

## **МЕЖДУНАРОДНЫЕ, РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННЫЕ СТАНДАРТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРАНАХ АРКТИЧЕСКОГО РЕГИОНА**

**Т. А. Зыкина,**

доцент кафедры международного права и сравнительного  
правоведения Северного (Арктического) федерального  
университета имени М. В. Ломоносова  
кандидат юридических наук, доцент

Определяющим фактором экономического развития любого государства, несмотря на развивающиеся технологии автоматизации, является труд и трудовые ресурсы, а основным средством регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями является трудовое право.

Среди множества понятий и институтов трудового права особое место в системе социально-трудовых отношений занимает оплата труда (заработная плата), которая на международном уровне определяется как вознаграждение за труд.

Страны Арктического региона представлены участниками Арктического совета: Россия, Соединенные Штаты Америки, Канада, Финляндия, Швеция, Норвегия, Дания и Исландия.

Право на вознаграждение за труд является общепризнанным принципом международного права и нашло свое отражение в ряде международных актов.

Так, например, ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закрепляет право каждого человека на труд, а каждого работающего – на справедливое вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи [1]. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах в ст. 7 провозгласил право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату [2]. Европейская социальная хартия обязывает стороны, подписавшие Хартию, признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни [3].

В указанных документах сформулированы основные постулаты, определяющие оплату труда, которые можно расценивать в качестве моделей, позволяющих не только осмыслить пра-

вовую действительность, но и целенаправленно, рационально воздействовать на нее. Являясь абстрактными образами, модели представляют собой не только результат научных исследований, но также признание этого результата юридическим научным сообществом [4, с. 112].

Модели оплаты труда приполярных стран отражают особенности правовых семей, к которым они принадлежат: романо-германской, представленной Россией и странами Скандинавии, и англосаксонской, к которой относятся США и Канада.

В данных государствах, являющихся экономически высоко развитыми, работник защищен от утраты трудовых способностей вследствие производственных травм, профессиональных заболеваний, а также работник должен быть защищен от утраты заработка по причине временной нетрудоспособности, вызванной общим заболеванием. Имеются реальные государственные гарантии медицинского обслуживания, а также социального страхования на случай временной и полной нетрудоспособности, которые представляются важными элементами социальной политики государства, обеспечивающей достойный уровень жизни.

Основной региональной моделью оплаты труда в странах Арктического региона следует считать социально ориентированную модель, для которой характерно понимание труда как ресурса восполняемого, дополняемого и исчерпаемого. Восполняемость труда как ресурса связана с такой целью оплаты труда, как выплата необходимого и достаточного для возобновления трудовой функции человека вознаграждения. Дополняемость трудового ресурса коррелирует с квалификацией работника, которая должна являться основополагающим фактором при определении заработной платы, а государство на законодательном уровне предоставляет работнику ряд гарантий, связанных с получением образования и повышением квалификации. Исчерпаемость ресурса труда может возникнуть в любое время и по любому основанию.

Практическая роль выработанных в течение длительного исторического развития каждой из восьми приарктических стран трудовых конструкций так или иначе связана с защитой интересов сторон трудового договора, защитой работников от дискриминации в оплате труда. В процессе нормотворчества

в области оплаты труда модели в трудовом праве выступают также в качестве средств построения нормативного материала как особые средства юридической техники.

Моделирование в трудовом праве можно рассматривать как программу действий для достижения поставленной цели. Например, при разработке конкретных шагов по выравниванию внутригосударственных трудовых стандартов в области оплаты труда с целью их соответствия международным стандартам труда или гармонизация законодательства разных государств для достижения определенной ими цели.

Объективно существующая потребность государств Арктического региона во взаимодействии уже проявилась в создании ряда неправительственных организаций и требует выработки общего курса правового развития, принятия сходных юридических правил при осуществлении совместных действий в Арктике. В том числе при регулировании труда, без которого невозможно освоить разведанные запасы углеводородов, продолжить развитие туризма и активизировать научную и иную деятельность в Арктике.

Оплату труда в современных условиях, что относится и к законодательству стран Арктического региона, отличает увеличение числа стимулирующих выплат, а также изменение в занятости в пользу нестандартных рабочих мест. Эта тенденция также требует сравнения применяемых в отдельных приарктических странах способов оплаты труда.

Наибольшего успеха в деле унификации показателей оплаты труда добились страны, относящиеся к скандинавской модели, поскольку они отличаются тесными историческими и экономическими связями. В отличие от международных конструкций, практика этих стран состоит в расширении и значительной детализации компонентов, входящих в заработную плату, выплачиваемую как в денежной, так и натуральной форме.

США и Канада, несмотря на принадлежность к одной правовой семье, не демонстрируют подобную странам Скандинавии близость правового регулирования оплаты труда, их отличает использование различных способов стимулирования.

Например, почасовая оплата труда в американских компаниях все чаще используется в сочетании с гибкими формами оплаты труда. Для работников с твердыми окладами предусма-

тривается вознаграждение по результатам работы на принципах долевого участия в прибылях компании на основе их индивидуальной квалификации и личного трудового оклада. Такая система оплаты труда не только побуждает их к высокой производительности труда, но и ставит их заработок в зависимость от успехов компании. Гибкие системы находят широкое применение в промышленном секторе, в банковской системе, в сфере услуг и здравоохранении [5, с. 55].

Динамичное развитие трудового права стран Арктического региона, его нацеленность на многие ранее не изученные проблемы, свидетельствует о необходимости более тщательного рассмотрения вопросов, связанных с регулированием отношений в сфере оплаты труда, анализом существующих в нем конструкций.

#### **Список использованных источников**

1. Всеобщая декларация прав человека : [принята 10 дек. 1948 г. Генер. Ассамблеей ООН] // Права человека : сб. междунар. договоров. – Нью-Йорк : ООН, 1978.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 // Бюллетень Верх. Суда Рос. Федерации. – 1994. – № 12.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) : [ратифицирована Федер. законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ] // Бюллетень междунар. договоров. – № 4. – 2010. – С. 17–67.
4. Давыдова, М. Л. Юридическая техника (общая часть) : учеб. пособие / М. Л. Давыдова. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2009. – 292 с.
5. Рыночные модели оплаты труда / под общ. ред. В. Н. Гончарова. – Харьков : Основа, 2000. – 247 с.