

**ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТЫ ФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ  
ДОХОДОВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

*Суханова Т.В., ст. препод.*

**Пензенская государственная архитектурно –  
строительная академия**

Фирменная политика доходов занимает одно из центральных мест в системе регулирования доходов наемных работников на разных уровнях. Фирменная политика доходов по своей экономической сути представляет собой совокупность стратегических целей и тактических мер воздействия на величину, структуру и динамику доходов функционирующих наемных работников. Основными принципами проведения фирменной политики доходов выступают: учет целей и приоритетов федеральной политики доходов, положений трудового законодательства, формы собственности и организационной структуры, условий осуществления производственных функций и характера деятельности, положения на рынке товаров и труда, требований профессиональных союзов и достигнутых соглашений.

В транзитивной экономике в сферу регулирования на уровне хозяйствующих единиц попадают следующие виды доходов наемных работников: заработная плата, материальная помощь, социальные выплаты, доходы от капитала, получаемые в денежной, натуральной и безденежной формах. Определение их величины и дифференцированных различий по разным категориям получателей осуществляется путем сравнения и анализа социально-демографических параметров, жизненного цикла семьи, участия в акционировании, прибылях, инновационной деятельности.

Заработная плата выступает основным элементом в структуре денежных доходов наемных работников, и в виду ее высокой социально-экономической роли именно данная категория является важнейшим направлением регулирования на уровне хозяйствующих единиц.

Целью регулирования является установление заработной платы на уровне рыночной цены рабочей силы, позволяющей наемному работнику и лицам, находящимся на иждивении, удовлетворять в полном объеме насущные потребности жизнеобеспечения и создавать на перспективу инвестиционный потенциал.

В первую очередь регулирование заработной платы должно быть направлено на решение следующих ключевых проблем: обеспечение стабильности и своевременности выплат, применение процедуры индексации в случае задержек, введение порядка пересмотра величины в связи с ростом стоимости жизни наемных работников, повышение доли в структуре формирования доходов до уровня развитых стран, возрождение основных функций.

К приоритетным направлениям регулирования принадлежат: определение размера заработной платы наемных работников в рамках заключенных тарифных, отраслевых и коллективных договоров, трудового законодательства; применение обоснованной системы дифференциации заработной платы внутри фирмы; выбор адекватных современным условиям производства форм и систем заработной платы; оптимизация модели организации заработной платы применительно к экономическим условиям функционирования фирмы.

В задачи регулирования заработной платы на уровне хозяйствующего субъекта входят:

- обеспечение выплаты минимальной заработной платы на уровне, закрепленном федеральным законодательством;
- создание условий для установления средней заработной платы на уровне регионального прожиточного минимума;
- введение экономически обоснованной системы дифференциации заработной платы по различным категориям наемных работников;

- использование практики денежного вознаграждения наемных работников в зависимости от достигнутых результатов отдельных подразделений и хозяйствующего субъекта в целом;
- применение широких возможностей фирмы в установлении форм и систем заработной платы, обеспечивающих воспроизводство и качественное развитие рабочей силы функционирующих наемных работников;
- организация заработной платы, нацеленная на повышение коллективной сплоченности и инновационной активности наемных работников;
- внедрение системы материальных и моральных стимулов для повышения показателей эффективности труда.

Инструментом регулирования на микроуровне выступают коллективные договоры, отражающие порядок и условия повышения минимальной и средней заработной платы; систему тарифных ставок и должностных окладов; тарифные сетки; применяемые формы и системы заработной платы; процедуру назначения надбавок, премий и доплат; способы оценки индивидуального вклада наемного работника в достижение полученного результата, другое.

Заключение отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров в Российской Федерации регламентируется законодательством, устанавливающим следующие рекомендуемые параметры:

1. Прожиточный минимум согласно Указу Президента РФ должен использоваться для обоснования минимальных доходов и повышения доходов (индексации их в целях приспособления к росту стоимости жизни из-за роста цен).
2. Единая тарифная сетка (ЕТС) для бюджетных отраслей (обязательная для бюджетников и рекомендательная - для коммерческих структур) устанавливает фиксирование соотношений по квалификации.
3. Районные коэффициенты, установленные государством, должны использоваться для увеличения размеров тарифной оплаты работающих в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями.
4. Повышенная оплата труда во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, за сверхурочную работу и т.д. согласно действующему трудовому законодательству.
5. Обязательные платежи по социальному страхованию, медицинскому обслуживанию, в пенсионный фонд и фонд занятости (примерно 40 % фонда оплаты труда - ФОТ).

В Российской Федерации процесс коллективно-договорного регулирования как способ согласования экономических интересов работодателя и наемных работников находится на стадии своего формирования. Зарубежная практика свидетельствует о наличии нескольких моделей регулирования социально-трудовой сферы.

Европейская (континентальная) модель характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работника, жесткими нормами трудового права, ориентированными на сохранение рабочих мест, и отраслевым (регионально-отраслевым) тарифным регулированием, относительно высоким законодательно устанавливаемым минимальным уровнем оплаты труда и сравнительно небольшой ее дифференциацией. Эта модель воспринимается экспертами МОТ как некий идеал. Между тем она испытывает серьезный кризис, проявляющийся в росте безработицы (в странах - членах Европейского союза ее уровень существенно выше среднего в странах ОЭСР), затрудненном доступе на рынок труда молодежи и лиц с невысокой квалификацией, ослаблении стимулирующей роли оплаты труда, снижении темпов экономического роста. Это начинают признавать и европейские социал-демократы, немало сделавшие для становления данной модели, например, в ходе обсуждения проблем занятости на III съезде партии европейских социалистов в июне 1997 г.).

Англо-саксонской модели (Великобритания, США, Австралия, Новая Зеландия) присущи большее сходство трудового и гражданского права и свобода работодателя в отношениях найма и увольнения, преобладание коллективно-договорного регулирования на уровне предприятия и фирмы, а не отрасли или региона, повышенная мобильность рабочей силы, более высокая дифференциация оплаты труда при том, что существуют ограничения на применение законодательно устанавливаемого показателя минимальной его оплаты (в США такой минимум не является обязательным для предприятий с годовым доходом менее 500 тыс. долл., в Великобритании минимум оплаты труда был законодательно установлен лишь с приходом к власти лейбористского правительства в 1997 г.). Эта модель способствует более динамичному созданию новых рабочих мест, уменьшению безработицы, более высоким темпам экономического роста. Однако при ней существует значительный слой "работающих бедняков", лиц, трудовой доход которых не обеспечивает минимального потребительского стандарта и нередко ниже социального пособия.

Китайская модель является двухсекторной и сочетает жесткое регулирование трудовых отношений "государственно-социалистического" типа (формально сходное с европейской моделью, но отличающееся от нее тем, что в Китае нет свободных профсоюзов) в государственном секторе, с полным отсутствием правового регулирования в частном и концессионном секторах, где господствуют отношения, напоминающие раннекапиталистические. Она устойчива в условиях начальной стадии индустриализации, авторитарного политического режима, исключающего развитие рабочего движения, и наличия трудоизбыточного населения.

Представленные модели организации социально-трудовых отношений имеют свои преимущества и недостатки. Однако рациональный опыт Запада в решении ключевых проблем социально-экономического развития представляется чрезвычайно важным для транзитивной экономики России. Развитые страны помимо системы коллективно-договорного регулирования активно внедряют способы государственно-правового обеспечения выплаты заработной платы, актуальность которых в современной России несомненна.

В странах континентальной Европы способы защиты гражданских прав включают: возмещение убытков; взыскание неустойки; присуждение к исполнению обязанностей в натуре; восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и т.д. (например, ст. 1146 - 1153 ГК Франции, ст. 1218 - 1219 ГК Италии). В странах общего права, источником которого являются судебные решения (прецеденты) и обычаи, при взыскании сумм задержанной заработной платы используется созданная судами конструкция "quantum meruit" (право получить заслуженное, заработанное).

Для большинства стран Запада гражданско-правовые способы обеспечения выполнения достигнутых договоренностей считаются достаточными для реализации права наемных работников на получение заработной платы. Однако в некоторых странах признается целесообразным дополнительная разработка специальных юридических рычагов, регулирующих трудовые отношения.

Десятки зарубежных стран имеют специальные законы о защите заработной платы и об ответственности работодателя за задержку ее выплаты; отдельные нормы на этот счет содержатся в общих актах трудового законодательства, в том числе трудовых кодексов.