработная плата и минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации отождествляются. При этом объективные критерии дифференциации в оплате труда, закреплённые в определении понятия заработной платы, дополняются такими составляющими как компенсационные и стимулирующие выплаты. Установлено, что указанные критерии являются субъективными по своей природе, так как зависят, во-первых, от права работника на выплаты компенсационного характера, а, во-вторых, от системы оплаты труда конкретного работодателя, предполагающей выплаты стимулирующего характера.

Обосновано мнение о необходимости закрепления в трудовом законодательстве России понятия «минимальный размер оплаты труда», исключающего возможность отождествления данного понятия с заработной платой работника, а так же поддержано мнение о недопустимости включения в состав минимального размера оплаты труда выплат компенсационного характера.

Статью 129 ТК РФ Трудового кодекса Российской Федерации предложено дополнить частью второй, следующего содержания: «Минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты».

В ходе исследования установлено, что стандарт оплаты труда Российской Федерации непосредственно связывает право работника на заработную плату с правовой категорией достойный уровень жизни. Анализ содержания права достойный уровень жизни, показал, что доктриной не выработано понимания сущности и содержания права на достойный уровень жизни. Закрепленный в Трудовом кодексе принцип обеспечения каждому работнику права на достойный уровень жизни для него самого и членов его семьи является целью, основным и исходным началом регулирующим институты оплаты труда и социального партнерства. Между тем, в странах Арктического региона право работника на заработную плату прямо не связано с правом на достойный уровень жизни.

Выявлено, что модели оплаты труда, применяемые в странах Арктического региона, построены на стандарте социально-трудовых отношений, не предполагающим прямой взаимосвязи права на заработную плату с правом на достойный уровень жизни.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – № 7. – 21 янв.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апр.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. // Собрание законодательства РФ. – 2001. - №2. – ст.163.
4. Относительно защиты заработной платы. Конвенция Международной организации труда от 24.09.1952 N 95 // "Ведомости ВС СССР". – 1961. – 01 ноя.
5. Об охране заработной платы. Рекомендация Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 954 - 956.
6. Дополнительная конвенция об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством от 07.09.1956 г. Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 16.02.1957 г. // Ведомости ВС СССР – 1957. - №6 – ст.137.
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. – 1994. - №12.
8. Европейская социальная хартия (пересмотренная). Ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 №101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. - №4 – 2010.
9. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 //Российская газета. – 1993. – 16 апр.
10. О прожиточном минимуме в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.10.1997 г. №134-ФЗ // Российская газета. – 1997. – 27 окт.
11. О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ // Российская газета. – 2000. – 21 июн.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.
13. О несостоятельности (банкротстве). Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 02 ноя.
14. О потребительской корзине в целом по Российской Федерации. Федеральный закон от 31.03.2006 № 44-ФЗ // Российская газета. – 2006. – 04 апр. – Утратил силу 01 января 2013 г.
15. О потребительской корзине в целом по Российской Федерации. Федеральный закон от 03.12.2012 № 227-ФЗ // Российская газета. – 2012. – 07 дек.
16. О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2017 №1702 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – 15 янв. – №3.
17. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2018 года. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.11.2018 №695н // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]: <http://www.pravo.gov.ru>.
18. По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" в связи с жалобами граждан А.Ф. Кутиной и А.Ф. Поварничиной. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.11.2008 № 11-П // Российская газета. – 2008. – 17 дек.
19. По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации": Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 01.10.2009 № 1160 –О – О // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

20. По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 №38 – П // Российская газета. 2017. – 22 дек.

21. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 // Российская газета. – 2004. – 08 апр.

22. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Утвержден Президиумом Верховного Суда РФ. // Бюллетень Верховного Суда РФ - №4. – 2014.

23. Определения Верховного суда Российской Федерации по делу № 72-КГ16-4 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

24. Определения Верховного суда Российской Федерации по делу № 51-КГ16-10 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

25. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 04.07.2018 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

26. Апелляционное определение Архангельского областного суда по делу №33-0745/2015 // РосПравосудие: [сайт]. URL: <https://rospravosudie.com/court-arxangelskij-oblastnoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-472151814/> (дата обращения: 20.03.2016)

27. Решение Коряжемского городского суда Архангельской области по делу №2 – 45/2015// РосПравосудие: [сайт]. URL: <https://rospravosudie.com/court-koryazhemskij-gorodskoj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-469801162/> (дата обращения: 20.03.2016)

28. Решение Октябрьского районного суда г.Архангельска по делу № 2-1562/2015// Сайт Октябрьского районного суда г.Архангельска: [сайт]. URL: <https://oktsud-->

[arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14296916&delo_id=1540005&new=0&text_number=1](https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14296916&delo_id=1540005&new=0&text_number=1) (дата обращения: 20.03.2019).

29. Решение Приморского районного суда Архангельской области по делу № 2-1739/2015// Сайт Приморского районного суда Архангельской области: [сайт]. URL: <https://primsud-->

[arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=37441833&delo_id=1540005&new=0&text_number=1](https://primsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=37441833&delo_id=1540005&new=0&text_number=1) (дата обращения: 20.03.2019).

30. Решение Октябрьского районного суда г.Архангельска по делу № 2-1562/2015// Сайт Октябрьского районного суда г.Архангельска: [сайт]. URL: <https://oktsud-->

[arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14296916&delo_id=1540005&new=0&text_number=1](https://oktsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=14296916&delo_id=1540005&new=0&text_number=1) (дата обращения: 20.03.2019).

31. Решение Приморского районного суда Архангельской области по делу № 2-1739/2015// Сайт Приморского районного суда Архангельской области: [сайт]. URL: <https://primsud-->

[arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=37441833&delo_id=1540005&new=0&text_number=1](https://primsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=37441833&delo_id=1540005&new=0&text_number=1) (дата обращения: 20.03.2019).

32. Апелляционное определение Архангельского областного суда по делу №33-187/2017 // Сайт Архангельского областного суда: [сайт]. URL: <https://oblsud-->

[arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=557145&delo_id=5&new=5&text_number=1](https://oblsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=557145&delo_id=5&new=5&text_number=1) (дата обращения: 20.03.2016).

33. Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014 - 2016 годы [Электронный ресурс]. Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс»

34. Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 - 2016 годы [Электронный ресурс]. Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс»

35. Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. Проект Федерального закона № 1012488-6 // [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочной системы «Система обеспечения законодательной деятельности»

36. Конвенция относительно рабства от 25.09.1926 г. / Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М.: Юридическая литература, 1990. С. 201 - 205.

37. Относительно принудительного или обязательного труда. Конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 г. № 29. // Ведомости ВС СССР – 1956. - №13. – ст.279.

38. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. – 1995. - №6

39. Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1997. – 620 с.

40. Базиков А.А. Экономическая и социальная функция заработной платы // Экономические и гуманитарные науки. 2014. №5. С.95 - 104

41. Белькина А.С. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда: российские реалии // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. № 4. С.154 – 156

42. Беребина О.П. Международные стандарты как основа для развития законодательства Российской Федерации о социальном обеспечении. – Оренбург: Изд-во Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина, 2013. – 216 с.

43. Бородин А.С. К вопросу о понятии, функциях и структуре заработной платы с учетом экономики труда // Вестник Пермского университета. 2011. № 2 С.168 - 174

44. Бураева Е.В. Минимальная заработная плата: роль в экономике и проблемы использования в современной России// Вестник Орел ГАУ. 2012. № 5. С.49-50

45. Бычкова К.М. Страхование на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя // Российский юридический журнал. 2018. №3. С.144-156
46. Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда) // Вестник Пермского университета. 2011. № 3. С.166 - 173
47. Головина С.Ю. Соотношение терминологии международных актов о труде и российского трудового права // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты: сборник научных трудов. - Екатеринбург: Изд. Дом "Урал. гос. юрид. акад.", 2009. - С. 24-43
48. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы. – Архангельск: Изд-во САФУ, 2014. – 108 с.
49. Зыкина Т.А. Особенности реализации права работника на заработную плату в современных условиях // Право и общество: сб. научн. Трудов. – Архангельск: Северный (Арктический) федеральный университет, 2010. С.52 - 59
50. Игнатенко А.С. Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя // Актуальные проблемы российского права. 2014. №7. С. 1389-1394.
51. Ким Е.В. Защита прав работников при банкротстве организации-работодателя // Наука и современность. 2011. №12-3. С.285-290
52. Кислов А.Г., Кропанева Е.М., Москаленко М.Р. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2013. – 167 с.
53. Лебедева Л.Ф., Аксенов П.А., Васильев В.С. [и др.]. Государство и бизнес: стратегия взаимодействия в экономике XXI в. М.: ИСКРАН, 2012. – 139 с.
54. Лушникова, М.В. Лушников А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебн. М. 2004. – 1151 с.
55. Морозова Е.А., Шабашев В.А. Уровень жизни, качество жизни, социальная защищенность – общее и особенное // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2005. №6. С.103-109.

56. Н.И. Матузов, А.В. Малько. Теория государства и права: учебник. М., изд-во «Юристъ», 2004. – 245 с.
57. Н.Л. Лютов Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова.— М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – 190 с.
58. Олейник Н.Н., Алексеева Л.В. К вопросу о реализации конституционного права на достойный уровень жизни в Российской Федерации//Научные ведомости. 2010. № 20. С.173 - 177
59. Петровская Н.Е. Государственная политика минимальной оплаты труда (опыт США) // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16, № 2. – С.296-310.
60. Романов А.Н. Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы // Управленец. 2010. № 11-12. С.8 – 13.
61. С.И. Ожегов. Толковый словарь русского языка / под ред. Л.И Скворцова. М.: АСТ: Мир и Образование. 2014. – 1360 с.
62. Севостьянов Г.Н. История США в четырех томах: Том 3. М.: Наука, 1985. – 672 с.
63. Терентьев А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя // Трудовое право. 2010. №6 С.49-60
64. В Канаде сворачивают эксперимент с базовым основным доходом // Электронное периодическое издание «hightech.plus»: [сайт]. URL: <https://hightech.plus/2018/08/01/v-kanade-svorachivayut-eksperiment-s-bodom> (дата обращения: 15.02.2019)
65. Всероссийская перепись населения 2010 г.//Сайт Федеральной службы государственной статистики: [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm (дата обращения: 20.03.2019).
66. Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты в области труда и трудовое законодательство России // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. 2012. №7 [сайт]. URL: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/77276-mezhdunarodnye-standarty-oblasti-oplaty-truda-trudovoe-zakonodatelstvo> (дата обращения: 05.02.2019)

67. Монетизация льгот по-фински // Электронное периодическое издание «Ведомости»: [сайт]. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/12/09/620207-monetizatsiya-lgot-po-finski> (дата обращения: 15.02.2019)
68. Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда // Сайт Международной Организации Труда: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/WCMS_549739/lang--ru/index.htm (дата обращения: 14.02.2019)
69. Статус Конвенции Международной Организации Труда N 95 об охране заработной платы (Женева, 1 июля 1949 г.) (по состоянию на 16 февраля 2018 года) [сайт]. URL: <http://base.garant.ru/3915849/> (дата обращения: 05.02.2019)
70. Структура денежных доходов населения по основным источникам их формирования в целом по России и по Субъектам Российской Федерации // Сайт Федеральной службы статистики:[сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tab1/1-1-2.htm (дата обращения 17.04.2019)
71. Филипова И.А Европейское трудовое право: принципы, источники, особенности // Трудовые договоры.ру [сайт]: URL: <https://www.трудоые-договоры.рф/article/1315> (дата обращения: 26.12.2018)
72. Arizona Tipped Minimum Wage Laws for 2018, 2019 // Minimum-Wage.org [сайт]. URL: <https://www.minimum-wage.org/arizona/tipped-employee-minimum-wage> (дата обращения 25.02.2019)
73. BLS Wage Data // BLS Wage Data: [сайт]. URL: <https://www.bls.gov/bls/blswage.htm> (дата обращения: 19.02.2019)
74. Canada Labour Code R.S.C., 1985 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата обращения: 03.02.2019).
75. Central Organisation of the Workers of Sweden [сайт]: URL: <https://www.sac.se/en/> (дата обращения: 18.03.2019)
76. Fifty Years After the Equality Pay Act: Assessing the Past, Taking Stock of the Future. [электронный ресурс] // National Equal Pay Task Force. June 2013. URL: https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/equalpay/equal_pay_task_force_progress_report_june_2013_new.pdf (дата обращения: 20.04.2019)

77. Julkisen sektorin peruspalkat 1.5.2018-1.4.2019 [электронный ресурс] // Профсоюз работников медицинских учреждений и социальной сферы Tehy. URL: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/julkisen_sektorin_peruspalkat_1.5.2018_ja_1.4.2019_id_11747.pdf (дата обращения: 18.03.2019)
78. Julkisen sektorin peruspalkat 1.5.2018-1.4.2019 [электронный ресурс] // Профсоюз работников медицинских учреждений и социальной сферы Tehy. URL: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/julkisen_sektorin_peruspalkat_1.5.2018_ja_1.4.2019_id_11747.pdf (дата обращения: 18.03.2019)
79. Kuorma-autoalan työehtosopimus 1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020) [электронный ресурс]// Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto АКТ. URL: https://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tes_2017-2021.pdf (дата обращения: 18.03.2019)
80. Landsorganisasjonen i Norge [сайт]: URL: <https://www.lo.no> (дата обращения: 18.03.2019)
81. Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus 1.2.2017 – 30.4.2021 [электронный ресурс] // Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto АКТ. URL: https://www.akt.fi/site/assets/files/2178/matkatoimistotes_1_2_2017-30_4_2021.pdf (дата обращения: 18.03.2019)
82. Mindsteløn // Arbejdsgiverforeningen КА [сайт]: URL: <https://ka.dk/personale/oversigter/mindsteloen/> (дата обращения: 18.03.2019)
83. Minimum wage // Department of Labor & Workforce Development. [сайт]. URL: <http://www.labor.state.ak.us/lss/whact.htm> (дата обращения 25.02.2019)
84. Minimum Wage Systems. International Labour Conference, 103rd Session, 2014. General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). Report III (Part 1B). Geneva, Switzerland, International Labour Office, 2014, 250 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf (дата обращения 02.03.2019)
85. Skolenes landsforbund [сайт]: URL: <https://skoleneslandsforbund.no/avtaler-lover/> (дата обращения: 18.03.2019)

86. Standard workweek hours vary by province; ranges from 40 hours to 48 hours per week // Payworks [сайт]. URL: <http://www.payworks.ca/payroll-legislation/Overtime.asp> (дата обращения: 25.02.2019)

87. Standard workweek hours vary by province; ranges from 40 hours to 48 hours per week // Payworks [сайт]. URL: <http://www.payworks.ca/payroll-legislation/Overtime.asp> (дата обращения: 25.02.2019)

88. The Alaska labor statutes (Alaska labor laws) [электронный ресурс] // Employment Practices and Working Conditions. – October 2018. – Alaska Department of Labor and Workforce Development Labor Standards and Safety Division. URL: <http://www.labor.state.ak.us/lss/forms/pam100.pdf>

89. Wage Earner Protection Program Act S.C., 2005 // Justice Laws Website [сайт]. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/W-0.8/page-1.html#docCont> (дата обращения: 05.02.2018).

90. Yksityisen sektorin työehtosopimusten vähimmäispalkat [электронный ресурс] // Профсоюз работников медицинских учреждений и социальной сферы Tehy. URL: https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/yksityisen_sektorin_tyoehtosopimusten_vahimmaispaikat_paivitetty_26.4.2018_id_11859.pdf (дата обращения: 18.03.2019)

91. TT2019:24 [электронный ресурс] // Työtuomioistuin. URL: <https://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1551430336799.html> (дата обращения: 18.03.2019)