# Оплата труда (Часть 1)

Для начала давайте немного пофантазируем. Представьте, что вы пришли устраиваться на работу , обговорили свои обязанности, условия работы, оклад и дело дошло до подписания контракта. И тут вам в глаза бросается такая фраза в трудовом договоре: *Работодатель устанавливает размер оклада ХХ тысяч рублей и обязуется каждый месяц из года в год уменьшать размер выплачиваемой Вам зарплаты.*

Согласитесь, выглядит, как бред?.. Но самое забавное, если Вы откроете свой договор и попробуете его переосмыслить, то увидите именно эту формулировку, хотя и не в явном виде. А теперь подробнее рассмотрим, почему так происходит. В трудовом договоре прописана фиксированная сумма Вашего оклада и в нем никак не оговаривается его увеличение, связанное с ослаблением рубля, а именно с инфляцией.

Величина инфляции принимает различные значения. В стабильные годы она опускается до 2-3%, во время кризисных явлений достигает 20% и более. Но явно одно - инфляция есть всегда, даже во времена активного развития экономики, роста ВВП и роста производства. И не смотря на то, что от месяца к месяцу мы получаем один и тот же оклад, уровень его покупательской способности постоянно падает, а получающий эту заработную плату работник беднеет.

Но скажет Вы: «Постойте, а как же индексации? Ведь компания (работодатель) так же видит, как растут цены и проводят индексации. Их применяют как раз, что бы компенсировать инфляцию? Да, они не успевают за ней по величине, но делают это из лучших побуждений, что бы хоть частично ее компенсировать». Но на самом деле это вовсе не так. Подобные повышения никак не связаны с инфляцией, от нее не зависят и вот почему.

Каждый субъект, будь то продавец и покупатель, работодатель и сотрудник, стремятся к максимизации прибыли в защите собственных интересов, если иное им не навязывается из вне. Когда какая то компания открывает одну или несколько вакансий набора новых сотрудников, вызванную или созданием с нуля нового производственного цикла, или расширением производства в существующем цикле, величина предлагаемого оклада определяется свободным рынком спроса и предложения. На рынке труда предложение формируется из:

- доступности новых кадров требуемой квалификации, находящихся сейчас без работы (с прямым влиянием на эту доступность уровня безработицы).

- доступности новых кадров требуемой квалификации, уже работающих в этой сфере, но потенциально готовых сменить работу при улучшении условий труда.

- общего количества специалистов данной квалификации, которое определяется специфичностью требуемых навыков, возможности и легкости обучения, для переквалификации других претендентов смежных специальностей, объема сектора производства в которой данная специальность задействована.

Спрос со стороны работодателей на рынке труда определяется:

- наличием необходимости расширения производства и появлением новых вакансий (появление новых рабочих мест)

- появлением вакансий на существующих рабочих местах, вызванное разными причинами: уход на пенсию, переезд сотрудника, смена сферы деятельности, переход на новое место с лучшими условиями труда и т.д. (освобождение существующих рабочих мест)

 - объемом сектора производства с требуемой специальностью (объем рынка рабочих мест).

Если уровень безработицы высокий и вновь появившиеся вакансии перекрываются с запасом желающими выполнять эту работу, размер оклада (цена за которую работодатель готов купит рабочую силу) снижается, пока есть желающие выполнять эту работу при таком окладе. И размер предлагаемого оклада на рынке вакансий может снижаться относительно текущего уровня средней оплаты этой специальности на производстве.

Если количество существующих вакансий не удается перекрыть безработными на настоящий момент, для переманивания от конкурентов требуются предложения, перекрывающие средний уровень оплаты и предлагаемый уровень оклада в вакансиях начинает расти. При этом может наблюдаться эффект, когда вновь нанятые сотрудники при тех же самых навыках и выполняемых объемах работ получают более высокий оклад, чем нанятые ранее.

Такой рост при наличии ограниченных трудовых ресурсов и повышении потребности не будет бесконечным. Рост величины оплаты труда повышает привлекательность данной профессии и приведет к переквалификации рабочих смежных профессий, перекрыв образовавшийся дефицит.

Что же происходит с оплатой труда ранее нанятых сотрудников. Рассмотрим это в рамках отдельно выбранного предприятия. При расширении производства у конкурентов и появлении новых вакансий какой либо специальности, нарушается баланс и начинает расти спрос на рабочих определенной квалификации. При наличии дефицита на рынке требуемой специальности, конкурент, повышая предложения, вызывает отток работников с рассматриваемого предприятия, так как при прочих равных условиях они готовы сменить место работы для повышения своего материального состояние ради повышения оклада. Предприятие вынуждено заполнять образовавшиеся вакансии и может это сделать лишь по более высокой ставке, которая образовалась на рынке. Таким образом повышение оплаты труда на производстве будет происходить за счет естественной миграции работников по принципу замещения. Рост оклада , как писали выше, будет ограничен и придет в новое равновесное состояние по мере закрытия возникшего дефицита рабочими смежных профессий, прошедшими переобучение.

В описанной схеме переиндексации зарплат не происходит, а работник добивается повышения зарплаты сменой места работы. Переосмысления условий трудового договора происходит только на этапе заключения нового.

И хотя предприятие экономит на оплате труда, в целом для производственного цикла любого предприятия такая миграция не желательна, так как замена сотрудника требует его переобучения связанного с навыками специфики производства, вникания в особенности производственного цикла, что негативно влияет на экономическую эффективность предприятия в целом. Поэтому при наличии «разумного» менеджмента на предприятии и грамотных сотрудников HR , на стадии появления первых признаков переманивания сотрудников и появления оттока, работодатель начинает предлагать повышение зарплаты для удержания работников на производстве. Причем не обязательно повышать размер такого оклада до рыночного уровня, достаточно его поднять для повышения порога принятия решения о смене работы, где разница между окладом и предложениями на рынке труда не столь значительна для сотрудника для принятия решения о переходе (Так как смена работы это всегда определенная неизвестность, стресс, риски несоответствия ожидания и реальности). Такие предложения о повышении, как правило, разовые, как реакция на одномоментное проявление нарушения баланса на рынке труда. Они призваны снизить отток работников на время восстановления баланса и перекрытия дефицита, призваны переждать период, пока не будут заполнены появившиеся вакансии, связанные с расширением производства конкурента, после чего уровень зарплат вновь стабилизируется и фиксируется до следующего «всплеска» спроса. Как правило работник получает предложение о повышении после написания заявления об уходе по собственному желанию, для того что бы передумать и остаться на новых условиях. Переосмысление условий трудового договора происходит разово на основании уже действующих договоренностей, вызванное инициативой как работника (желание уволится), так и работодателя (стремление удержать).

Ну и пример не только грамотного, но и умного менеджмента и HR на производстве, когда они работают на опережение и мониторят уровень зарплат предложений рынка труда. Отслеживая уровень зарплат всех специальностей задействованных на производстве, работодатель повышают оплату труда всем сотрудникам с постоянной периодичностью. Уровень зарплат подтягивается к среднему значению, добиваясь полного отсутствия естественной миграции и оттока специалистов по причине низкого уровня заработной платы. Такие повышения обычно и называют индексацией.

Переосмысление условий трудового договора происходит периодично на основании пересмотра действующего трудового договора, вызванное инициативой работодателя (удержание).

Мы видим, что рынок труда подчиняется тем же самым законам либерального равновесного рынка спроса и предложения. Где работник выступает продавцом своего товара (труда), а работодатель его покупает по равновесной сбалансированной цене. Этот рынок в рамках конкурентной борьбе регулирует цены товара (размер оклад) в рамках конкурентной борьбы за трудовые ресурсы.

Несмотря на то, что рынок товаров/услуг и рынок труда используют одну и ту же денежную единицу для торговли, между собой они никак не связаны. И если инфляция в экономики прямо влияет на цену товаров и услуг, то на рынке трудовых ресурсов она не влияет непосредственно ни на один из факторов регулирующих размер заработной платы.

**Краткий итог главы:**

**Заработная плата, зафиксированная в трудовом договоре, постоянно снижается с точки зрения паритета ее потребительской способности.**

**Проводимые повышения и индексации заработной платы никак не связаны напрямую с инфляцией рубля и вызваны лишь конкурентной борьбой за трудовые ресурсы.**

**При прочих равных условиях, изменение величины инфляции не влияет на изменение оплаты труда.**

## Влияние инфляции на производственный цикл.

Давай те вместе рассмотрим, что из себе представляет производственный цикл предприятия. Экономическая деятельность предприятия представлена равновесным балансом между доходами и расходами. Отражается она в бухгалтерской отчетности и наиболее полно представлена в отчете «Бухгалтерский баланс». Он отражает все финансовые потоки предприятия с привязкой к направлению, величине и времени.

Вся эта ведомость довольно объемна, но мы можем упрощенно представить ее всего одной формулой охватив деятельность предприятия на рынке товаров и услуг (где не только продается конечный продукт, но и покупается сырье), рынке труда, взаимодействие с государством (уплата пошлин, акцизов и налогов) : Расходы = Доходы

Причем прибыль предприятия так же можно отнести к расходам, так как она в виде дивидендов выплачивается акционерам, являющихся для предприятия внешним элементом. Примерная упрощенная итоговая формула представляет:

Капитальные затраты + Операционные расходы прямые + Операционные расходы косвенные + Фонд оплаты труд + Налоги прямые и косвенные + Прибыль = Стоимость реализации товаров и услуг

Если выделить из деятельности один из циклов производства, его можно расписать в эту формулу либо по привязке единичного оборота цикла (фиксируем партию и ее размер от начала создания до реализации), либо фиксированного периода (рассматриваем количество товара за период и рассчитываем затраты на его производство).

Прямые операционные расходы напрямую зависят от размера партии, к таким можно отнести сырье для производства продукции, электроэнергию для станков и т.п.. К косвенным затратам относятся такие, которые от размера партии не зависят, но так же привязаны к периоду цикла – аренда складов фиксированная (в случае не полной заполненности склада, сумма аренды не будет зависть от размера партии), электроэнергия на освещение не зависит от количества выпускаемой продукции и т.п. Налоги также могут зависеть от размера партии, либо быть фиксированными. Например, налог на прибыль пропорционален финансовому обороту цикла и зависит от размера партии товара, а налог на недвижимость будет фиксированным.

Таки образом инфляция, а, следовательно, обесценивание рубля и вызванный этим рост цен, будет напрямую влиять на операционные расходы и налоги, а также на стоимость реализации товара и услуг.

Капитальный затраты на первый взгляд не попадают под действие инфляции и хотя влияние ее на затраты не является прямым, оно все равно проявляется. С одной стороны, купленный 10 лет назад станок не увеличил с тех пор свою стоимость и затраты того периода отражаются на учете в производстве (в бухгалтерской деятельности это называют амортизацией) по первоначальной цене, на которую текущая инфляция не повлияла. Но с другой стороны можно этот же самый станок рассмотреть, как купленный на время выполнения производственного цикла с последующей его реализацией, где капитальные расходы на его использование это разница между ценой покупки и продажи. Т.е. если мы сейчас купим 10 летний станок со скидкой за счет его износа и после завершения его использования продадим с учетом дополнительного износа за это период. При покупке в настоящий момент его оценка будет выполнена в рублях с учетом инфляции за 10 лет, а при продаже после окончания производственного цикла цена снизится за счет дополнительного износа (амортизации) и вырастет на величину инфляции между моментом покупки и продажи. При прочих равных условиях изменение инфляции будет напрямую отражаться на цене покупки/продажи.

Также стоит отметить, что чем обширнее производство, тем более размазанными являются различные циклы, обеспечивая его непрерывность. Т.е. в финансовой деятельности заложены планируемые капитальные затраты для постоянного планового обновления средств производства. Следовательно, инфляция на статьи капитальных расходов при формировании бюджета будет применяться напрямую.

А теперь если вспомнить о влиянии инфляции на заработную плату, точнее об отсутствии этого влияния, то мы увидим интересный эффект. При прочих равных условиях рост инфляции вызывает пропорциональный рост стоимости продукции, налогов, операционных расходов. В меньшей степени сказывается влияние инфляции на рост капитальных расходов, но оно есть и зависит от масштаба и особенностей производства. А на заработную плату это влияние полностью отсутствует (мы уже выяснили, что рост и плановые индексации с инфляцией не связаны и вызваны балансом спроса и предложения). Таким образом величина прибыли при прочих равных факторах (сохранение объема производства, рынка сбыта) растет быстрее, чем растут цены вызванные инфляцией и потребительская способность прибыли растет. Этот рост обеспечивается частично за счет большей эффективности капитализации прошлых периодов и напрямую от отсутствия компенсации инфляции в зарплате.

Заметим, что с финансовой точки зрения для производства трудовые ресурсы являются такими же издержками производства, которые закладываются в стоимость производимого товара. И обладают признаками товара, только оборот этого товара формируется на своем собственном рынке.

Т.о. когда вы слышите от работодателя: « Я не могу Вам поднимать зарплату, так как цены растут, все дорожает. В том, что Ваш уровень падает виновато не предприятие, а инфляция и политика государства, которое эту инфляцию вызывает.» Будьте уверены, что все это не правда.

А теперь представим, что бы было, если бы работодатель зафиксировал в трудовом договоре коэффициент инфляции и выплачивал каждый месяц зарплату выше, чем в прошлом с учетом ослабления рубля и пропорционально общему росту цен. Рассмотрим, как бы изменилась деятельность такого предприятия в случае инфляции составляющей, например 5% в год или 20%.

На выше приведенную формулу применился бы коэффициент инфляции на левую и правую часть и баланс практически не изменился. Лишь факт применения этого коэффициента не на прямую, а частично (величина этой части зависит от многих факторов и колеблется от 0 до 1) на капитальные затраты в случае с большей инфляцией увеличил бы прибыль. А инфляционная индексация зарплаты (т.е. точно соответствующая инфляции и проводящаяся регулярно) никак на эффективность не повлияла.

**Краткий итог главы:**

**Инфляция не влияет напрямую на эффективность деятельности предприятия.**

**При увеличении инфляции и неизменности прочих параметров прибыль предприятия растет быстрее, чем рост цен (растет паритет покупательской способности полученной прибыли). Этот рост обеспечивается двумя факторами: более эффективное использование капитальных затрат прошлых периодов и обкрадывание работников предприятия за счет инфляции и отсутствия индексации для ее компенсации (за счет падения паритета покупательской способности заработной платы).**

## Мотивация эффективности труда через заработную плату и премирование

Сталкивался с объяснением отсутствия индексации заработной платы связанным с необходимостью мотивации сотрудников, где в случае привязанной к инфляции индексации у работника понизится мотивация работать качественно и со временем станет снижаться его эффективность труда. И как поясняли, в случае отсутствия обязательной индексации по трудовому кодексу и проведении ее на усмотрение предприятия, работодатель сможет мотивировать работника на сохранение эффективности в работе под угрозой отмены или снижения процента индексации.

Но как выше уже разбирали, проводимые индексации ничего не имеют общего ни с мотивацией, ни с премированием, ни с инфляцией.

Для мотивации работы сотрудников давным-давно и успешно используется методика премирования. Существует множество вариантов начисления и использования для мотивации эффективной работы премий. Нет смысла все их сейчас изучать и анализировать. Но все методики используют примерно два подхода, в основном используют второй вариант, как более простой с точки зрения учета и применения на основе трудового кодекса:

1. Оплата труда делится на две части: заработная плата и премия. Первая часть фиксирована и выплачивается за своевременное качественное выполнение труда. Премия выплачивается за превышение плана. За некачественное выполнение плана и провинности на работе из зарплаты вычитаются штрафы.
2. Изначально размер заработной платы подразумевает оплату за исполнение минимально допустимых для производства обязанностей. Премия выплачивается за своевременно и качественно выполненную работу и привязывается к количеству выполненного труда (если это возможно посчитать), либо к параметрам эффективности производства(KPI и т.д.), которые не только отражают эффективность плана, но и возможности по его перевыполнению. Т.е. премия выплачивается не за трудовой стахановский подвиг, а за выполнение основных обязанностей в полном размере, при снижении эффективности уменьшение процента премии мотивирует эту эффективность повысить. В случае же превышения плана процент премии повышается сверх среднего значения.

Т.е. существуют вполне эффективные методы мотивации работников на добросовестное исполнение своих прямых обязанностей, повышение эффективности выполнения плана и стремления к его перевыполнению. Так же есть инструменты наказания в виде лишения премий, если функциональные обязанности исполняются неэффективно или не в полном объеме. Для борьбы с серьезными нарушениями (прогулы, вандализм, пьянство на рабочем месте, нарушение техники безопасности, воровство ) существуют другие инструменты материального (штрафы, удержания из зарплаты) и нематериального наказания (увольнение, возбуждение административных и уголовных дел) закрепленные в трудовом, административном и уголовном кодексе.

Таким образом, для мотивации эффективной работы должны использоваться премирования, а не индексации.

Необходимая индексация зарплаты соответствующей инфляции по величине является не инструментом мотивации сотрудников, а инструментом для борьбы с демотивирующими факторами.

**Краткий итог главы:**

**Отсутствие индексации заработной платы или применение индексации с привязкой к уровню инфляции никак не влияет на фактор мотивации работников к сохранению или повышению эффективности труда.**

**Применение индексации привязанной к инфляции нивелирует влияние демотивирующего фактора влияющего на эффективность работы.**

**Существующие механизмы мотивации, повышающие эффективность труда, одинаково эффективны и применимы, как при отсутствии индексации на величину инфляции, так и при ее наличии.**

## Разделение рынка труда и рынка товаров/услуг

Как выше уже рассмотрели, инфляция не влияет на формирование величины заработной платы. Ее величина формируется на рынке труда по законам свободного рынка спроса и предложения, где труд выступает в качестве товара, а работодатель является покупателем. Рынок товаров и рынок труда изолированы друг от друга, хотя и выражают ценность в одних и тех же денежных единицах.

Рынок товаров реален и опирается на реальную денежную массу. Размер этой денежной массы, размер рынка товаров и услуг (размер ВВП) и определяют влияние их размеров на величину инфляции.

Часть рынка трудовых ресурсов, относящаяся к поиску работников, виртуальна. На ней представлены ожидания и обещания по выплатам. Нижняя граница при определении уровня зарплаты определяется прожиточным минимум достаточным для существования работника. Начиная с этого уровня предложенной зарплаты, он готов потенциально согласится на работу при отсутствии других возможностей. Верхняя граница определяется возможностью обеспечить прибыли при наличии остальных издержек формирующих себестоимость производимого товара. При достижении такого порога торг между конкурентами остановится и выиграет тот у кого производство более эффективно с точки зрения стоимости издержек производства.

Вторая часть трудового рынка относится уже к зафиксированным отношениям через трудовой договор, но так как фиксация отношений привязана к основной денежной единице, для стоимости трудовых ресурсов инфляция отсутствует, так как стоимость фиксирована и закреплена в договоре. Наблюдается инфляция потребительской стоимости заработной платы, обесценивая ее на величину инфляции с точки зрения покупательской способности.

Связать рынок труда и рынок товаров и услуг можно двумя способами, распространив влияние инфляции на формирование зарплат (их пропорциональный рост): изнутри или снаружи.

Извне можно законодательно закрепить индексацию, привязанную к инфляции в трудовом кодексе. В ТК и сейчас упоминается индексация, но она не привязана к каким либо критериям и фиксация алгоритма применения оставляется на усмотрение предприятия. Чем большинство работодателей пользуются и никак в трудовом договоре это не отражают.

Второй вариант учета инфляции в заработной плате на рынке труда заключается в отказе от существующих единиц измерения этого труда, подверженных инфляции. Нужно ввести новую денежную единицу (условно «трудовой рубль») которая будет привязана не к реальному рублю, а к потребительской стоимости. Т.е. такой «виртуальный рубль» будет привязан к способности оплатить определенную потребительскую корзину товаров. Тех товаров, которые необходимы для повседневной обычной жизни. Таким образом меняется структура договорных отношений на рынке труда изнутри, изначально при заключении договора привязываясь к потребительской стоимости товаров и услуг.

**Краткий итог главы:**

**На рынке трудовых ресурсов инфляции подвержена не их стоимость для работодателя, а потребительская способность оплаты труда для работника.**

**Без дополнительных инструментов обеспечение распространения инфляции рынка товаров и услуга на рынок трудовых ресурсов для обеспечения роста оплаты не возможен.**

## Инфляция как фактор нестабильности

Инфляция является в настоящий момент довольно важным фактором, влияющим на экономическую, политическую и социальную нестабильность в обществе.

Рост социальной напряженности в обществе в большей степени вызван падением уровня жизни. Снижение этого уровня в первую очередь вызвано инфляцией. Весь негатив и рост социальной напряженности население в первую очередь направляет в сторону власти, обвиняя правящие круги либо в явном, либо в не намеренном ухудшении ситуации через экономические реформы. Действительно многие реформы и используемые регулирующие инструменты в экономике прямо или косвенно влияют на уровень инфляции и могут ее увеличить, даже в попытках сдерживания.

Часто экспериментальные программы по поддержке экономики не дают желаемого эффекта , а иногда приводят прямо к противоположному результату.

Политическая нестабильность напрямую вытекает из роста социальной напряженности. Рост протестных настроений в первую очередь подогревается падением уровня жизни. Стабилизация этого уровня позволит исключить довольно весомый фактор, который используется для вывода населения на улицу и использования этого протеста в своих интересах «агентами влияния».

**Краткий итог главы:**

 **Индексация заработной платы снижает уровень социальной напряженности, повышает политическую и экономическую устойчивость в стране.**

## Практическое применение индексации заработной платы

Механизм индексации зарплат обладает следующими характеристиками:

- частота применения индексации

- степень достоверности определения уровня инфляции при расчете индексации

- алгоритм расчета индексации при наложении на размер оплаты труда

- отражение правил индексации в трудовом договоре

- закрепление алгоритма индексации законодательно

Частота применения должна быть как можно более частой. Если использовать ежегодную индексацию, в промежутке между ними будет наблюдаться падение потребительской способности заработной платы с восстановлением при следующей индексации. Увеличение частоты будет уменьшать величину падений.

Степень достоверности расчета инфляции всегда вызывает вопросы. За прошлый год РосСтат опубликовал значение ее уровня равное 4,9%. Часть экспертов оценивают его в 3-4 раза выше. Впрочем, Вы все можете составить и свое субъективное мнение, так ходите по магазинам. Можно обвинять власти в умышленном занижении уровня инфляции (так как опираясь на эти цифры рассматривают планы по индексации зарплат бюджетникам и социальные выплаты, что позволяет сэкономить бюджет), возможно это связано с недостатками сценария подсчета при построения корзины и учета цен по ней в стране. Но сам факт существования такого разброса требует пересмотреть методику и стремится в расчетах приблизиться к реальному уровню показателя. Самое главное при расчетах это степень мотивации и правильное выставление цели этого подсчета. В случае если ставится основная цель подсчитать самый низкий уровень с обоснованием реальных цен, можно найти продукты из потребительской корзины, которые представлены в избранных регионах с минимальными значениями, представленные по акциям в ограниченном количестве, с низким уровнем цены из-за низкого качества или просроченного срока годности (не озвучивая это при расчете). Но как показывают выше рассмотренные главы для получения максимального экономического, социального и политического эффекта необходимо рассчитать инфляцию максимально близкой к реальной. Этот расчет не создает дополнительной нагрузки для выплат повышенной зарплаты предприятием. В то же время близкая к реальности индексация позволяет более свободно использовать механизмы регулирования экономики, не опасаясь при их применения повышения инфляции, так как для населения она полностью компенсируется.

Как уже писал, от алгоритма зависит точность вычисления инфляции и эффективность устранения ее влияния при индексации зарплат. Проработка методик расчет отдельная объемная тема, в которой последнее слово за специалистами по статистике.

Но для более правдивого расчета я бы предложил подход учета весовых коэффициентов потребления. Например, для гречки собираются данные по количеству потребления в зависимости от роста цены. Из собранных данных исключаются 10% количества потребления по самой высокой цене (исключить переоцененные элитные виды), а также 10% количества потребления по самой низкой (небольшие партии , не влияющие на рынок в целом, низкое качество, просрочка). Для оставшихся 80% вычисляется средняя цена, которая и определяет стоимость гречки в общей корзине.

Для отражения индексации в трудовом договоре требуется в трудовом кодексе закрепить формулу перерасчета зарплаты и частоту расчетов с привязкой к официальному курсу, пересчитываемому РосСтатом (по исправленной реальной методике).

Самый идеальный вариант практического применения индексации должен пересчитывать уровень заработной платы ежедневно, индекс инфляции должен быть достоверным и наиболее близким к реальному коэффициенту ослабления рубля.

Однако вполне рабочий вариант индексации зарплаты ежемесячно (ежеквартально) на величину инфляцию, официально публикуемую правительством. Таким образом, заработная плата, отраженная в трудовом договоре, будет постоянно пересчитываться и может быть однозначно рассчитана на любой момент в прошлом или будущем периоде.

**Краткий итог главы:**

**Возможна реализация разных алгоритмов инфляционной индексации зарплат. В зависимости от выбранной методики, такая индексация может давать разный эффект по абсолютной величине, но во всех случаях он будет положительным с точки зрения экономического, социального и политического аспектов.**

## Выводы из статьи

Заработная плата, зафиксированная в трудовом договоре, постоянно снижается с точки зрения паритета ее потребительской способности, что является демотивирующим фактором для работающего населения. Это влияние повышает социальную напряженность , снижает эффективность рабочего труда.

В настоящий момент на предприятиях инфляционная индексация не проводится, пересмотры заработной платы разово или на периодической основе связаны с другими факторами, отличными от инфляции.

Инфляция не влияет напрямую на эффективность деятельности предприятия.

При увеличении инфляции и неизменности прочих параметров прибыль предприятия растет быстрее, чем рост цен (растет паритет покупательской способности полученной прибыли). Этот рост обеспечивается двумя факторами: более эффективное использование капитальных затрат прошлых периодов и обкрадывание работников предприятия за счет инфляции и отсутствия индексации для ее компенсации (за счет падения паритета покупательской способности заработной платы).

Т.е. налицо явно выраженное нарушение баланса социальной справедливости при формировании фонда оплаты труда.

Существующие механизмы мотивации, повышающие эффективность труда, одинаково эффективны и применимы, как при отсутствии индексации на величину инфляции, так и при ее наличии.

Без дополнительных инструментов обеспечение распространения инфляции рынка товаров и услуга на рынок трудовых ресурсов для обеспечения роста оплаты не возможен.

Таким образом, для закрепления инфляционной индексации заработной платы в Трудовом кодексе есть все предпосылки. Продвижение со стороны правительства подобной реформы положительно влияет не только на уровень поддержки власти населенеим, но в целом оздоравливающе воздействует на экономику.

Для предприятия такое принудительное повышение, в случае принятия всеобщего правила на основании Трудового кодекса, не повлияет на баланс конкурентной борьбы на рынке. Применение реформы повлияет на размер итоговой прибыли предприятий, но это уменьшение прибыли является не нагрузкой, а устранением социальной несправедливости заложенной изначально в модели оплаты труда.

При публичных обсуждениях обосновать справедливость существующей системы и сохранение отсутствия инфляционной индексации представителям бизнеса будет сложно.

При проведении реформы и законодательном закреплении инфляционной индексации, экономика и общество в целом становятся более защищенными от кризисных проявлений и действий не продуманных реформ. Существующие инструменты управления экономикой становятся менее токсичными с точки зрения влияния их на население и его уровень жизни.

Все, что рассмотрено выше, представлено, как очень упрощенный разбор действительности. Любое предприятие отдельно и вся экономика в целом представляют собой огромный, сложный механизм с множеством параметров, характеристик. Все они взаимосвязаны и изменение любого фактора влияет на всю систему и на все ее элементы в отдельности в разной степени.

Каждое предприятие, отрасль имеют свои особенности финансово-хозяйственной деятельности. Но попытаться охватить при анализе все из этих различий в данной статье не возможно. Я лишь представил обобщенную и упрощенную оценку. Предлагаю каждому из Вас, кто заинтересуется этими мыслями или категорически с ними не согласится (считая, что это все слишком упрощенно и не соответствует действительности) проверить все это на конкретных примерах, взяв для перерасчета ту компанию, которая ему ближе. Достаточно взять за основу бухгалтерскую отчетность за любой год и внести в нее корректировки для трех случаев:

- пересчитать все доходы-расходы в случае более высокого уровня инфляции за год (увеличив ее в 2-3 раза) при неизменности методики расчета зарплат

- внести в бухгалтерскую отчетность изменения связанные с расчетом зарплаты и отразить ее выплаты в деятельности предприятия с учетом индексации соответствующей уровню инфляции(желательно найти данные по реальному уровню этого года)(можно попробовать прикидочно рассчитать уровень по изменению цен закупок предприятия в течении года).

- объединить два предыдущих варианта – методику индексации с одновременно повышенной инфляцией

По результатам сравнения этих четырех случаев, можно подтвердить или опровергнуть все, что написано в статье. Сравнить итоговую прибыль предприятия по абсолютной величине и по потребительскому уровню.