Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Методы регулирования заработной платы в России на современном этапе (правовые проблемы)

**Год:**

2001

**Автор научной работы:**

Пономарева, Галина Анатольевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

187

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Пономарева, Галина Анатольевна

Введение 4

Глава 1. Право работника на вознаграждение за труд и понятие заработной платы.

§ 1. Право работника на вознаграждение за труд в междуна- 12- 24 родных актах.

§2. Содержание права работника на вознаграждение за труд 24- 28 и гарантии права на оплату труда

§3. Понятие заработной платы как экономической и 28 правовой категории

3.1. Заработная плата как экономическая и правовая 28 -38 категории

3.2. Правовое определение заработной платы 38

§4. Общая характеристика методов правового регулирования 51 - 58 оплаты труда в России на современном этапе.

Глава 2.Система государственных гарантий оплаты труда.

§ 1. Государственное регулирование оплаты труда 59

§2. Установление минимальных пределов оплаты труда 63 и индексация заработной платы

§3. Установление размера доплат за работу с отклонением 70от нормальных условий.

§4. Охрана заработной платы от необоснованных удержаний. 78

§5. Установление на государственном уровне порядка и сроков 85 -92 выплаты заработной платы

Глава 3. Государственное нормирование оплаты труда работников бюджетной сферы

§ 1. Оплата труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС 93

§2. Оплата труда работников бюджетной сферы на основе 98 -103 специальных нормативных актов

Глава 4 Договорное регулирование оплаты труда и его роль на современном этапе.

§ 1. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда 104

§2. Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда 113

Глава 5 Сочетание единства и дифференциации правового регулирования оплаты труда.

§1. Общая характеристика единства и дифференциации 119как самостоятельных способов правового регулирования оплаты труда. Факторы дифференциации.

§2. Дифференциация по системам заработной платы или 124 -128 по способу ее исчисления.

§3. Дифференциация заработной платы по сложности труда 129 -134 (квалификации работников)

§4. Дифференциация заработной платы по условиям труда 134

§5. Дифференциация заработной платы по природно-кли- 139 матическим условиям

§6. Дифференциация заработной платы по сферам экономики 142 -152 и отраслям народного хозяйства

§7. Дифференциация заработной платы по профессионально- 152 -158 квалификационным группам и категориям персонала

§8. Дифференциация заработной платы в зависимости 158 от особенностей производства.

§9. Дифференциация заработной платы по условиям 162 включения (невключения) работников в отношения собственности организации.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Методы регулирования заработной платы в России на современном этапе (правовые проблемы)"

Современная экономическая ситуация в России, характеризующаяся постоянным процессом инфляции и снижением общего уровня доходов населения, говорит о наличии в обществе больших социальных и экономических проблем, требующих немедленного решения.

Учитывая, что основной источник денежных доходов населения на современном этапе и в обозримой перспективе - это заработная плата работников, решение указанных проблемы необходимо начинать с реформирования института заработной платы, в целях адаптации механизма правового регулирования оплаты труда к новым экономическим условиям с одной стороны, и обеспечения социальной защищенности работников - с другой.

Анализ положения дел с заработной платой в 2000 году показал, что среднемесячная начисленная заработная плата в 2000 году составила 2268 руб. и была ниже прожиточного минимума для взрослого человека и ребенка. Значительная часть населения продолжает жить за чертой бедности. На начало 2001 года эта цифра составила 44 миллиона человек, или 30% от общей численности населения. Наблюдается значительная дифференциация доходов населения.

Для большинства работающего населения заработная плата перестала выполнять присущую ей функцию воспроизводства рабочей силы, стимулирования работника к высокопроизводительному и эффективному труду. Вместо этого, как было отмечено на Парламентских слушаниях, состоявшихся 17 апреля этого года, «за десять лет рыночных преобразований заработная плата превратилась в особый вид социальной помощи, который, кроме того, выплачивается нерегулярно».1

1 Материалы Парламентских слушаний «Проблемы законодательного регулирования оплаты труда», состоявшихся 17 апреля 2001 г.

За время проведения реформ политика заработной платы являлась лишь реакцией на сложившуюся экономическую ситуацию, в связи с чем институт заработной платы оказался совершенно неадаптированным к новым экономическим условиям, неспособным эффективно регулировать вопросы оплаты труда и не учитывающим того важного социального фактора, что заработная плата является категорией, которая не может регулироваться только рынком труда.

Все это говорит о том, что проблемы правового регулирования оплаты труда на современном этапе остаются наиболее острыми и требуют принятия неотложных мер правового характера. Именно это обусловило выбор темы исследования и определило ее актуальность.

Помимо того, актуальность исследования обусловлена и тем, что за годы проведения экономических реформ механизм правового регулирования оплаты труда существенно изменился. Претерпели изменение традиционно выделяемые в правовой науке методы регулирования заработной платы. Появилось множество более частных острых проблем в области оплаты труда таких как: существенное различие между минимальным размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума, нарушение гарантий на оплату труда, установленных государством, дискриминация в оплате труда работников бюджетной сферы, наличие многочисленных пробелов в законодательстве по заработной плате, делающих его неэффективным в условиях рыночной экономики, появление необоснованной с точки зрения права дифференциации в оплате труда и т.д., требующих глубокого правового анализа и разработки правовых способов их решения.

Перечисленные выше проблемы на протяжении последних десяти лет находились вне поля зрения правовой науки и изучались в основном только учеными экономистами. Вместе с тем, пробел в изучении именно правовых методов и механизма регулирования оплаты труда в определенной степени способствовал отступлению от основных принципов правового регулирования оплаты труда, которое проявляется как в приятии нормативных актов, не соответствующих Конституции РФ и международным нормам, так и в неприменении действующих правовых норм по причинам экономического характера.

Целью настоящего исследования является научный анализ понятия и методов правового регулирования заработной платы в России на современном этапе, исследование причин возникновения основных проблем в области правового регулирования оплаты труда, а также выработка рекомендаций по совершенствованию отдельных положений законодательства, регулирующего оплату наемного труда.

Для реализации поставленных целей диссертантом предпринята попытка решения следующих задач: на основе анализа положений международных актов и выявления их влияния на отечественное законодательство об оплате труда рассмотреть проблему соответствия отечественного законодательства международным правовым нормам; исследовать соотношение заработной платы как экономической и правовой категории, с учетом обоснованных в науке точек зрения и действующего законодательства; путем анализа специфических черт общеотраслевого метода трудового права и механизма регулирования оплаты труда, выделить частные методы регулирования заработной платы, используемые в России на современном этапе; дать общую характеристику методов правового регулирования оплаты труда и определить сферу применения и значение каждого из них на современном этапе; на основе теоретико-правового анализа трудового законодательства, коллективно-договорных и локальных актов раскрыть механизм и способы реализации каждого из методов регулирования заработной платы на современном этапе, рассмотреть уровни, на которых они реализуются; сформулировать предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования оплаты труда в России.

Методологическую основу исследования составляют исторический, системный, сравнительно-правовой, логический и другие методы научного познания, а также основные принципы правового регулирования оплаты труда, закрепленные на международном уровне и в Конституции РФ.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды российских и зарубежных ученых-экономистов: Л.Брю Стенли, Н.Волгина, Н.Восколович, Ю.Кокина, И.В.Липсица, Б.Мазмановой, Р.Макконела Кэмпбелла, К.С.Ремизова, А.А.Соболевской, С.Шкурко, Р.Яковлева.

Большую группу источников составляют научные труды представителей науки трудового права и права социального обеспечения: Р.А.Баткаева, И.С.Войтинского, В.Глазырина, К.Н.Гусова, А.Д.Зайкина, А.М.Куренного, М.Кучмы, Р.З.Лившица, В.Ф.Майера, В.И.Маркова, А.Нуртдиновой, О.В.Смирнова, Л.А.Сыроватской, Л.С.Таля, В.Н.Толкуновой, Э.Г.Тучковой.

Эмпирическую базу исследования составляют международно-правовые нормы об оплате труда, законодательство Российской Федерации, подзаконные нормативные акты, включая акты министерств и ведомств, положения отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров организаций, а также проекты актов трудового законодательства.

Научная новизна исследования состоит в том, что данная работа представляет собой первое комплексное исследование проблемы методов регулирования оплаты труда в России после начала проведения в ней экономических реформ, проведенное с учетом изменений произошедших в последние годы в механизме правового регулирования оплаты труда. Впервые в науке трудового права диссертантом в качестве самостоятельных методов регулирования оплаты труда выделены методы единства и дифференциации заработной платы, чему дано научное обоснование.

Наиболее существенные выводы, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Международные нормы, регулирующие заработную плату, активно воздействуют на отечественное законодательство об оплате труда, определяя его основные направления развития и принципы. Вместе с тем, в последние годы международные нормы об оплате труда в России существенно нарушаются. Такие нарушения заключается как в принятии актов,противоречащих нормам международного права, так и в неприменении отдельных нормативных актов, содержащих гарантии, закрепленные на международном уровне, по причинам экономического характера.

2. Исследование заработной платы как экономической категории позволило сделать вывод о существенном различии между ценой рабочей силы, стоимостью рабочей силы и заработной платой с одной стороны, и ценой труда и ценой рабочей силы с другой. Исходя из этого, заработная плата как экономическая категория может быть определена в настоящее время как цена труда либо рабочей силы в зависимости от конкретной ситуации.

3. Основываясь на анализе действующего законодательства об оплате труда и выводах ученых в области трудового права, дано собственное определение заработной платы как правовой категории, которое имеет ряд специфических признаков, позволяющих в полной мере отграничить заработную плату от оплаты труда по гражданско-правовому договору и от иного дохода, так или иначе связанного с трудовой деятельностью.

4. Для более полного представления о приемах правового регулирования оплаты труда на современном этапе и во избежание допускаемых отдельными учеными неточностей при определении методов регулирования заработной платы, целесообразно четко разграничивать не только сами методы правового регулирования оплаты труда, но и уровни, на которых они реализуются. При этом правовое регулирование оплаты труда в России на современном этапе осуществляется не при помощи двух традиционно выделяемых методов, а при помощи четырех: 1) нормативного 2) договорного 3) единства 4)дифференциации.

5. Путем подробного анализа государственного регулирования оплаты доказано, что в период проведения экономических реформ существенно изменилась не только сфера применения, но и целевое назначение императивного метода в регулировании заработной платы. В настоящее время посредством императивного метода закрепляются основные принципы правового регулирования оплаты труда, устанавливаются минимальные гарантии по заработной плате, а также нормируются условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

6. Регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется нормативным путем на государственном уровне (за исключением той части заработной платы, которая выплачивается за счет собственных средств учреждений). При этом основная функция государственного регулирования, заключающаяся в установлении минимальных гарантий в области оплаты труда, при регулировании оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ETC практически не реализована.

7. Анализ правового регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы также показал, что государственное регулирование в данном случае не образует какой-либо стройной системы норм, в основу которой была бы положена научно обоснованная дифференциация. В связи с этим отличие в регулировании оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ETC и специальных нормативных актов, приводящее к столь существенным различиям в размере их заработной платы, следует считать противоречащим принципу равной оплаты за труд равной ценности и расценивать как дискриминацию в оплате труда.

8. Основным назначением коллективно-договорного регулирования оплаты труда на современном этапе является сближение размеров заработной платы работников конкретной организации с ее финансовыми и экономическими возможностями с одной стороны, и приспосабливание норм об оплате труда, закрепленных на более высоком уровне, к конкретным условиям данного производства и коллектива - с другой.

9.Ииндивидуально-договорное регулирование оплаты труда не ограничивается только рамками трудового договора (контракта), поэтому на основе анализа случаев применения индивидуально-договорного регулирования оплаты труда на современном этапе его можно определить как один из уровней договорного метода, на котором условия оплаты труда устанавливаются соглашением сторон трудового договора.

10. Анализ механизма реализации всех факторов дифференциации оплаты труда показал, что с переходом нашей страны к рыночной экономике появились новые факторы дифференциации заработной платы, а также существенно изменились традиционно выделяемые в науке факторы дифференциации и механизм их реализации. Всего можно выделить 8 факторов дифференциации заработной платы на современном этапе.

11. Внесен ряд предложений по совершенствованию отечественного законодательства, регулирующего заработную плату, которые могут быть учтены при принятии нового Трудового кодекса и других нормативных правовых актов, а также сформулированы отдельные теоретические выводы, которые могут быть использованы для дальнейшего развития науки трудового права.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что наиболее важные теоретические выводы, касающиеся методов регулирования оплаты труда, выделяемых на современном этапе, и уровней, на которых они реализуются, могут восполнить пробелы в отечественной правовой науке и устранить допускаемые отдельными учеными неточности в определении методов и уровней регулирования заработной платы.

Кроме того, полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут быть использованы в учебном курсе по трудовому праву, при чтении лекций, спецкурсов и проведении семинарских занятий. Отдельные положения диссертации могут быть использованы в тексте проекта Трудового кодекса Российской Федерации.

Диссертация подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Отдельные положения работы изложены в опубликованных научных статьях. Кроме того, материалы исследования используются при чтении специального курса «Правовое регулирования заработной платы в России на современном этапе» на юридическом факультете в ЕГУ им. И.А. Бунина и в руководстве по написанию студентами курсовых работ по трудовому праву.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Пономарева, Галина Анатольевна

Заключение

В результате исследования методов регулирования заработной платы в России на современном этапе, изучения учебной и специальной литературы по данной проблеме, на основе анализа нормативных актов международного и отечественного законодательства, положений отраслевых и локальных актов были сделаны следующие выводы.

1. Международные нормы об оплате труда, являясь общепризнанными стандартами и эталонами, активно воздействуют на отечественное законодательство об оплате труда, определяя его основные направления и принципы. Вместе с тем, отдельные международные акты до сих пор не ратифицированы Российской Федерацией. Основной причиной этого является низкий уровень жизни населения и отсутствие экономических возможностей у государства для претворения в жизнь положений этих актов. Кроме того, по причинам экономического характера международные нормы существенно нарушаются как путем принятии актов, противоречащих им, так и путем неприменения отдельных положений нормативных актов, содержащих права и гарантии, закрепленные на международном уровне.

2. Право работника на вознаграждение за труд включает в себя как право на равное вознаграждение за труд равной ценности, без какой бы то ни было дискриминации, так и право на достойный уровень жизни, на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи.

Основными проблемами при реализации права на равное вознаграждение за труд равной ценности, без какой бы то ни было дискриминации является отсутствие в отечественном законодательстве официального понятия дискриминации и закрепление ограниченного круга оснований, на которые распространяется запрет на дискриминацию. В связи с этим в новом Трудовом кодексе предлагается закрепить понятие дискриминации и установить запрет на какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении, как размеров заработной платы, так и других условий оплаты труда. До внесения изменений в законодательство о труде необходимо руководствоваться только нормами ст. 37 Конституции РФ, которая закрепляет право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, тем самым запрещая любую дискриминацию в оплате труда и по любым основаниям.

3. Помимо основных прав в сфере оплаты труда, на федеральном уровне закреплены и такие государственные гарантии в области оплаты труда как установление: минимального размера оплаты труда; правил и условий индексации заработной платы; механизма регулирования оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, и минимальные размеры доплат за работу в таких условиях; порядка и сроков выплаты заработной платы.

4. Соотношение экономики и права в регулировании заработной платы с переходом к рыночной экономике теоретически не изменилось. Однако состояние отечественной экономики на современном этапе в отдельных случаях оказывает сдерживающее воздействие на развитие законодательства об оплате труда.

Анализ экономического аспекта заработной платы показал, что между ценой рабочей силы, стоимостью рабочей силы и заработной платой, а также между ценой труда и ценой рабочей силы имеется существенное отличие. При этом заработная плата как экономическая категория может быть определена в настоящее время в зависимости от конкретной ситуации как цена труда либо как цена рабочей силы.

5. Исходя из анализа заработной платы как правовой категории, проведенного путем сопоставления определений заработной платы, применяемых в отечественной правовой науке и в международных актах, заработная плата в правовом аспекте может быть определена как вознаграждение, которое работодатель должен систематически выплачивать работникам за работу, обусловленную трудовым договором (контрактом), с учетом их личного трудового вклада по заранее установленным нормам и расценкам и не ниже минимального размера оплаты труда. Определение заработной платы как правовой категории содержит ряд признаков, позволяющих в полной мере отграничить ее от оплаты труда по гражданско-правовому договору и от иного дохода, так или иначе связанного с трудовой деятельностью.

Легальное определение заработной платы должно быть закреплено в новом Трудовом кодексе.

6. Специфические для отрасли трудового права способы правового регулирования труда отражаются также и в специфических приемах регулирования заработной платы, именуемых в науке трудового права методами правового регулирования оплаты труда. Исследование традиционно выделяемых в отечественной правовой науке методов регулирования оплаты труда (метода централизованного регулирования заработной платы, осуществляемого государством; и договорного, осуществляемого в форме коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования оплаты труда) показало, что некорректное обозначение методов регулирования заработной платы приводит как к выделению без достаточного к тому основания дополнительных методов, так и к игнорированию отдельных уровней, на которых может осуществляться регулирование заработной платы.

С целью избежания подобных неточностей предлагается при определении приемов регулирования заработной платы проводить более четкое разграничение между методами и уровнями правового регулирования оплаты труда, выделяя при этом в качестве методов - нормативный и договорный, а в качестве уровней - уровни нормативного и уровни договорного регулирования оплаты труда.

Помимо указанных выше методов (нормативного и договорного) на современном этапе правовое регулирование заработной платы осуществляется также при помощи методов единства и дифференциации.

7. С переходом страны к рыночной экономике изменилась не только сфера применения, но и целевое назначение императивного метода в регулировании заработной платы, за исключением регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы, где целевое назначение императивного метода осталось прежним. На современном этапе основным назначением императивного метода в регулировании заработной платы является прежде всего установление на федеральном уровне минимальных гарантий оплаты труда, которые не могут быть понижены.

Одной из таких государственных гарантий является закрепление в законе минимального размера заработной платы. Анализ содержания этой гарантии показал, что ни одна из основных функций минимального размера оплаты труда как определенного социального стандарта в настоящее время не реализована. На современном этапе минимальный размер оплаты труда в нашей стране не выполняет ни воспроизводственную функцию, ни функцию базовой величиной при определении ставки первого разряда ETC работников бюджетной сферы.

Причина такого положения заключаются в том, что минимальный размер оплаты труда длительное время выполнял несвойственную ему функцию норматива при определении величины ряда социальных выплат и административных санкций. Помимо этого, немаловажное значение при очередном повышении минимального размера оплаты труда играет такой фактор как экономический: законодатель исходит не из того, чтобы уменьшить разрыв между минимальным размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума, а из реальной возможности государства произвести такое повышение.

8. В стране до настоящего времени не применяется закрепленный в Законе РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» от 24.10.1991 г. оптимальный механизм индексации заработной платы. При этом вопрос индексации заработной платы в настоящее время продуктивно решается только в отдельных отраслях народного хозяйства и в отдельных организациях путем коллективно-договорного регулирования.

9. Одной из основных проблем гарантированности государством повышенной оплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда является отсутствие в отечественном законодательстве четкого определения самого понятия «отклонение от нормальных условий», что приводит к существенному различию в перечнях условий, отклоняющихся от нормальных, приводимых различными учеными. В связи с этим условия, отклоняющиеся от нормальных, предлагается выделять в широком и в узком смысле.

Анализ механизмов оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, показал, что основным недостатком действующего законодательства является то, что минимальный размер доплат за работу в таких условиях установлен на государственном уровне не по каждой группе таких условий. Кроме того, отсутствует единый подход и к дифференциации размеров доплат за такие работы, поскольку в отдельных случаях за работу в одних и тех же условиях различными нормативными актами устанавливаются разные их размеры, что приводит к дискриминации в оплате труда отдельных категорий работников. Указанные проблемы предлагается решить путем закрепления в основном акте трудового законодательства минимального размера доплат по каждому виду условий, отклоняющихся от нормальных.

10. Гарантии охраны заработной платы от необоснованных удержаний в настоящее время предусматривают: 1) ограничение случаев, при наличии которых удержания из заработной платы могут быть произведены без согласия работника; 2) ограничение размеров удержаний; 3) установление запрета на удержания из определенного вида выплат.

Анализ механизма реализации государственных гарантий охраны заработной платы от необоснованных удержаний, закрепленного как в трудовом законодательстве, так и в ФЗ «Об исполнительном производстве», ч.ч. 1,2 Налогового Кодекса РФ и ГПК РСФСР показал, что все нормы этих актов не согласованы друг с другом и устанавливают различный их уровень. Это существенно затрудняет правильное применение таких норм на практике.

Данная проблема должна быть решена путем приведения названных актов в соответствие друг другу и закрепления всех гарантий охраны заработной платы от необоснованных удержаний в КЗоТ РФ и в новом Трудовом кодексе, сохранив при этом те гарантии, которые устанавливают для работников более высокий уровень защиты независимо от того, каким по иерархии актом они были первоначально закреплены.

11. Исследование содержания гарантии установления на государственном уровне порядка и сроков выплаты заработной платы показало, что она реализована путем закрепления на государственном уровне периодичности и места выплаты заработной платы. При этом, нарушение сроков выплаты заработной платы на протяжении уже многих лет имеет самый массовый характер, несмотря на принятие Президентом РФ и Правительством РФ целого ряда нормативных актов, направленных на обеспечение ее своевременной выплаты. Одной из причин такого положения, является то, что КЗоТ РФ по существу не содержит норм, предусматривающих ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы. С целью решения данной проблемы необходимо ввести для работодателей и лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы, санкции экономического характера и закрепить их в Трудовом кодексе.

12. Анализ государственного нормирования оплаты труда работников массовых профессий бюджетной сферы показал, что путь «вытягивания» заработной платы работников нижних разрядов ETC путем установления доплат до уровня минимальной заработной платы, противоречит требованиям ч.2 ст. 78 КЗоТ РФ, международным нормам об оплате труда и приводит к нарушению принципа равной оплаты за равный труд и оплаты за труд по его количеству и качеству.

Комплексное исследование механизма правового регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ETC привело к выводу о том, что такое назначение государственного регулирования заработной платы как установление минимальных гарантий в области оплаты труда, в отношении данной категории работников практически не реализовано.

13. Анализ правового регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы, осуществляемого на основе специальных актов, показал, что данная категория работников имеет явные преимущества в оплате труда по сравнению с работниками, оплата труда которых регулируется на основе ETC. Данные преимущества имеют место как в отношении порядка и размера очередного повышения их заработной платы, так и при определении размеров заработной платы. Указанное различие в регулировании оплаты труда работников бюджетной сферы не согласуется с принципом равной оплаты за труд равной ценности и напрямую приводит к дискриминации в оплате труда.

14. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на современном этапе позволяет увязать размер заработной платы работников конкретной организации с ее финансовыми и экономическими возможностями с одной стороны, и приспособить нормы, закрепленные на более высоком уровне, к конкретным условиям данного производства и трудового коллектива - с другой. Помимо того, коллективно-договорное регулирование дает возможность решать большое число вопросов оплаты труда, которые в случае его отсутствия пришлось бы решать в индивидуально-договорном порядке.

15. Изучении индивидуально-договорного регулирования оплаты труда на современном этапе требует использования особого подхода, заключающегося в том, что индивидуально-договорное регулирование должно рассматриваться не только на стадии заключения трудового договора (контракта), как это принято традиционно, но и с позиции того, что в процессе трудовой деятельности после его заключения могут возникать отдельные вопросы оплаты труда, которые согласно законодательству также могут быть урегулированы только в индивидуально-договорном порядке. С учетом этого, индивидуально-договорное регулирование оплаты труда можно определить как один из уровней договорного метода, на котором вопросы оплаты труда устанавливаются соглашением сторон трудового договора.

Анализ применения индивидуально-договорного регулирования дает основание для вывода о том, что добровольное обращение сторон к данному способу установления тех или иных вопросов оплаты труда, в условиях рыночной экономики имеет довольно большие перспективы.

16. Анализ методов единства и дифференциации показал, что единство в регулировании заработной платы заключается в распространении общих прав, обязанностей и минимальных гарантий в оплате труда на всех работников и работодателей независимо от фактических условий их труда, личности конкретного работника, формы собственности организации, в которой он трудится и т.д. Метод дифференциации в правовом регулировании заработной платы призван отразить неоднородность и сложность труда, условия труда, особенности производства, природно-климатические условия, в которых расположена организация и т.д.

На основе исследования исторического аспекта проблемы дифференциации заработной платы и анализа современного законодательства об оплате труда выделены восемь факторов дифференциации заработной платы на современном этапе.

В зависимости от способа учета затрат труда дифференциация начисления заработной платы осуществляется через системы оплаты труда, основные из которых - повременная и сдельная. Анализ исторического аспекта проблемы соотношения основных систем в регулировании заработной платы показал, что отношение государства к вопросу предпочтения той или другой системы в различные периоды развития нашего государства было различным.

Квалификация работника является одним из основных факторов дифференциации заработной платы, традиционно выделяемых в правовой науке. Подобная дифференциация в настоящее время может осуществляться как при помощи тарифной системы, так и при помощи системы должностных окладов либо бестарифной системы.

Исследование механизма дифференциации заработной платы при помощи бестарифной системы оплаты труда, позволило сделать вывод о том, что ее применение в условиях рыночной экономики имеет большие перспективы. При применении бестарифной системы в отечественных организациях предлагается использовать зарубежный опыт, предполагающий дифференциацию заработной платы не только в зависимости от уровня квалификации работника, но и от «оценки заслуг», которая включает в себя знание, профессиональный опыт, рассудительность, ответственность за возможные ошибки, психологическую нагрузку, творческий потенциал и т.д. Зарубежный опыт дифференциации заработной платы в зависимости от «оценки заслуг» предлагается также использовать и при применении тарифной системы и системы должностных окладов, путем реализации ее в переменной части заработной платы.

Анализ механизма дифференциации заработной платы по условиям труда позволил сделать вывод о том, что на настоящий момент две традиционно выделяемые группы таких условий - тяжелые и вредные, дополнились еще и третьей - опасными для жизни и здоровья условиями труда. В связи с этим, в целях устранения недостатков в действующем законодательстве об оплате труда, применяемого в особых условиях, необходимо внести изменения в ст. 82 КЗоТ РФ, предусматривающие установления трех групп условий, относящихся к особым: 1) тяжелые 2) вредные и 3)опасные и закрепляющие минимальный размер доплат за работу в таких условиях.

Дифференциация заработной платы по природно-климатическим условиям, на первый взгляд, имеет существенное сходство с дифференциацией по условиям труда, однако ее необходимо рассматривать в качестве самостоятельного фактора дифференциации по двум причинам: 1) в связи с существенным различием средств, обеспечивающих данную дифференциацию; 2) в связи с отличием уровней, на которых она осуществляется. Особенностью данного вида дифференциации является то, что она осуществляется исключительно на государственном уровне, причем государством установлен не только механизм дифференциации, но и конкретные размеры районных коэффициентов и надбавок.

В настоящее время существенно изменилось не только значение отраслевой дифференциации заработной платы, но и соотношение оплаты труда в различных отраслях народного хозяйства. Кроме того, дифференциация заработной платы по отраслям народного хозяйства дополнилась в настоящее время еще и дифференциацией по сферам экономики

Исследование средств обеспечения дифференциации заработной платы по отраслям народного хозяйства позволило сделать вывод о целесообразности классификации всех этих средств (способов) на основные и вспомогательные, а также обосновать целесообразность такой классификации.

Фактор дифференциации заработной платы по профессионально-квалификационным группам и категориям персонала выделяется отдельными учеными уже на протяжении 10 лет, однако сам механизм и правовые средства такой дифференциации изучению с точки зрения правовой науки не подвергались.

Изучение действующего законодательства об оплате труда, отраслевых и локальных нормативных актов позволило сделать вывод о том, что в настоящее время дифференциация заработной платы по категориям персонала осуществляется на различных уровнях. На государственном уровне она проявляется в различном регулировании оплаты труда руководителей и не руководителей, то есть остальных работников.

Дифференциация оплаты труда по категориям персонала, проводимая на уровне отрасли либо организации в настоящее время имеет особое значение. При этом опыт дифференциации заработной платы по профессионально-квали-фикационным группам и категориям персонала, проводимой в отрасли и организациях железнодорожного транспорта, целесообразно использовать как в других отраслях народного хозяйства, так и при регулировании оплаты труда работников бюджетной сферы, прежде всего с целью решения существующей проблемы дискриминации в оплате их труда.

Особенности производства как самостоятельное основание дифференциации заработной платы включают следующие факторы: 1) подвижной характер работ; 2) разъездной характер работ; 3) работа в полевых условиях; 4) вахтовый метод работ. При этом данный перечень особенностей производства не является исчерпывающим, поскольку в условиях рыночной экономики отдельные отрасли либо организации могут не только увеличивать размеры надбавок за работу в условиях, предусмотренных на государственном уровне, но и расширять сам перечень особенностей производства, дающих право на дифференциацию заработной платы, если возникнет такая необходимость.

Основными причинами выделения дифференциации заработной платы по условиям включения (невключения) работников в отношения собственности организации являются: 1) расширение сферы действия трудового права с переходом к рыночной экономике и 2) различие правового положения работников, участвующих и не участвующих в отношениях собственности, выражающееся на практике в особенностях механизма регулирования их заработной платы.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что дифференциация заработной платы имеет огромное значение в правовом регулировании оплаты труда на современном этапе. Разнообразие факторов, способов осуществления и громадный массив правовых норм, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда на современном этапе, дает основание рассматривать ее в качестве одного из частных методов правового регулирования оплаты труда.

Анализ механизма реализации каждого из факторов дифференциации позволяет выявить общую тенденцию появления в последние годы все новых и новых оснований дифференциации, а также существенного изменения содержания традиционно выделяемых в науке факторов и механизмов дифференциации, что делает данную проблему особенно актуальной.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Пономарева, Галина Анатольевна, 2001 год

1. А.Г. Аганбегян, В.Ф. Майер. Заработная плата в СССР. Госпланиздат,1959

2. P.A. Баткаев, В.И. Марков. Дифференциация заработной платы в промышленности СССР, Изд-во «Экономика», 1964

3. Волгин Н. Заработная плата цена труда или рабочей силы. //Человек и труд. - 1999. - № 9. - стр.66-69

4. Войтинский И.С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный договор). Петроград. 1917 г.

5. Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода.//Человек и труд. 2000. - №1. - стр. 84-87

6. Глазырин В. Регулирование труда в производственных кооперативах //Право и экономика. 1999, №6. - стр.65 -67

7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп., М.:Юристъ, 2001 - 496 с

8. О.Дмитриева. Разорительный КЗоТ.//Эксперт, № 8, 28 февраля 2000 г

9. Жуков A.JI. Регулировани зааботной платы и задачи профсоюзов. М. -Профиздат, 1996

10. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРАМ, 1999.-328 с

11. Заработная плата: вечный камень преткновения или реальный экономический стимул. //Человек и труд. 1999, № 4

12. А.Д. Зайкин, К.С. Ремизов. Экономико-правовая организация опла-ты труда при переходе к рынку. //Вестник МГУ. Сер. 11, Право, 1995, № 3. стр. 12-21

13. Иванов А. «Четвертый проект Трудового кодекса: к достижению баланса интересов работников и работодателей». //Человек и труд, 2000. -№11.-стр.59-62

14. Кокин. Ю Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России. //Человек и труд, 1995, № 7. стр. 83-87

15. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. Издание пятое, переработанное и дополненное. /Под ред. К.Н. Гусова. М.: «Проспект», 2000.

16. Кучма М. (О проекте нового Трудового кодекса РФ). //Трудовые отношения: приложение в журнале «Социальная защита». 1999. - № 4. - стр.4-7

17. М.И. Кучма. Правовое регулирование оплаты труда //Справочник кадровика, 2001, №10. стр.87-93

18. Липсиц И.В. Экономика без тайн. М.: «Вита-пресс», 1994

19. Лившиц Р. 3., Орловский Ю. П. Трудовое право России. М.: Издательская группа ИНФРА М - НОРМА, 1998.

20. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Издательство «Наука». -М., 1972.

21. Л.С. Таль «Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права». С.-П. 1909 год.

22. Материалы парламентских слушаний «Проблемы законодательного регулирования оплаты труда», состоявшихся 17 апреля 2001 г.

23. Макконел Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т 2. М.: Республика, 1995.

24. Мазманова Б. Участие работников в прибылях и партнерство. //Человек и труд. 2000, № 9. - стр.66 - 68

25. А. Нуртдинова. Заработная плата: государственное и коллективно-договорное регулирование. //Право и экономика. 1999. - №7. - стр.77-79

26. А.Ф. Нуртдинова. Трудовой и гражданско-правовые договоры: особенности оплаты. //Справочник кадровика. 2001, №10, Стр. 7-12

27. Пошерстник Е.Б., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. Издательский торговый дом «Герда» Москва - Санкт-Петербург, 1998.

28. Посадков Е. Дифференциация заработной платы в российской переходной экономике. // Человек и труд, 2000, №10. стр. 78-81

29. Проект Трудового кодекса Российской Федерации. // Ваше право: Документ № 28 43, 2000 год

30. Проект Федерального закона Трудовой кодекс Российской федерации. Внесен Правительством Российской Федерации. //Российская газета от 28.04.1999 г.

31. C.J1. Робинович-Захарин. К вопросу о дифференциации советского трудового права. «Вопросы советского гражданского и трудового права. Изд-во АН СССР, 1952

32. Рокотти В. Реальная заработная плата. // Человек и труд. 1999, № 6. -стр.80 -82

33. Сборник документов по курсу международного права: Учебно-методическое пособие. 41 /Сост. М. В. Андреева. М.: Институт международного права и экономики, 1996.

34. Советское трудовое право. Учебник. Под. ред. A.C. Пашкова, О.В. Смирнова, М, 1982

35. J1. А. Сыроватская. Трудовое право. М.: Высшая школа. 1995.

36. Сыроватская J1.A. Трудовое право. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юристь, 1998.

37. Соболевская A.A. Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России. //Труд за рубежом. 1999. стр.47-69

38. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. М.: Юрист, 1995

39. Трудовое право: Учебник. /Под ред. О. В. Смирнова. М.: «Проспект», 1997.

40. Трудовое право. Учебник. /Под. ред. О.В.Смирнова, Изд. 3-е перераб. и доп. М.: «Проспект», 1999.

41. Тучкова Э.Г. Заработная плата. Комментарий к Кодексу законов о труде. -М.: «Проспект», 1997.

42. Шкуро С.И. Формы и системы заработной платы в промышленности. Изд-во «Экономика», 1965

43. Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда. //Человек и труд, 2000. -№11.-стр.72-75

44. Яковлев P.A. Переход от распределения по труду к распределению по стоимости (цене) рабочей силы суть процесса реформирования заработной платы в постсоциалистической экономике России. - М., 1997.

45. Яковлев. Р. Каким должен быть раздел КЗоТа «заработная плата». // Человек и труд. 1998. - № 1. - стр. 54-551. Нормативные акты

46. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. //Российская газета, 1993, № 237

47. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 с последующими изменениями и дополнениями. //ВВС РСФСР, 1971, № 50, ст. 1007

48. Гражданский Кодекс Российской Федерации, часть 1, 2 //СЗ РФ, 1994, № 32, ст. 3301, СЗ РФ, 1996, № 5, ст.410

49. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11.06.1964 // ВВС РСФСР, 1964, №24, ст. 407

50. Уголовный кодекс Российской Федерации от 24.05.1996 г. // СЗ РФ, 1996, № 25, ст. 2954

51. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 г. № 2202 //СЗ РФ, 1995, № 47, ст.4472

52. Федеральный законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. //СЗ РФ, 1995, № 31, ст. 2990

53. Федеральный закон «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов Российской Федерации» от 10 января 1996 г. //СЗ РФ, 1996, №3, ст. 144

54. Федерального закона «О производственных кооперативах» от 8 мая 1996 г. //СЗ РФ, 1996, №20, ст.2321

55. Федеральный закон «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» от 20.06.1996 г. //СЗ РФ, 1996, № 26, ст.3033

56. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ. //СЗ РФ, 1997, № 30, ст.3591

57. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10. 1997 //СЗ РФ, 1997, № 43, ст.4904

58. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 8 января 1998 г. //СЗ РФ, 1998, №2, ст.222.

59. Федеральный закон «Об упорядочении оплаты труда работников бюджетной сферы» от 4 февраля 1999 г, Российская газета от 11 февраля 1999 г.

60. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 20.11.1999. //СЗ РФ, 1999, № 47, ст.5619

61. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г.// Российская газета от 21 июня 2000 г.

62. Закон РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» от 24 октября 1991 г.// Ведомости, 1991, № 45, Ст.1488

63. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. // Российская газета, № 98 от 28 апреля 1992

64. Закон РФ «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г. //СЗ РФ, 1996, № 1, ст. 1

65. Указ Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах по стимулированию труда работников здравоохранения» от 13 мая 1992 г. //САПП, 1992, №5, ст.

66. Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных учреждений и организаций» от 19 августа 1992 г.№ 895 //САПП, 1992, №8,ст.563

67. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан» от 10 марта 1994 г. //САПП, 1994, №11, ст.857

68. Указ Президента РФ «Об отнесении территории Республики Тува к районам Крайнего Севера и приравненных к нему местностям» от 16 мая 1994 г. № 945. //СЗРФ, 1994, № 4,ст.ЗОЗ

69. Указ Президента РФ «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат» от 19 января 1996 г. //СЗ РФ, 1996, №4, ст.265

70. Указ Президента РФ «О некоторых дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы» от 1 февраля 1996 г. //СЗ РФ, 1996, №6, ст.536

71. Указ Президента РФ «О проверках соблюдения законодательства об оплате труда» от 19 февраля 1996 г. //СЗ РФ, 1996, №9, ст.798

72. Указ Президента РФ «Об обеспечении своевременного финансирования расходов на выплату заработной платы» от 28 февраля 1997 г. //СЗ РФ, 1997, №9, ст. 1090);

73. Указ Президента РФ «Об упорядочении контроля за использованием средств федерального бюджета, предназначенных для выплаты заработной платы» от 26 марта 1997 г. //СЗ РФ, 1997, №13, ст.1519

74. Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по обеспечению выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы и оздоровлению государственных финансов» от 5 мая 1998 г. //СЗ РФ, 1998, №19, ст. 2074

75. Указ Президента РФ «О порядке присвоения и сохранения дипломатических рангов и установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за дипломатические ранги» от 15 октября 1999 г. № 1371 //СЗ РФ, 1999, № 42, ст. 5012

76. Постановление Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки» от 14 октября 1992 г. № 785 //САПП, 1993, №16, ст. 1253

77. Постановление Правительства РФ «О мерах по социальной защите специалистов Государственной ветеринарной службы Российской Федерации» от 3 февраля 1994 г. № 64. //САПП, 1994, № 6, ст.446

78. Постановлением Правительства Российской Федерации. «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» от 21.03.1994 г //СЗ РФ, 1994, № 13, ст. 991

79. Постановление Правительства РФ «О повышении районных коэффициентов в республике Тува в связи с отнесением ее территории к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» от 18 июля 1994 г.№ 856 //СЗ РФ, 1994, № 14, ст. 1640

80. Постановление Правительства РФ «О мерах по реализации указов Президента РФ, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы» от 6 марта 1996 г. //СЗ РФ, 1996, №12, ст. 1116

81. Постановление Правительства РФ «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» от 3 апреля 1996 г. № 391. //СЗ РФ, 1996, № 15, ст. 1629)

82. Постановление Правительства РФ «О повышении должностных окладов работников отдельных организаций бюджетной сферы» от 19.03.1999 № 311. //СЗРФ, 1999, № 13, ст. 1607

83. Постановление Правительства РФ «Об утверждении коэффициентов Единой тарифной по оплате труда работников организации бюджетной сферы» от 30.03.2000 г. //СЗ РФ, 2000, №14, ст. 1514

84. Постановление Правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) первого шестого разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» от 18 октября 2000 г. //СЗ РФ, 2000, №

85. Постановление Минтруда РФ. «Об утверждении Инструкции о порядке выплаты заработной платы работникам учреждений, организаций и предприятий, расположенных на территории Чеченской республики» от 25 апреля 1995 г № 25 //Бюллетень Минтруда РФ, 1995, № 5

86. Приказ МПС РФ «О совершенствовании системы организации заработной платы работников, занятых в основной деятельности железных дорог» от 15 декабря 1997 г. № 24 Ц //(Бюлл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 1998, № 8

87. Постановление Пленума ВС РФ «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. в редакции от 15 января 1998 г.

88. Генеральное соглашение между общеотраслевыми объединениями профсоюзов, общеотраслевыми объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2000-2001 годы» от 16 декабря 1999 года. //Российская газета, № 255 от 31.12.1999

89. Отраслевое тарифное соглашение по федеральному железнодорожному транспорту на 2001 2003 годы

90. Коллективный договор государственного предприятия Юго-Восточной железной дороги на 2000 год.

91. Коллективный договор открытого акционерного общества «Новолипецкий металлургический комбинат» на 2000 год.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>