

УДК 349.2

В статье автор рассматривает ряд проблем межотраслевого субсидиарного правового регулирования в рамках института оплаты труда. Особое внимание уделено способу отсылки к терминам и конструкциям иной отраслевой принадлежности по вопросам индексации заработной платы. Проанализировано понятие «индексация», дан критический анализ ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, обоснована необходимость внесения изменений в указанную статью. Проанализировано зарубежное законодательство по заданной проблеме.

**Ключевые слова:** заработная плата; институт оплаты труда; межотраслевые связи; межотраслевое правовое регулирование; межотраслевое субсидиарное регулирование; способ отсылки к терминам и понятиям; способ отсылки к юридическим конструкциям; индексация; индексация заработной платы; механизм индексации заработной платы.

In the article the author examines a number of issues of subsidiary intersectoral legal regulation in the framework of the labour reimbursement institute. Special attention is paid to the method of reference to the terms and structures of other industry sector on issues of wage indexation. The concept of "indexation" is analyzed, a critical analysis of Art. 134 of the Labour Code of the Russian Federation is made, the need to amend the specified article is justified. The foreign legislation on the given problem is analyzed.

**Keywords:** wages; Institute of labour reimbursement; inter-industry linkages; intersectoral legal regulation; intersectoral vicarious regulation; method of reference to terms and concepts; method of reference to legal structures; indexation; wage indexation; wage indexation mechanism.

***А. А. Матякубова***

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова*

*E-mail: aziza.matiakubova1992@gmail.com*

## **Индексация заработной платы: межотраслевая отсылка к терминам и конструкциям**

Научная статья

***А. А. Matyakubova***

*P. G. Demidov Yaroslavl State University*

## **Indexation of Wages: a Cross-Industry Reference to Terms and Structures**

Scientific article

Сегодня анализ межотраслевых связей открывает новые горизонты для изучения правовых явлений. «Межотраслевое субсидиарное регулирование по своему назначению предполагает, что в правовом регулировании “первую скрипку” играет конкретная отрасль права (в нашем случае – трудовое право), а нормы других отраслей, лишь субсидиарно, дополнительно привлекаются к правовому регулированию трудовых отношений» [1, с. 51].

Названная форма межотраслевого субсидиарного регулирования включает в себя ряд способов, среди которых особый интерес вызывает способ отсылки к терминам, понятиям и юридическим конструкциям. Ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) закрепляет в качестве одной из основных гарантий по оплате труда работников меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, а затем раскрывает содержание данной меры в ст. 134 ТК РФ. Однако, проанализировав ст. 134 ТК РФ, сложно сделать вывод, каким образом данная гарантия будет реализовываться на практике, что понимать под «индексацией».

В экономической и юридической науке термин «индексация» напрямую связан с определением реального содержания заработной платы как комплекса товаров и услуг, которые работник может на нее приобрести. В современных экономических условиях реальное содержание заработной платы стремится к снижению, поэтому для сохранения покупательной способности заработной платы государством, в целях реализации своей социальной функции, вводится механизм ее индексации.

Статья 134 ТК РФ весьма скупо подходит к регулированию данного вопроса. Действующее законодательство не содержит механизма индексации,

© Матякубова А. А., 2018

и само понятие «индексация» остается нераскрытым. Однако для того чтобы определиться, в какой отрасли искать данный термин, необходимо для начала проанализировать его правовую природу.

Что же такое индексация заработной платы? Индексация заработной платы в самом общем смысле – это «система корректировки зарплаты в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно – потребительских) в экономике (темпа инфляции)» [2].

В ст. 134 ТК РФ индексация связана с таким термином, как рост потребительских цен на товары и услуги, вместе с тем, как справедливо отмечает Т. С. Иванова, «термин “рост потребительских цен” используется в качестве “социальной причины” индексации, а не минимально определенного ее предела» [3, с. 8]. Е. В. Козина считает, что «наиболее благоприятным для работников было бы закрепление в законодательном порядке связи индексации не с ростом потребительских цен, а с ростом величины прожиточного минимума» [2]. С предложенной позицией Е. В. Козиной сложно согласиться, поскольку рост потребительских цен, рост величины прожиточного минимума связаны с темпом роста инфляции. Такая замена лишь отсрочит индексацию, поскольку прожиточный минимум формируется на основе потребительской корзины, а та, в свою очередь, учитывает рост потребительских цен. Получается, что сейчас индексация напрямую связана с ростом потребительских цен, и если произвести замену, как предлагает автор, то процедуре индексации будет предшествовать еще 2 процедуры – это формирование потребительской корзины и формирование прожиточного минимума.

«Индексация» и механизм ее реализации как правовые категории используются не только трудовым правом, но и правом социального обеспечения, налоговым правом и т. д. При этом речь идет не только об отраслях права, но и об экономике, где необходимо индексировать соответствующие суммы, в рамках бухгалтерского учета и аудита. Общее понятие «индексации» и механизма ее реализации не только теоретическая, но и практическая потребность. Представляется, что по своей сущности термин «индексация» имеет публично-правовую природу. В этой связи нецелесообразно раскрывать это понятие в рамках трудового законодательства. Отметим, что ранее действовал Закон РСФСР от 24.10.1991 № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан

в РСФСР», где была закреплена данная конструкция. На сегодняшний день национальное законодательство не содержит ни определения «индексации», ни механизма ее осуществления. По нашему мнению, необходимо закрепить данное понятие и механизм индексации на законодательном уровне в рамках одной из публичных отраслей права.

При возвращении к трудовому законодательству обращает на себя внимание весьма неоднозначная картина. Во-первых, законодатель установил гарантию – повышение реального уровня заработной платы, однако не раскрыл понятия «индексации» и порядка ее проведения. По факту получается, что данная гарантия носит декларативный характер. Во-вторых, порядок индексации зависит от сферы трудовой деятельности работника. Государственные и муниципальные органы и учреждения проводят индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами. Здесь вопросов в части реализации названного права не возникает. Иные работники имеют право на индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами. Эта норма закона требует пояснений. Если согласно ТК РФ (ст.130) индексация заработной платы отнесена к основным государственным гарантиям, то этому праву-гарантии должна корреспондировать соответствующая обязанность любого работодателя. Между тем действующая редакция ст.134 ТК РФ не содержит однозначного ответа на вопрос о наличии обязанности индексировать заработную плату у работодателя, за исключением государственных, муниципальных органов и учреждений.

По этой причине Конституционный Суд РФ неоднократно был вынужден разъяснять, что индексировать заработную плату – это обязанность работодателя, независимо от формы собственности организации (см., например, Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 2618-О; Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 года № 913-О-О, а о конституционности статьи 134 ТК РФ – Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 года № 1707-О).

Отсутствие правового механизма индексации заработной платы да и самого термина на практике порождает целый ряд вопросов. Например, как часто необходимо проводить индексацию? Что делать, если индексация проведена, однако у работодателя нет экономической возможности

выплачивать уже проиндексированную заработную плату? и др. На практике чаще всего работодатель проводит индексацию только если на балансе предприятия имеются необходимые активы. Кроме того, на предприятиях зачастую вообще отсутствует положение об индексации [2]. Что делать в таких случаях? Ответ дал Роструд: «В том случае, когда в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты» [4]. Но данное разъяснение не снимает проблемы. Работодатель в локальном нормативно-правовом акте может установить такие условия для индексации заработной платы, что реальность ее получения будет стремиться к нулю.

Решение данной проблемы нам видится в принятии федерального закона, в котором следует закрепить понятие «индексация» и механизм ее реализации. При этом необходимо указать, что на коллективно-договорном и индивидуальном уровнях также данный вопрос может быть урегулирован через установление условий, улучшающих положение работника по сравнению с федеральным законодательством (как, например, это сделано с минимальным размером оплаты труда и минимальной заработной платой).

На сегодняшний день стороны социального партнерства вынуждены самостоятельно определять порядок индексации заработной платы на коллективно-договорном уровне (см.: Отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2016 года по 31 марта 2019 года [5]).

Например, в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике Российской Федерации на 2016–2018 годы установлено, что «по окончании каждого квартала работодатель производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ на основании данных Госкомстата России» [7]. Аналогичный механизм индексации минимальной тарифной ставки предусмотрен в Отраслевом соглашении по организациям нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса РФ на 2014–2016 годы [8], а также в других отраслевых соглашениях. Из-за отсутствия четкой законодательной позиции по данному вопросу многие

отраслевые соглашения попросту не содержат в себе даже намека на возможность индексации, например Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Ярославской области на 2018–2020 годы.

Весьма интересен в этом плане опыт стран, входящих в Евразийский экономический союз. Вопросы индексации заработной платы решаются в централизованном порядке, носят обязательный характер и имеют правовой механизм индексации. Так, в Белоруссии вопросу индексации посвящена ст. 58 Трудового Кодекса Республики Беларусь [9]. Данная статья сконструирована по принципу классической отсылки: индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством. При этом индексация производится по правилам, установленным законом от 21.12.1990 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» [10], в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 05.05.2009 н. № 57 (с изм. и доп.) [11] и рядом Указов Президента. В этом плане регламентация данного вопроса законодательством Республики Беларусь похожа на ранее действующую систему индексации доходов населения Российской Федерации.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан, действовавшем до 2015 года, использовалась иная концепция. В ст. 124 Индексация заработной платы, было сказано, что индексация заработной платы производится работодателем в порядке, установленном соглашениями, коллективным договором или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан. [12] При этом законодатель осуществлял косвенное регулирование процесса индексации через установление Методических рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (утверждены приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 26 ноября 2013 года № 572-Ө-М) [13]. После принятия нового Трудового кодекса Республики Казахстан статья, посвященная индексации заработной платы, была исключена, а сам порядок индексации полностью был отдан

на уровне коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования[14]. Это уже иной подход в решении вопроса индексации заработной платы. Право работника на индексацию заработной платы зависит от достигнутого соглашения на уровне трудового договора или коллективного договора. Вряд ли это можно будет назвать государственной гарантией заработной платы.

По нашему мнению, ст. 134 ТК РФ нуждается в дополнениях и изменениях, которыми следует закрепить обязанность работодателей всех организационно-правовых форм и форм собственности индексировать заработную плату в сроки и порядке, установленном федеральным законодательством об индексации на величину фактического роста потребительских цен в РФ. Коллективными соглашениями, договорами, локальными нормативными правовыми актами устанавливаются более льготные условия и порядок индексации заработной платы.

Как мы видим, такой способ межотраслевого субсидиарного правового регулирования, как способ межотраслевых отсылок, позволяет обнаружить проблемы, явившиеся результатом возникших законодательных противоречий, что само по себе делает изучение межотраслевого взаимодействия не только теоретически, но и практически значимым.

## Ссылки

1. Лушникова М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2017. № 3. С. 50–53.
2. Методология индексации заработной платы. URL: <http://www.center-bereg.ru/n1229.html> (дата обращения: 01.02.2018).
3. Иванова Т. С. Индексация заработной платы // Трудовые споры. 2007. № 6. С. 4–17.
4. Письмо Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // СПС «КонсультантПлюс»
5. Отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/agreements/100> (дата обращения: 07.02.2018).

6. Механизм индексации ставок и окладов. URL: <http://hr-portal.ru/article/zashchita-zarabotnoy-platy-v-usloviyah-inflyacii-v-soglasheniyah-i-kollektivnyh-dogovorah> (дата обращения: 03.02.2018).

7. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2016–2018 годы. URL: <http://www.orael.ru/union/OTS/2013-2015/> (дата обращения: 03.02.2018).

8. Отраслевое соглашение по организации нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2016–2018 годы. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/agreements/120> (дата обращения: 03.01.2018).

9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. URL: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/skachat> (дата обращения: 20.02.2018 г.).

10. Закон от 21.12.1990 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»./ URL: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/skachat> (дата обращения: 20.02.2018 г.).

11. Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 05.05.2009 н. № 57 (с изм. и доп.). URL: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/skachat> (дата обращения: 20.02.2018 г.).

12. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2015 г.) (утратил силу). URL: <http://online.zakon.kz/document> (дата обращения: 20.02.2018 г.).

13. Методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности (утверждены приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 26 ноября 2013 года № 572-ө-м) (утратил силу). URL: <http://online.zakon.kz/document> (дата обращения: 20.02.2018 г.).

14. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК (.doc). URL: [http://kodeksy-kz.com/ka/trudovoj\\_kodeks/download.htm](http://kodeksy-kz.com/ka/trudovoj_kodeks/download.htm) (дата обращения: 20.02.2018 г.).

15. Закон РСФСР от 24.10.1991 № 1799-1 (ред. от 24.12.1993) «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» // СПС «КонсультантПлюс».