

УДК 331.2

DOI 10.51691/2500-3666_2022_12_3

***ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПОСЛЕДСТВИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***

Шарафуллина Р.Р.

к.э.н., доцент,

Институт экономики, финансов и бизнеса

Уфимский университет науки и технологий,

Уфа, Россия

Кагарманов Д.В.

магистрант,

Уфимский университет науки и технологий,

Уфа, Россия

Аннотация

В данной научной работе раскрывается актуальность исследования проблем институционально-правового регулирования мер, обеспечивающих повышение реального уровня заработной платы. Проводится институциональный анализ сложившейся правовой практики по данному вопросу. Приводятся показатели индексации заработной платы в нефтяной и газовой промышленности во взаимосвязи с уровнем инфляции за период с 2015 по 2021 г.г. Рассматриваются экономические последствия индексации заработной платы. Сформулирован вывод о необходимости установления механизма индексации в локальных нормативных актах, принимаемых работодателем.

Ключевые слова: заработная плата, инфляция, индексация, премирование, потребительские цены, правовая практика.

***INSTITUTIONAL PROBLEMS AND ECONOMIC CONSEQUENCES
OF LEGAL REGULATION WAGE INDEXATION***

Sharafullina R.R.

PhD, Associate Professor,

Institute of Economics, Finance and Business

Ufa University of Science and Technology,

Ufa, Russia

Kagarmanov D.V.

undergraduate,

Ufa University of Science and Technology,

Ufa, Russia

Abstract

This scientific work reveals the relevance of studying the problems of institutional and legal regulation of measures that ensure an increase in the real level of wages. An institutional analysis of the current legal practice on this issue is carried out. The indicators of wage indexation in the oil and gas industry are given in relation to the inflation rate for the period from 2015 to 2021. The economic consequences of wage indexation are considered. The conclusion is made about the need to establish an indexing mechanism in local regulations adopted by the employer.

Keywords: wages, inflation, indexation, bonuses, consumer prices, legal practice.

«В период кризисных явлений, когда инфляция, как правило, ускоряется, индексация оплаты труда приобретает важнейшее значение, как инструмент регулирования распределения доходов в обществе, снижения социальной напряженности, создания предпосылок для выхода из кризиса и последующего

запуска механизмов устойчивого экономического роста и сбалансированного социально-экономического развития» [9].

Конкретизируя обязанность индексации заработной платы законодатель в статье 134 Трудового кодекса РФ разграничил работодателей на две категории, поверхностно закрепив механизм индексации заработной платы.

«Первая категория работодателей из числа органов государственной власти и местного самоуправления, муниципальных и государственных учреждений при проведении индексации заработной платы должна руководствоваться порядком, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» [10].

Обозначенные в статье 134 Трудового кодекса РФ «другие работодатели» (вторая категория) при проведении индексации заработной платы должны следовать положениям коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих порядок указанной индексации.

При этом, полагаем, что вторая категория работодателей в большой мере подвержена таким экономическим факторам, неизбежно влияющим на процесс индексации заработной платы, как финансовые результаты деятельности предприятия (прибыль, убытки), объемы производства, производительность труда.

Среди работодателей так называемой «второй категории» следует особое внимание уделить крупным компаниям с государственным участием, сотрудники которых осуществляют оказание услуг и выполнение работ в нефтяной и газовой промышленности. Указанные отрасли экономики России являются ведущими. Высокая доходность госкомпаний в данных отраслях промышленности напрямую влияет на рост уровня заработной платы их сотрудников.

По данным мультимедийного холдинга группы компаний «РБК» Российская транснациональная энергетическая компания ПАО «Газпром» Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

ежегодно индексирует оплату труда почти 500 тыс. сотрудников, исходя из роста стоимости продуктовой корзины.

«Так, в 2021 году зарплаты увеличили на 7,5%, в 2020 году - на 3%, в 2019 году — на 4,6%, в 2018 году — на 3,7%, в 2017 году — на 5%, в 2016 году — на 7,4%, а в 2015 году — на 6,7%» [13].

«ПАО «Транснефть» в 2021 году индексировала заработные платы сотрудников более чем на 9%» [14].

Приведенные показатели в целом свидетельствуют о проведении ПАО «Газпром» и ПАО «Транснефть» индексации с учетом уровня инфляции, которая по итогам 2021 года составила 8,39%.

По последним данным Росстата с начала 2022 года фактическая инфляция уже превысила показатели прошлого года и составляет более 9%. В этой связи по итогам проведенного 16.03.2022 совещания о мерах социально-экономической поддержки субъектов Российской Федерации Президентом России Путиным В.В. поручено Правительству России представить предложения о дополнительном увеличении (индексации) размеров заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, а также о повышении минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума. Предполагается, что размер такой индексации составит не менее 8-9%. Вместе с тем, в предыдущие года заработная плата работников бюджетной сферы индексировалась в меньшем размере, ежегодно в среднем на 4%.

Таким образом, прослеживается зависимость индексации заработной платы не только от уровня инфляции и потребительских цен, но и от принимаемых решений органами государственной власти и органами управления коммерческих организаций.

Указанные обстоятельства порождают проблемы в практике применения индексации заработной платы в организациях, предприятиях различного уровня и финансирования (бюджетные, коммерческие).

Так, в период с 2010 года по настоящее время Конституционным Судом РФ проведено несколько заседаний по вопросам индексации заработной платы по жалобам граждан, которыми в частности приводились доводы о том, что «нормы трудового законодательства не содержат механизма индексации заработной платы, не определяют её порядок и периодичность» [2]; «позволяют работодателям, не получающим бюджетного финансирования, уклоняться от осуществления такой индексации даже в случае, если в коллективном договоре установлен порядок её осуществления» [3]; «не содержат ответа на вопрос о том, является ли индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен обязанностью не относящегося к бюджетной сфере работодателя, и ставят работников в разное положение в зависимости от вида работодателя» [1].

Сформированная правовая позиция Конституционного Суда РФ, сводилась к тому, что «предусматривая различный порядок осуществления индексации заработной платы для работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений и иных работодателей, федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно – через институт социального партнерства – гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных в оспариваемой норме правовых форм» [4].

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что «проведение индексации заработной платы является обязательным для всех работодателей, в том числе для организаций, не относящихся к бюджетной сфере, которые должны предусмотреть гарантии прав работников на индексацию заработной платы в условиях коллективного договора, соглашений, либо принять отдельный локальный нормативный акт, содержащий порядок указанной индексации» [11].

Последовательная позиция Конституционного Суда РФ всё же не всегда способствовала разрешению спорных вопросов в части индексации заработной платы и её социально-экономических последствий.

К примеру, высказывалось мнение, подтвержденное судебной практикой о том, что «статья 2 Трудового кодекса РФ, определяя принципы правового регулирования трудовых отношений, не содержит императивных положений, предписывающих либо ограничивающих работодателя в выборе средств и способов поддержания заработной платы работника на достойном уровне. Такой уровень оплаты труда наряду с её индексацией, может обеспечиваться и иными мерами, в том числе увеличением должностных окладов по результатам работы работника, выплатой премий и т.п.» [7].

Иная позиция по вопросу индексации заработной платы, сводилась к «обязанности работодателя предусмотреть в локальном нормативном акте, коллективном договоре, соглашении конкретного механизма и правил индексации. Тем самым, фактическая индексация не может служить заменой механизму, предусмотренному статьей 134 Трудового кодекса РФ, поскольку не обеспечивает долгосрочной определенной перспективы для работников, не разрешает вопросы повышения заработной платы в будущем, как и не дает ответа на то, будет ли осуществлена такая индексация, её размер и основания» [8].

Распространению подхода о том, что индексация является не единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы явилась практика Верховного Суда РФ, которая сводилась к тому, что «обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем не только путем индексации, но и посредством периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.» [5].

В 2019 году Верховный Суд РФ уточнил ранее данное толкование статьи 134 Трудового кодекса РФ, указав, что «право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации» [6].

«Отсутствие устойчивой правоприменительной практики прослеживается не только по вопросу обязательности для работодателя индексации заработной платы, но и в части определения условий индексации, её размеров, сроков, периодичности, а также состава индексируемых выплат» [12].

Таким образом, в настоящее время повышение реального уровня содержания заработной платы путем увеличения окладов, осуществления стимулирующих выплат рассматривается как способ индексации заработной платы только в случае закрепления данного механизма индексации в коллективном договоре, соглашении или в ином локальном нормативном акте.

Рассматривая социально-экономические последствия индексации заработной платы необходимо отметить её положительный эффект, а именно то, что она помогает предотвратить снижение реальной заработной платы, тем самым обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы работников. Однако индексация заработной платы может и негативно сказываться на экономике, приведя к проинфляционным последствиям. Реальные зарплаты в любом секторе экономики должны соответствовать темпам роста производительности труда. Проведение чрезмерной индексации заработной платы, приводящей к её росту быстрее темпов роста цен, в условиях снижения производительности труда неизбежно приведет к повышению уровня инфляции.

Библиографический список:

1. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17.07.2014 N 1707-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс».

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 19.11.2015 N 2618-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс».

3. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 29.05.2019 N 1269-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Воробьевой Нелли Сергеевны на нарушение ее конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс».

4. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 28.11.2019 N 3163-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Кирьяновой Людмилы Павловны на нарушение ее конституционных прав статьями 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс».

5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24.04.2017 № 18-КГ17-10 // СПС «Консультант Плюс».

6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 № 89-КГ18-14 // СПС «Консультант Плюс».

7. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 10.11.2015 по делу № 33-3972/2015 // СПС «Консультант Плюс».

8. Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Самарского областного суда от 18.11.2016 по делу № 33а-15108/2016 // СПС «Консультант Плюс».

9. Аркин П. А. Индексация заработной платы как инструмент стимулирования социально-экономического развития Российской Федерации: методический инструментарий / П. А. Аркин, В. А. Плотников, Е. П. Бородина // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2020. – № 4(124). – С. 7-16.

10. Шарафуллина Р. Р. Институциональные преобразования в сфере социальной политики и занятости в условиях цифровизации / Р. Р. Шарафуллина // Демографические чтения. Вызовы и тенденции демографического развития России и ее регионов. – Уфа: государственное автономное учреждение науки Республики Башкортостан "Башкирская энциклопедия", 2020. – С. 267-269.

11. Шарафуллина Р. Р. Проблемы институционализации неформальной занятости / Р. Р. Шарафуллина // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: Сборник статей Международного форума, Уфа, 04–05 февраля 2019 года / Под редакцией Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. – Уфа: Издательство "Мир Печати", 2019. – С. 349-353.

12. Шарафуллина Р. Р. Особенности институциональных реформ в экономике Башкортостана / Р. Р. Шарафуллина // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2009. – № 5(91). – С. 111-114.

13. Мультимедийный холдинг группы компаний «РБК» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://www.rbc.ru/business/09/10/2021/616023f09a7947375d6a81af> (Дата обращения 05.12.2022).

14. ПАО «Транснефть» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://www.transneft.ru/news/view/id/38511> (Дата обращения 05.12.2022).

Оригинальность 75%