

Н.А. Абузярова

## КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА – ПРАВО НА ТРУД, ДОСТОЙНЫЙ ТРУД, ДОСТОЙНУЮ ОПЛАТУ ТРУДА

**Аннотация.** В работе последовательно анализируются понятие и сущность права на труд, достойный труд, достойная оплата труда и необходимость их конституционализации. В соответствии с авторским замыслом в ней с учетом вышеизложенных принципов организации труда последовательно проанализировано общее состояние и недостатки оплаты труда в России, поскольку заработная плата по-прежнему переживает определенные потрясения (неоправданная супердифференциация в размерах оплаты труда, низкий уровень заработной платы большинства работников и минимального размера оплаты труда). По мнению автора потребности демократического, экономического и социально-политического развития общества настоятельно требуют перехода от выявления содержания сущности заработной платы как понятия, определения ситуации и трудностей к изменению ситуации в сфере оплаты труда в соответствии со ст. 2 Конституции Российской Федерации.

**Ключевые слова:** право на труд, достойный труд, достойная заработная плата, средняя заработная плата, дифференциация оплаты труда, заработная плата.

В соответствии со ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право на труд. В Конституции РФ право на труд фактически только упоминается и не гарантируется, статья 37 провозглашает лишь свободу труда, его условия и вознаграждение без какой – либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы, между тем нельзя забывать, что Конституция РФ позволяет эволюционировать общественным отношениям.

Право на труд относится к основным правам человека, поэтому состояние законодательства и реальное положение дел по этому вопросу является не только показателем цивилизованности общества, но и условием его высокой нравственности и эффективности экономики.

Исключительную значимость для человека права на труд в свое время отметил Шарль Фурье, утверждавший, что без права на труд все остальные права превращаются в нули. Право на труд необходимо для граждан, основным социальным назначением его во многих отношениях является обеспечение занятости и получение средств к существованию.

Право на труд в условиях рынка заключается:

во-первых, в стремлении государства обеспечить занятость трудоспособных граждан, желающих работать, посредством создания рабочих мест, привлечение инвесторов, которые могли бы создавать рабочие места, льготное налогообложение работодателей, создающих дополнительные рабочие места;

во-вторых, в достойной оплате труда работника обеспечивающей достойное существование работника и его семьи.

в-третьих, в принятии государством на себя обязанности обеспечить средствами к существованию безработного и его семью.

Каждое государство само устанавливает объем права на труд, содержание которых зависит от состояния экономики, социальной обстановки в стране, отношений между работодателями и работниками, от степени внимания государства к этому вопросу.

Таким образом, право на труд – это объем требований, установленных государством, который может предъявляться гражданином государству в целях приложения способностей к труду.

Право на труд имеет специфические признаки, а именно:

- невозможность распоряжаться способностью гражданина к труду без его на то согласия;
- снятие каких – либо ограничений, не оговоренных в законодательстве о труде, при выборе профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием;
- предоставление работнику, как собственнику рабочей силы возможности участвовать в установлении условий применения труда;
- право каждого на достойный труд, включая благоприятные условия труда;
- обеспечение достойной оплаты труда.

Ранее международное и российское законодательство не давало легального определения термина «достойный труд», оно вытекало из анализа ст.23 Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, из ст. 7 Международного пакта об экономических, социаль-

ных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. о том, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи, из ст. 2 Конституции РФ о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью.

В настоящее время критерии достойного труда являются важнейшими стандартами труда и юридически закреплены в Концепции достойного труда, сформулированного МОТ в 1999 г.

Согласно названной Концепции достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижаящим достоинство человека, открывающим равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности.

В соответствии с Концепцией МОТ в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», утвержденной на VII съезде ФНПР дано понятие достойной заработной платы и ее критерии: «Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье».

Россия присоединилась к Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 г. в п. 5 которого говорится:

- трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. зарплата достаточная для того, чтобы они могли обеспечивать приличный жизненный уровень;
- трудящиеся, подлежащие условиям найма, помимо контракта о бессрочной работе должны получать соответствующую справедливую заработную плату<sup>1</sup>.

Российская Федерация ратифицировала Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах 1966 г., который закрепляет право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни, в том числе на заработную плату работников, обеспечивающих «удовлетворительное существование для них самих и их семей».

Надо сказать, что в научной литературе обоснованно подчеркивается, что в ст. 130 ТК РФ приведены основные государственные гарантии по оплате труда работников без акцента на ее справедливость и обеспечение достойной жизни работников и членов их семей<sup>2</sup>.

В России заработная плата большинства работников значительно отстает от цены рабочей силы (цены труда). Приходится с сожалением констатировать, что в последние годы в России не наблюдалось (в отношении большинства категорий работников) резкого роста номинальной заработной платы при одновременном снижении ее реальной величины.

В развитых зарубежных странах заработная плата достигает 60–70% ВВП, в РФ – в два раза меньше. По уровню заработной платы в мире Россия занимает 19 место<sup>3</sup>.

В Российской Федерации низкая заработная плата и низкая производительность труда. По мнению Дж. В. Робинсон, ряда других экономистов и ученых – юристов повышение заработной платы служит предпосылкой экономического роста и стимулом к техническому прогрессу, низкая заработная плата ведет к стагнации<sup>4</sup>, Дж. М. Кейнс отмечал, что заработная плата должна медленно повышаться, поддерживая в целом стабильные цены<sup>5</sup>. В России необходимо решить императивную, абсолютно приоритетную задачу государственной социальной политики в целом – повышение цены рабочей силы до уровня, необходимого для перехода к расширенному типу ее воспроизводства, т.е. повышению кратному.

Без этого исключается превращение заработной платы из продуцента бедности и дестимулятора экономики в фактор подъема благосостояния россиян и перевода народного хозяйства в режим быстрого, устойчивого и высококачественного роста<sup>6</sup>.

Минимальный размер оплаты труда<sup>7</sup> в России – 5554 руб, не соответствует принципам оплаты труда, которые были провозглашены во Всеобщей декларации прав человека, не выполняет возложенную на МРОТ экономическую, социальную и правовую функцию, не соответствует реальным трудовым затратам и приводит к снижению цены рабочей силы в стране. Минимальный размер оплаты труда в России чрезвычайно низкий, по рейтингу стран по минимальной оплате труда он почти в 9 раз ниже, чем в развитых странах<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Справочник международной конкурентоспособности Международного института подготовки руководящих кадров на 2011 г.

<sup>4</sup> Городецкий В. История экономических учений. [www.gumer.info/Bibliotek\\_Buks/Ekonom/Gor/14.php](http://www.gumer.info/Bibliotek_Buks/Ekonom/Gor/14.php)

<sup>5</sup> См.: Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1999. С. 263.

<sup>6</sup> См.: Захаров М.Л. Концепция права социального обеспечения // Концепция развития российского законодательства. М., 2010. С. 15.

<sup>7</sup> В дальнейшем – МРОТ.

<sup>8</sup> Сайт Федеральной службы государственной статистики. Уровень жизни населения // [http://www.gks.ru/bgd//free/B11\\_00/IssWWW.exe/Stg/dk11/6-0.htm](http://www.gks.ru/bgd//free/B11_00/IssWWW.exe/Stg/dk11/6-0.htm)

<sup>1</sup> Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотека «Российской газеты». Вып. 22–23. М., 1999. С. 56–59.

<sup>2</sup> См.: Петров А.Я. Заработная плата (Актуальные вопросы трудового права). М., 2011.

Юридическое значение МРОТ заключается в том, что он выполняет функцию социального стандарта, обеспечивающего защиту права работника на оплату труда, призванного защищать работника от низкой оплаты труда, не обеспечивающей воспроизводства рабочей силы и является базовой величиной заработной платы.

Кроме того, МРОТ является регулятором соотношений заработных плат, так как выполняет роль ориентира размеров заработной платы.

Исторически целью минимальной оплаты труда было обеспечение наиболее уязвимых работников, в настоящее время ее главная функция в защите низкооплачиваемых работников.

Низкая заработная плата основной части работающего населения в стране не связана с недостаточностью экономических возможностей России.

По объемам ВВП Россия вошла в пятерку крупнейших экономик мира.<sup>9</sup> По экспертным оценкам Международных органов и официальные данные по Российской Федерации подтверждают, что ВВП в РФ долгие годы растет и замедлился только с середины 2011 года.

На наш взгляд, необходимо увеличить ту долю ВВП, которая используется на заработную плату, поскольку основной целью экономического развития является повышение жизненного уровня населения на достижение благосостояния и развития человека.

В России необходима социальная реформа с целью доведения доли оплаты труда в ВВП до уровня высокоразвитых стран рыночной экономики, принятие государственной программы повышения МРОТ до уровня прожиточного минимума в соответствии со ст. 133 ТК РФ, а в дальнейшем до более высокого уровня.

Весьма интересным и вполне аргументированным представляется мнение о том, что размер минимальной заработной платы следует приблизить к величине не ниже 40% от средней заработной платы по стране по коэффициенту Джона Мейнарда Кейнса<sup>10</sup>.

По мнению ряда ученых размер средней заработной платы должен составлять 5–6-кратную величину от прожиточного минимума<sup>11</sup>.

В соответствии со ст. 5 Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся Европейский Комитет по социальным правам считает, что заработ-

ной платой, обеспечивающей достойный уровень существования, должен быть заработок, составляющий не менее 60% от средней заработной платы по стране – с учетом детальной информации о стоимости жизни в конкретной стране.

Из системного толкования ст. 37 Конституции РФ и ст. 56 ТК РФ видно, что, заключая трудовой договор, работник получает право на справедливую оплату труда. Это право основано как на международном, так и на национальном законодательстве РФ. К сожалению, этому принципу в России противоречит неоправданная супердифференциация в размерах оплаты труда. В стране сохраняется устойчивая тенденция к дальнейшему усилению дифференциации заработной платы населения между различными группами работников. Тогда как в мировой практике по коэффициенту Джини границей социальной стабильности общества считается восьмикратный разрыв в уровнях заработной платы 10% наиболее и 10% наименее состоятельных по данному доходному источнику граждан. Не случайно А. Смит считал, что примерно равный труд должен вознаграждаться примерно одинаково. К числу факторов, влияющих на размер заработной платы он относил: род профессиональных занятий (сложность и престижность труда, условия, в которых он осуществляется и пр.); постоянная или временная занятость; затраты на обучение работника; степень доверия тем, кто занимается той или иной профессиональной деятельностью; уровень экономического и профессионального рисков<sup>12</sup>.

Проблема дифференциации заработной платы требует создания действенного правового механизма, позволяющего учитывать при оплате труда уровень квалификации, особенности региональных и отраслевых условий труда работников. Одним из путей улучшения создавшейся ситуации является совершенствование правового регулирования заработной платы, в том числе в части, касающейся ее дифференциации.

**Вывод:** «Право на труд», «достойный труд» и «достойную заработную плату» следует признать на конституционном уровне принципами организации труда, поскольку Конституция РФ это путь в будущее, она позволяет эволюционировать общественным отношениям и в настоящее время главной задачей является реализация ее положений. Они должны быть закреплены в Конституции РФ, исходя из положений Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» (ст. 7), устанавливающего, что участвую-

<sup>9</sup> Послание Президента РФ Федеральному собранию 12.12.2013. РГ, № 282, 13.12.2013.

<sup>10</sup> См.: Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1999.

<sup>11</sup> См.: Роик В.И. Достойная заработная плата и пенсия. За рубежом и отечественный опыт // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Материалы международной и научно-практической конференции. 2010. С. 297.

<sup>12</sup> См.: Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики: Петти, Смит, Рикардо. М., 1993. С. 101.

щие в Пакте государства признают право каждого на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, обеспечивающее как минимум всем трудящимся

удовлетворительное существование для них самих и их семей. При этом нельзя ограничиться только их формулировкой, необходимо изложить содержание этих понятий, условия и гарантированность государством.

**Библиографический список:**

1. Послание Президента РФ Федеральному собранию 12.12. 2013. РГ, № 282, 13.12.2013.
2. Городецкий В. История экономических учений. [www.gumer.info/Bibliotek\\_Buks/Ekonom/Gor/14.php](http://www.gumer.info/Bibliotek_Buks/Ekonom/Gor/14.php)
3. Захаров М.Л. Концепция права социального обеспечения // Концепция развития российского законодательства. М., 2010.
4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1999.
5. Петров А.Я. Заработная плата (Актуальные вопросы трудового права). М., 2011;
6. Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотека «Российской газеты». Вып. 22–23. М., 1999.
7. Роик В.И. Достойная заработная плата и пенсия. Зарубежный и отечественный опыт // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Материалы международной и научно-практической конференции. 2010.
8. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов//Антология экономической классики: Петти, Смит, Рикардо. М., 1993.
9. Справочник международной конкурентоспособности Международного института подготовки руководящих кадров на 2011 г.
10. Сайт Федеральной службы государственной статистики. Уровень жизни населения // [http://www.gks.ru/bgd//free/B11\\_00/lssWWW.exe/Stg/dk11/6-0.htm](http://www.gks.ru/bgd//free/B11_00/lssWWW.exe/Stg/dk11/6-0.htm)

**References (transliteration):**

1. Poslanie Prezidenta RF Federal'nomu sobraniyu 12.12. 2013. RG, № 282, 13.12.2013.
2. Gorodetskii V. Istoriya ekonomicheskikh uchenii. [www.gumer.info/Bibliotek\\_Buks/Ekonom/Gor/14.php](http://www.gumer.info/Bibliotek_Buks/Ekonom/Gor/14.php)
3. Zakharov M.L. Kontseptsiya prava sotsial'nogo obespecheniya // Kontseptsiya razvitiya rossiiskogo zakonodatel'stva. M., 2010.
4. Keins Dzh. M. Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. M., 1999.
5. Petrov A.Ya. Zarabotnaya plata (Aktual'nye voprosy trudovogo prava). M., 2011.
6. Osnovnye prava cheloveka v sfere truda i ikh zashchita. Biblioteka «Rossiiskoi gazety». Vyp. 22–23. M., 1999.
7. Roik V.I. Dostoinaya zarabotnaya plata i pensiya. Zarubezhnyi i otechestvennyi opyt // Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizatsii v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniya. Materialy mezhdunarodnoi i nauchno-prakticheskoi konferentsii. 2010.
8. Smit A. Issledovaniya o prirode i prichinakh bogatstva narodov//Antologiya ekonomicheskoi klassiki: Petti, Smit, Rikardo. M.,1993.
9. Spravochnik mezhdunarodnoi konkurentosposobnosti Mezhdunarodnogo instituta podgotovki rukovodyashchikh kadrov na 2011 g.
10. Sait Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki. Uroven' zhizni naseleniya // [http://www.gks.ru/bgd//free/B11\\_00/lssWWW.exe/Stg/dk11/6-0.htm](http://www.gks.ru/bgd//free/B11_00/lssWWW.exe/Stg/dk11/6-0.htm)