

Развитие финансового регулирования заработной платы в Российской Федерации

© 2013 А.М. Балтина

доктор экономических наук, доцент

© 2013 Ю.А. Федосеева

Оренбургский государственный университет

E-mail: abaltina@mail.osu.ru, fedoseeva_j@mail.ru

Предложена система финансового регулирования заработной платы, обоснованы соответствующие каждому из субъектов системы методы и инструменты, определены показатели оценки системы со стороны государства и работодателей.

Ключевые слова: заработная плата, финансовое регулирование, прямые, косвенные и согласительные методы.

Регулирование заработной платы в современной России претерпело существенные изменения по сравнению с моделью централизованного государственного управления в данной сфере. Однако выработанные обществом и российским государством подходы к содержанию финансового регулирования заработной платы далеко не завершены и требуют продуманных политических и экономических решений. Значимость данной проблемы определяется тем, что она затрагивает интересы десятков миллионов наемных работников и миллионов работодателей. С макроэкономической точки зрения величина заработной платы является важной составляющей совокупного спроса, определяющей параметры производства и инвестиций. Социальная политика государства также зависит от того, в какой мере заработная плата обеспечивает необходимые гарантии воспроизводства рабочей силы, соответствующие достигнутому уровню экономического развития страны.

За последние десятилетия в России заложены определенные правовые предпосылки обеспечения социальных гарантий наемному работнику, которые отражены в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах о минимальном размере оплаты труда (МРОТ) и прожиточном минимуме. Российская Федерация присоединилась к международным нормам регулирования трудовых и социальных отношений, подписав Декларацию целей развития тысячелетия (документ ООН), Европейскую социальную хартию, ратифицировав многие конвенции МОТ. Это позволяет сказать, что Россия подошла к созданию системы финансового регулирования заработной платы, отвечающей признакам целостности и взаимозависимости, направленной на решение стратегических задач, стоящих перед государством.

Под финансовым регулированием заработной платы (ФРЗП) предлагается понимать комплексный процесс воздействия государства и работодателей на установление базовых параметров заработной платы с целью обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, экономически обоснованной дифференциации оплаты¹ труда по отраслям, территориям и профессиональным группам и справедливого распределения вновь созданной стоимости между государством, трудом и капиталом посредством применения совокупности методов и инструментов стратегического и тактического характера. Предметом ФРЗП является создание системы социально-экономических гарантий наемным работникам, позволяющей реализовывать их право на безопасный труд и справедливую оплату труда. Ее формирование опирается на все аспекты социально-экономической политики государства, которые оказывают влияние на базовые параметры заработной платы. К базовым параметрам относятся величина и структура МРОТ, прожиточного минимума, их соотношение между собой; порядок и периодичность индексации заработной платы; необлагаемый минимум заработной платы.

Состав системы ФРЗП (рис. 1) включает в себя субъектов, к которым следует отнести государство, работодателей и работников, институциональную и управленческую подсистемы.

Институциональная подсистема принадлежит к числу фундаментальных основ формирования системы ФРЗП. Среди институтов, характеризующих правила поведения экономических субъектов - участников системы ФРЗП, выделяют формальные и неформальные институты.

В современном государстве определяющее значение принадлежит формальным институтам, которые в системе ФРЗП устанавливаются госу-

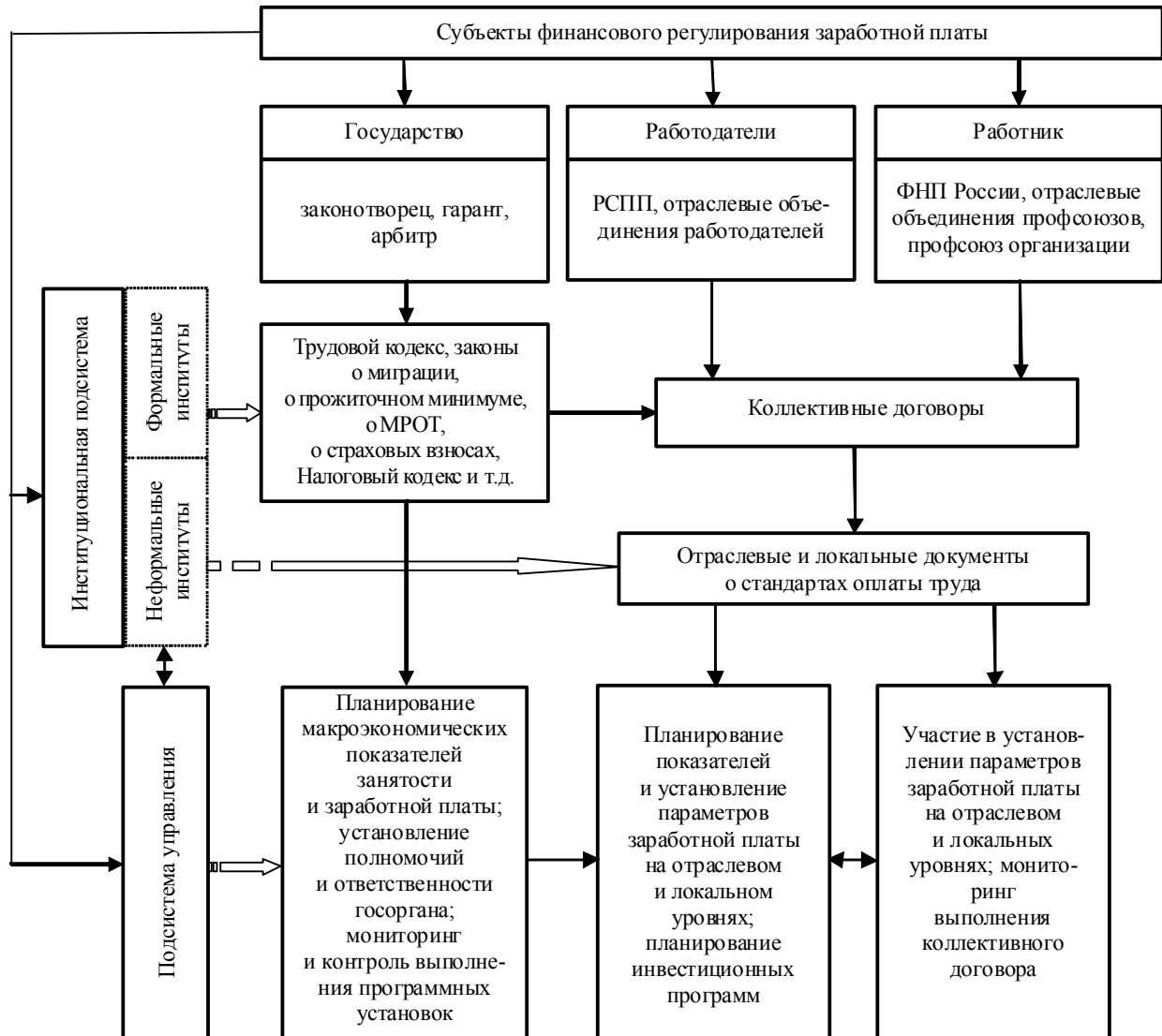


Рис. 1. Система финансового регулирования заработной платы

дарством, обязательны к исполнению всеми экономическими агентами, изменяются под влиянием объективных социально-экономических процессов. Формальные институты, в свою очередь, опираются на неформальные институты, существующие в виде традиций, привычек, ценностей, следование которым приводит к формированию устойчивых моделей поведения и закреплению их в нормативно-правовых актах. Так, профсоюзы обрели свой статус представителей интересов наемных работников, организационно оформившись, что позволяет им противостоять отраслевым объединениям работодателей, участвовать в формировании миграционной политики государства.

Коллективный договор занимает особое место среди формальных институтов, выступая своеобразным соединительным звеном между нормами права, установленными государством, и пра-

вилами организации трудовых отношений на конкретном предприятии, формируемыми на основе переговоров между работодателем и профсоюзом. Тем не менее, главным его содержанием являются не обязательства сторон, а нормы права.

Система формальных институтов дополняется отраслевыми и локальными нормативными актами, принимаемыми как на уровне отраслевых объединений работодателей и профсоюзов, так и на уровне отдельных предприятий. К их числу относятся положения о премировании, о выплате вознаграждения по итогам за год, правила внутреннего трудового распорядка, вопросы подготовки кадров. Локальные нормативные акты принимаются обычно по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа работников. Процедура их принятия, как и срок действия, юридически не определены, од-

нако они дают дополнительные гарантии организации трудовых отношений на отдельном предприятии, конкретизируя положения коллективного договора.

Подсистема управления представляет собой механизм организации исполнения формальных институтов и контроля за их результативностью с целью накопления информации для принятия государством новых или корректировки действующих норм и правил. На уровне работодателей решения по заработной плате зависят от прогнозируемых перспектив развития бизнеса, в основе которых лежат инвестиционные решения.

Финансовое регулирование заработной платы осуществляется посредством прямых, косвенных и согласительных методов. В основе деления методов на прямые и косвенные лежит принцип степени воздействия субъектов, которыми являются государство и работодатель, на объект регулирования. Эти отношения простираются в двух плоскостях: государство - работодатель, работодатель - работник. Согласительные методы ориентированы на организацию трудовых отношений между работодателем и работником. Они опираются на нормы, установленные государством, развивают их с учетом специфики вида деятельности, финансового положения конкретной организации, силы профсоюзов (рис. 2).

Прямые методы финансового регулирования заработной платы направлены на установление минимальных гарантий со стороны государства и работодателя, которые способны обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы. Косвенные методы позволяют опосредованно воздействовать на величину заработной платы, увеличивая или уменьшая степень социальной справедливости в обществе.

Реальная ситуация в России такова, что прямые методы не обеспечивают достижение простого воспроизводства рабочей силы в большинстве отраслей российской экономики. Поэтому важнейшим социально-экономическим направлением ФРЗП является преодоление бедности работающего населения².

Проблема повышения уровня оплаты труда представляет собой комплекс взаимосвязанных вопросов, выходящих за рамки чисто экономической или чисто социальной проблематики. Она тесно связана с общей направленностью социально-экономической политики государства, использующей весь арсенал мер ценового, налогового, бюджетного и денежно-кредитного воздействия на позитивную динамику заработной платы работников, занятых в отраслях экономики страны. Этим объясняется низкая социально-экономическая эффективность правительственных

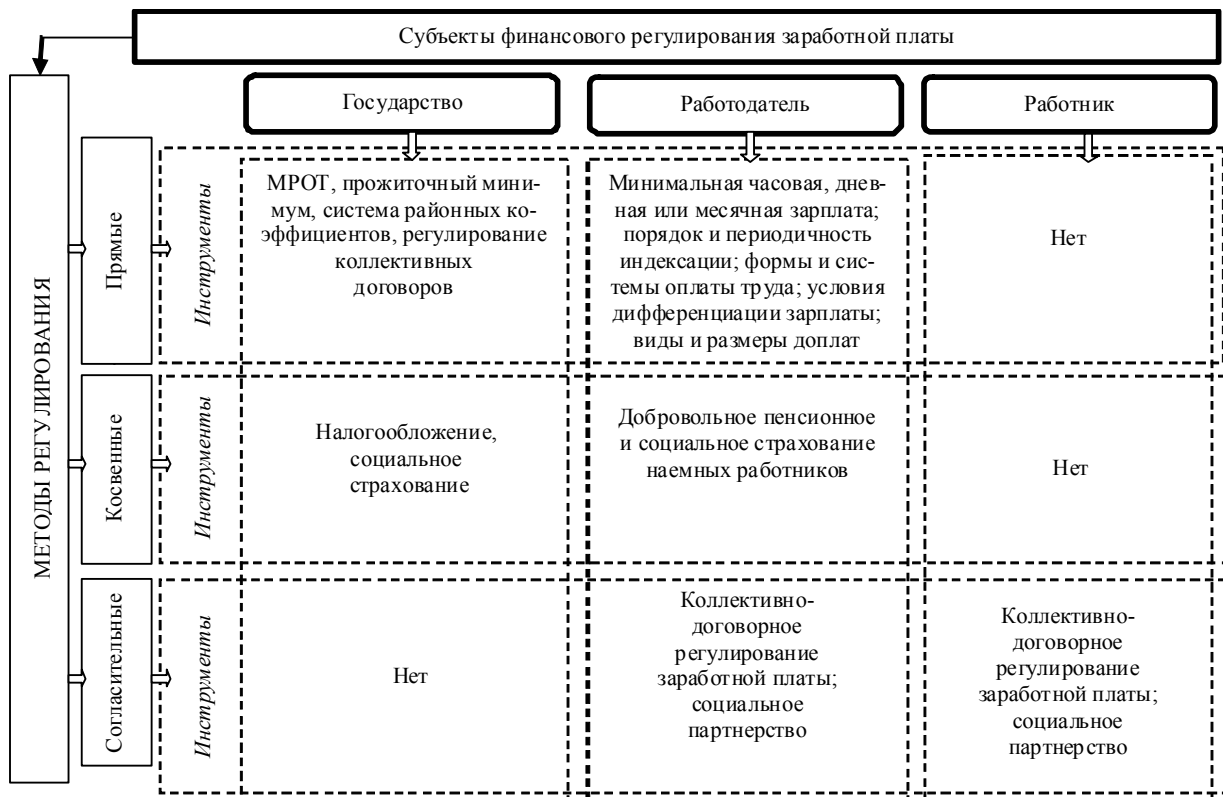


Рис. 2. Методы и инструменты финансового регулирования заработной платы

мер разрозненного характера по повышению оплаты труда работников отдельных отраслей.

Ключевую роль в системе ФРЗП играет МРОТ. В современной России он утратил свою основную функциональную роль по обеспечению минимальных гарантий воспроизводства рабочей силы, о чем свидетельствует значительный и существующий длительное время разрыв между величиной прожиточного минимума и МРОТ, а также между средней и минимальной заработной платой.

Требует уточнения и само понятие МРОТ, которое в РФ представляет собой не минимальную тарифную ставку (оклад), а всю заработную плату работника за месяц, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Иными словами, тарифная ставка (оклад) работника может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Необходимо дать новое определение понятия МРОТ как устанавливаемого федеральным законом размера месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. МРОТ должен быть установлен на уровне, который позволял бы обеспечить в соответствии с международными стандартами индивидуальное воспроизводственное потребление с учетом иждивенческой нагрузки.

Особого внимания со стороны государства требует проблема определения соотношений между стоимостью жизни, средней заработной платой, минимальной заработной платой, средним и минимальным размерами пенсий и социальных

Таблица 1. Социально-экономические показатели, рекомендуемые для оценки системы ФРЗП на уровне государства

Показатели, рассчитываемые на федеральном уровне, на уровне субъекта РФ	На решение какой задачи ФРЗП направлено использование показателя
Медианное значение номинальной заработной платы	Выявление реальной ситуации в сфере оплаты труда, поскольку показатель средней заработной платы является не совсем корректным ввиду больших разрывов зарплаток
Величина МРОТ и ее соотношение со средней заработной платой по стране, с медианным значением заработной платы; со средней заработной платой по видам экономической деятельности	Создание предпосылок для формирования "среднего класса"
Покупательная способность медианной заработной платы, покупательная способность заработной платы по 10 % (20 %) группам населения, МРОТ, минимальной пенсии	Преодоление абсолютной бедности отдельных категорий трудоспособного населения
Соотношение средней заработной платы в бюджетном и внебюджетном секторах экономики	Снижение необоснованных межотраслевых различий в уровне оплаты труда
Доля фонда оплаты труда (ФОТ) в выручке от реализации продукции	Недопущение "замораживания" заработной платы при увеличении выручки
Соотношение прибыли и фонда заработной платы в экономике	Снижение социальной напряженности; недопущение "замораживания" заработной платы при увеличении рентабельности бизнеса

Таблица 2. Социально-экономические показатели, рекомендуемые для оценки системы ФРЗП на уровне работодателя

Показатели, рассчитываемые на уровне работодателя	На решение какой задачи ФРЗП направлено использование показателя
Соотношение минимальной ставки заработной платы в организации с региональным МРОТ, региональным прожиточным минимумом, средней заработной платой в регионе	Преодоление абсолютной бедности отдельных категорий наемных работников; создание предпосылок для формирования "среднего класса". Может устанавливаться на всех уровнях социального партнерства
Соотношение уровня минимальной и максимальной ставок заработной платы в организации	Снижение социальной напряженности в организации. Определяется и ежегодно корректируется совместно администрацией и представителями персонала предприятия в коллективном договоре
Доля фонда оплаты труда в выручке от реализации продукции организации	Недопущение "замораживания" заработной платы при увеличении выручки. Определяется и ежегодно корректируется в коллективном договоре
Соотношение прибыли и фонда заработной платы в организации	Снижение социальной напряженности; недопущение "замораживания" заработной платы при увеличении рентабельности бизнеса. Определяется и ежегодно корректируется совместно администрацией и представителями персонала предприятия в коллективном договоре

выплат. Для этого в процессе ФРЗП целесообразно использовать ряд социально-экономических показателей, каждый из которых направлен на достижение целей ФРЗП (табл. 1 и 2). Часть показателей определяется и публикуется Федеральной службой государственной статистики³, однако данные показатели дают лишь общее представление об уровне заработной платы в стране.

Система показателей, приведенная в таблице 1, позволяет оценить реальную картину системы ФРЗП на уровне государства и четко обозначить ее проблемные места, прежде всего, с учетом покупательной способности заработной платы и выявления резервов ее повышения.

Показатели табл. 2 позволяют повысить уровень конкретизации и содержательности как самого процесса ФРЗП, так и раздела "Оплата труда" коллективных договоров и соглашений социального партнерства. Предлагаемая система показателей призвана обеспечить создание условий для формирования более действенной системы контроля за исполнением договоров и соглашений, необходима для мониторинга показателей государственного и коллективно-договорного ФРЗП и усиления его научной обоснованности.

Практика применения косвенных методов в процессе ФРЗП также неоднозначна, она во многом способствует ухудшению материального положения низко- и среднеоплачиваемых категорий работников, что приводит к дальнейшему расслоению общества по уровню доходов и снижает уровень социальной справедливости в обществе, сокращает платежеспособный спрос населения. К недостаткам косвенных методов государственного ФРЗП следует отнести: ориентацию налогообложения потребления на фискальные интересы; пропорциональную шкалу налога на доходы физических лиц, что в совокупности с системой налоговых вычетов продуцирует регрессивную систему налогообложения доходов граждан; высокий уровень теневой заработной платы, спровоцированный, в частности, высоким уровнем обложения фонда оплаты труда, что корреспондирует с низким уровнем социальной защиты, не обеспечивающим достойную жизнь в старости, в случае болезни, инвалидности и т.д.

Для повышения действенности косвенных методов ФРЗП представляется необходимым усиление социальной направленности налоговой политики государства через сокращение ставок НДС в отношении товаров массового потребления; возвращение прогрессивной шкалы налогообложения доходов; введение необлагаемого налогом минимума на уровне федерального МРОТ, способного гарантировать минимум средств, необходимых для нормального процесса жизнедея-

тельности человека; повышение эффективности мероприятий налогового контроля за выплатой заработной платы в конвертах и т. д.

Развитие согласительных методов ФРЗП опирается на законодательное определение порядка взаимодействия и взаимной ответственности профсоюзов и работодателей. Необходимо ужесточить нормы законодательства за нарушение, несоблюдение, невыполнение принятых коллективных договоров и соглашений, применять меры налогового стимулирования работодателей, активно улучшающих условия труда, повышающих оплату труда наемных работников. Вместе с тем, без решения широкого круга вопросов, тесно связанных с политической государством в области заработной платы, невозможно изменить сложившуюся в России противоречивую и конфликтную ситуацию между трудом и капиталом.

¹ В Российской Федерации сложилась чрезмерно высокая дифференциация заработной платы (по коэффициенту фондов почти в 25 раз). По рекомендации ООН, коэффициент фондов не должен превышать 8 - 10 раз, иначе ситуация в демократической стране чревата социальными катаклизмами. В странах Европы этот коэффициент, как правило, составляет 6 - 10 раз и ниже (Официальный сайт Федеральной службы Государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>).

² Согласно данным Росстата за апрель 2011 г., 13 % занятых на крупных и средних предприятиях получали зарплату ниже прожиточного минимума, еще около трети занятых на средних и крупных предприятиях получали зарплату в промежутке от одного до двух прожиточных минимумов. В первом полугодии 2012 г. численность лиц, получающих доходы ниже величины прожиточного минимума, составила 17,7 млн чел., или 12,5 % от общей численности населения РФ. В число отраслей с наибольшим уровнем бедности работающих входят: сельское хозяйство, культура и искусство, образование, здравоохранение, легкая промышленность. К отраслям с наименьшим уровнем бедности относятся: химическая и нефтехимическая промышленность, транспорт, черная и цветная металлургия, топливная промышленность (Официальный сайт Федеральной службы Государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>).

³ К ним следует относить: величину и структуру прожиточного минимума; величину МРОТ и ее соотношение с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения; покупательную способность средней номинальной начисленной заработной платы; показатели поляризации доходов населения (индекс Джини и коэффициент фондов); долю работников с уровнем заработной платы менее прожиточного минимума; соотношение средней пенсии и средней оплаты труда (коэффициент замещения); долю заработной платы в структуре ВВП и ее теневой составляющей (Официальный сайт Федеральной службы Государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>).