

Список использованной литературы:

1. О физический культуре и спорте [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 4 января 2014 г., № 125-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.07.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Бразильские спортивные кодексы: Научная редакция перевода с португальского и вступительная статья с кратким комментарием к.ю.н. А.А. Соловьева / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. – М., 2010. – С. 20-25.
3. Соловьев, А.А. Опыт принятия и реализации Спортивного кодекса Франции / А.А. Соловьев // Спорт: экономика, право, управление. – 2010. – № 3.
4. Об особенностях заключения гражданско-правовых договоров в сфере профессионального спорта [Электронный ресурс]: постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь, 14 июля 2014 г., № 26 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.2

Н. А. Солянкина

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО УРОВНЯ ЖИЗНИ

Заработная плата как социально-экономическая категория выступает одним из базовых показателей уровня жизни трудоспособного населения. В тоже время недостаточно исследованным отечественными учеными-правоведами остается, вопрос оплаты труда при отсутствии единой позиции в понимании сущности оплаты труда, используемых систем оплаты труда, а также существующей дифференциации оплаты труда мужчин и женщин, рядовых работников и руководителей. Полагаем, что более внимательно стоит подойти к теоретико-прикладным аспектам повышения эффективности правового регулирования оплаты труда.

Концепция достойного труда была представлена мировому сообществу еще в 1999 году [1], а ее реализация в национальных правовых системах направлена на защиту интересов человека труда, сокращение количества граждан, проживающих за чертой бедности и на преодоление неравенства в социально-трудовой сфере.

Согласно ст. 42 Конституции Республики Беларусь, женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности [2]. Данное право закреплено и на международном уровне. Равная оплата труда означает, что все работники имеют право на получение равного вознаграждения за труд равной ценности. В тоже время обращают на себя некоторые проблемные моменты, на которых стоит остановиться отдельно.

Во-первых, это разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Отдельные исследователи отмечают, что несмотря на схожий общий уровень образования и опыт работы у женщин и мужчин, в Республике Беларусь присутствует гендерный разрыв в уровне оплаты труда. По итогам 2020 года разрыв в уровне заработной платы между мужчинами и женщинами достиг 26,7 процентов [3]. Трудно согласиться с таким мнением, поскольку законодательство Республики Беларусь не предусматривает различия по гендерному признаку, а это значит, что

женщины равны в правах с мужчинами. Это отмечают и на мировом уровне. По версии Всемирного экономического форума, в рейтинге индекса гендерного разрыва Беларусь на 36-й позиции среди 146 стран. При этом по критерию «экономическое участие и возможности» Республика Беларусь заняла 4-е место из 146 стран [4].

Согласно докладу Global Gender Gap Report 2021 Всемирного экономического форума, среди стран-членов ЕАЭС лидером по общему уровню гендерного равенства является Беларусь (33-е место в глобальном рейтинге). Остальные государства-члены Союза заметно отстают: Казахстан – 80-е место, Россия – 81-е, Кыргызстан – 108-е, Армения – 114-е. Уровень заработных плат мужчин и женщин в странах ЕАЭС традиционно различается. Наилучшая ситуация в гендерном разрыве по оплате труда в Республике Беларусь [5].

В 2022 году номинально начисленная средняя заработная плата женщин составила 73 % от среднего заработка мужчин. Что является причиной такой ситуации? Это происходит из-за того, что мужчины обычно заняты в отраслях с более высокой оплатой труда и поэтому их средняя зарплата выше. Кроме того, женщины чаще работают в бюджетных организациях, где уровень оплаты ниже, чем в частном секторе. Например, в образовании и здравоохранении. Наука, технологии, информатизация и математика повышают шансы на построение успешной карьеры, которая сопровождается более высоким уровнем оплаты труда.

Стоит отметить, что в Республике Беларусь реализация гендерной политики предполагает собой выравнивание социально-экономических возможностей мужчин и женщин, содействие совмещению родительских и профессиональных обязанностей. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что несмотря на примерно одинаковый уровень образования и опыт работы у женщин и мужчин, все же присутствует незначительный гендерный разрыв в уровне оплаты труда.

Во-вторых, в соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) заработная плата работника максимальным размером не ограничивается. Однако для отдельных категорий работников, таких как руководители организаций, установлена прямая зависимость ее размера от начисленной заработной платы подчиненных работников. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08 июля 2013 г. № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности», при определении условий и размеров оплаты труда такой категории работников необходимо учитывать установленный коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом, который не может превышать 8 (ч. 1, 9 подп. 2.1) [6]. Решение об установлении конкретного размера коэффициента принимается собственником имущества или должностным лицом, органом (организацией), уполномоченными заключать контракт (если иное не установлено Президентом Республики Беларусь).

Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко неоднократно обращал внимание на проблему огромного разрыва между зарплатами руководителей и рядового персонала в некоторых торговых сетях. Комитет государственного контроля предоставил информацию о размерах среднемесячной заработной платы руководителей и работников отдельных торговых сетей в 2022 году [7]. Опубликованные данные вызвали неоднозначное отношение и обусловили необходимость пересмотра законодательства об установлении оплаты труда.

В соответствии с законодательством о труде, а именно ст. 63 ТК, формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора. В целях расширения прав нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результативность вклада каждого работника и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» в коммерческих организациях и у индивидуальных предпринимателей [8].

Требует реформирования сложившийся подход к оплате руководителей коммерческих организаций с учетом социальной справедливости, в связи с чем видится необходимым выработка механизма взаимозависимости оплаты труда руководителя и работника с последующим внесением изменений в ТК. На наш взгляд норму, содержащуюся в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 08 июля 2013 года № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности» и устанавливающую коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом (который не может превышать 8) следовало бы распространить и на руководителей коммерческих организаций.

В-третьих, еще одним значимым моментом в достижении целей достойного труда является выплата заработной платы «в конвертах». Случаи выплат «серых» заработных плат фиксируются в разных сферах экономики. Но наибольшим рискам подвержены сферы, где предпринимательская деятельность связана с наличными денежными средствами – розничная торговля, выполнение работ и оказание услуг гражданам за наличный расчет. Представители этих сфер находятся под особым контролем проверяющих органов.

Для отслеживания ситуации с зарплатами «в конвертах» анализируются зарплаты руководящего состава и рядовых работников организаций, начисленная зарплата в пределах минимальной заработной платы по данным Фонда социальной защиты населения, массовые случаи увольнения физлиц с предприятий и регистрация их в качестве индивидуальных предпринимателей. Изучаются также объявления по поиску работников с дальнейшим сравнением указанной суммы в объявлении и фактически начисленной зарплатой.

В 2022 году налоговые органы на стадии профилактической работы направили в адрес субъектов хозяйствования 67,2 тыс. сообщений и

уведомлений. Сумма подлежащего доплате в бюджет подоходного налога составила 40,1 млн рублей. По результатам проверок налоговых органов установлено 934 факта неуплаты подоходного налога и предъявлено к уплате 49,2 млн рублей [9].

Заработная плата «в конверте» выплачивается работнику без отчислений подоходного налога (13% от дохода) и пенсионных взносов. Такое вознаграждения не отражается в бухгалтерском учете и не оформляется субъектами хозяйствования документально. Соглашаясь на получение заработной платы таким образом, работник должен понимать последствия, которые могут возникнуть.

Чрезвычайно важно повышать правовую грамотность работников через социальные сети, телевидение и другие средства массовой информации, поскольку, соглашаясь на получение заработной платы таким образом, работник должен понимать последствия, которые могут возникнуть.

В-четвертых, важным направлением, которое отслеживается контролирующими органами является своевременность выплаты заработной платы в полном объеме. Как обеспечивается защита экономических прав работника в случае нарушения нанимателем сроков выплаты заработной платы? Согласно ст. 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Анализ законодательства показывает, что ТК не содержит четких конструктивных норм, предусматривающих прямую ответственность нанимателя за невыплату заработной платы в процессе трудовых отношений. Такое нарушение встречается достаточно часто. За прошлый 2022 год было выявлено свыше 3,5 тысяч случаев несвоевременной выплаты зарплаты [10].

Работник, столкнувшийся с подобным нарушением своих прав, может и должен защищать себя всеми доступными законными средствами и привлечь недобросовестного нанимателя к ответственности.

В целях обеспечения своевременной выплаты заработной платы был принят Указ Президента Республики Беларусь от 9 января 2023 г. № 3 «О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы» [11]. В соответствии с этим документом, Департаменту государственной инспекции труда Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь предоставлено право на выдачу нанимателям требования о ликвидации задолженности по выплате заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде (заработная плата). Такое требование предъявляется на основании фактов невыплаты (неполной выплаты) нанимателем в установленный срок заработной платы. Данные факты могут быть установлены в результате изучения документов, истребованных у нанимателя в связи с обращением гражданина либо поступления сведений от правоохранительного, иного государственного органа, другой организации или физического лица, а также их размещения в СМИ.

В случае устранения нанимателем нарушений в срок, установленный в требовании, меры ответственности за данные нарушения в отношении его

должностных лиц не применяются. На наш взгляд такие меры не в полном объеме могут осуществить защиту экономических и социальных прав и интересов работников (п.2 ст. 11 ТК), а также обеспечить реализацию права на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд (п.5 ст.11 ТК).

Учитывая законодательный опыт и практику применения норм об ответственности работодателя за подобные нарушения в Российской Федерации, считаем целесообразным нормы об ответственности нанимателя за нарушение конституционного права работника на выплату справедливой доли вознаграждения закрепить в ТК, дополнив его ст. 73¹ «Ответственность нанимателя за задержку выплаты заработной платы», о чем мы отмечали ранее [12, с. 133]. Право работника, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и в последствии иметь право на оплату такого вынужденного прогула в размере среднего заработка будет являться формой ответственности нанимателя за нарушение принятых на себя обязательств. Данное «стимулирование» нанимателя к выполнению обязанностей надлежащим образом создаст дополнительную правовую гарантию права работника на получение заработной платы в установленные сроки и будет способствовать снижению количества споров, возникающих в связи с взысканием заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. Кроме того, положительный эффект во многих смыслах несет правовое развитие экономической и трудовой безопасности граждан. Являясь основным, а зачастую и единственным источником средств к существованию работников и их семей, заработная плата должна находиться под особой правовой охраной, что обусловлено ее социальной и экономической значимостью. Своевременная выплата заработной платы является своеобразным индикатором надлежащего соблюдения законодательства о труде.

На основании проведенного исследования считаем, что совершенствование правового регулирования оплаты труда в целях обеспечения достойного уровня жизни должно реализовываться по следующим направлениям:

- законы и нормативные акты должны быть ясными, понятными и доступными для всех заинтересованных сторон. Это помогает предотвратить неоднозначности и споры, а также обеспечивает равные условия для всех участников;

- правовое регулирование должно основываться на принципах справедливости и равенства перед законом. Оно должно гарантировать защиту прав и свобод каждого человека, независимо от его положения, пола, расы, религии и других характеристик;

- правовые нормы должны быть прогрессивными и готовыми к адаптации к изменяющимся обстоятельствам и потребностям общества. Это позволяет эффективно реагировать на новые вызовы и проблемы, а также поддерживать развитие и инновации;

- процесс принятия и применения правовых актов должен быть прозрачным и открытым для общества. Важно обеспечить широкое участие

общественности в процессе разработки и изменения правовых норм, что будет способствовать доверию к правительству и снижает возможности коррупции и злоупотреблений.

- правовое регулирование должно быть эффективным в достижении своих целей и иметь механизмы контроля и наказания за нарушения. В случае, когда правовое регулирование осуществляется на разных уровнях, важно обеспечить его гармонизацию и координацию для предотвращения противоречий и конфликтов.

Это будет способствовать стабильному и справедливому правовому регулированию такого сложного вопроса как оплата труда.

Список использованной литературы:

1. Достойный труд: доклад Генерального директора Международного бюро труда. 87-сессия МКТ, Женева, 1999 г. [Электронный ресурс] . – Режим доступа : <http://www.ilo.org>. – Дата доступа: 04.03.2023.

2. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г., 27 февр. 2022 г.) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Почему белорусские женщины зарабатывают меньше? [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://ilex.by/pochemu-zhenshhiny-prodolzhayut-zarabatyvat-menshe-muzhchin>. – Дата доступа: 01.09.2023.

4. Статистический обзор ко Дню женщин [Электронный ресурс] . – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/statobzor-8marta-2023.pdf. – Дата доступа: 01.09.2023.

5. Гендерное равенство на рынке труда [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://kz.kursiv.media/opinions/gendernoe-ravenstvo-na-rynke-truda/> – Дата доступа: 01.09.2023.

6. О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 08 июля 2013 г. №597, в ред. от 02.09.2022 //

7. Цифры шокируют. Как отличаются в Беларуси зарплаты руководителей торговых сетей и их работников [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/tsifry-shokirujut-kak-otlichajutsja-v-belarusi-zarplaty-rukovoditelej-torgovyh-setej-i-ih-rabotnikov-549608-2023/> – Дата доступа: 24.10.2023

8. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 10 мая 2011 г. № 181, в ред. от 18.10.2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

9. Как в Беларуси борются с зарплатами «в конвертах» [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://ilex.by/kak-v-belarusi-boryutsya-s-zarplatami-v-konvertah/>. – Дата доступа: 10.09.2023.

10. О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы [Электронный ресурс] <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2023/april/73881>. – Дата доступа: 01.09.2023.

11. О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 янв. 2023 г. № 3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

12. Солянкина, Н. А. Защита прав работников при нарушении порядка и сроков выплаты заработной платы / Н. А. Солянкина // Проблемы управления. – 2020. – № 3. – С. 130–134.

УДК 349.232

Н.И. Тарасевич

(Белорусский государственный экономический университет)

ФОРМЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

Исследование посвящено анализу отдельных проблем, возникающих в связи с применением ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь, закрепляющей формы выплаты заработной платы. Анализируются вопросы, связанные с возможностью выплаты заработной платы в иностранной валюте, а также проблемные аспекты замены денежной оплаты труда натуральной. Обозначаются возможные направления дальнейшего совершенствования норм Трудового кодекса Республики Беларусь и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Формы выплаты заработной платы определены в ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь [1] (далее – ТК). Так, согласно ч. 1 ст. 74 ТК заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. В то же время в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК нанимателю с согласия работника предоставлено право производить замену денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой, которая должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Таким образом, с учетом содержания ч.ч. 1 и 2 ст. 74 ТК можно выделить следующие формы выплаты заработной платы, которые закреплены в нормах ТК: денежная; натуральная; смешанная (т.е. сочетание денежной и натуральной).

В денежной форме выплата заработной платы, согласно ч. 1 ст. 74 ТК, производится в денежных единицах Республики Беларусь. Согласно ст. 10-1 Банковского кодекса Республики Беларусь [2], официальной денежной единицей Республики Беларусь является белорусский рубль. Таким образом, выплата заработной платы должна производиться в белорусских рублях. При этом ст. 74 ТК не устанавливает изъятий из данного правила. В то же время в нормах законодательства о валютном регулировании и валютном контроле закреплены случаи, когда возможна выплата заработной платы в иностранной валюте. Например, согласно подп. 3.15 п. 3 ст. 12 Закона Республики Беларусь от 22 июля 2003 г. № 226-З «О валютном регулировании и валютном контроле» допускается проведение между юридическим лицом – резидентом и физическим лицом – резидентом операций в иностранной валюте, связанных с выплатой физическому лицу – резиденту вознаграждения за выполнение им трудовых обязанностей на территории иностранного государства, включая денежные вознаграждения и надбавки за особые условия работы (службы), с учетом требований, установленных законодательством о труде [3]. Как в иностранной валюте, так и в белорусских рублях может производиться оплата труда дипломатических работников в дипломатических представительствах и