Автономная некоммерческая организация

высшего профессионального образования

Центросоюза Российской Федерации

"Российский университет кооперации"

Кафедра экономической теории

КУРСОВАЯ РАБОТА

по экономической теории

на тему № 29

Рынок труда: спрос и предложение.

Уровень заработной платы

Выполнила: студентка Алиева Т.Ф.

1-ого курса заочной формы обучения

специальность: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

группа №

шифр: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(для студентов заочной формы обучения)

Научный руководитель: профессор Соловых Н.Н.

(звание, Ф.И. О)

Рецензент: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Москва 2009

## Содержание

Введение 3

1. Рынок труда: Содержание и модели. Формирование цены равновесия на рынке труда 5

2. Основные формы и системы заработной платы 22

3. Роль профсоюзов и государства в регулировании заработной платы 33

Заключение 45

Список использованной литературы 48

## Введение

В экономической структуре рыночного хозяйства рынок труда занимает особое место благодаря обращению на нем специфического товара – рабочей силы, который не имеет аналогов в многообразном мире товаров, а само движение этого товара на рынке труда сопряжено с рядом социально-экономических особенностей. Заработная плата, ее установление – один из важнейших элементов нашего общества. Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека.

На современном этапе Россия столкнулась с серьезной проблемой-мировым финансовым кризисом. В этих сложных условиях существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Рост уровня заработных плат, который мы неуклонно наблюдали последние 2 года, на сегодняшний день остановлен и зафиксирован.

Курсовая работа посвящена такой теме как "Рынок труда: спрос и предложение. Уровень заработной платы". Целью данной работы является изучение основных аспектов, которые оказывают существенное влияние на рынок рабочей силы и формирование заработной платы.

В данной работе обращено пристальное внимание на специфику рынка труда - одного из рынков ресурсов, имеющего, как и рынки других факторов производства, свои отличительные признаки и характерные черты. Рассмотрены такие вопросы, как:

общая характеристика рынка труда;

особенности формирования спроса и предложения на рынке ресурсов;

заработная плата, ее формы и системы (их преимущества и недостатки);

чем определяются различия в уровне заработной платы;

роль профсоюзов на рынке труда.

Рассмотрено, как складывается рынок труда в настоящее время в России, какие меры государственного регулирования рынка труда предприняты правительством России для смягчения ситуации на рынке труда, в чем их суть.

В качестве источников информации при выполнении работы рассматривались различные учебные пособия, подготовленные преподавателями кафедры экономической теории Российского Университета Кооперации, научные труды ведущих специалистов по вопросам организации оплаты труда, основные нормативные акты, регулирующие вопросы организации труда, периодические журналы и газеты, а также различные интернет ресурсы.

## 1. Рынок труда: Содержание и модели. Формирование цены равновесия на рынке труда

Рынок труда – это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля-продажа) товара особого рода – рабочей силы, или способности человека к труду. [[1]](#footnote-1) Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Существовавшая ранее в нашей стране административно - командная система управления, при которой государство как собственник основных средств производства централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, распределяло и перераспределяло трудовые ресурсы, полностью разрушило мотивацию к труду.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико-трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т.д.);

найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда.

Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Рынки труда классифицируются по следующим критериям:

по критерию пространственной сферы рынка труда можно различать федеральный, республиканский, краевой, областной, краевой, областной, городской, районный, сельские рынки труда, рынки труда мегаполисов (Москвы, С. - Петербурга). На уровне межгосударственных социально-трудовых отношений – международный рынок труда, рынки межгосударственных регионов (Европейский, Латиноамериканский, стран СНГ);

по критерию временных параметров выделяются перспективный, прогнозный и текущий рынки труда;

по критерию соотношения спроса и предложения трудоравновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) рынки труда;

по критерию социальной группы различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие) преимущественно творческого труда, крестьянского труда.

В разных странах различаются не только системы заработной платы. Существуют и национальные различия в уровнях заработной платы, которые объясняются:

различиями в исторически сложившихся жизненных потребностях лиц наемного труда;

различием в издержках подготовки рабочей силы;

различием в уровнях производительности и интенсивности труда;

различием в уровне и динамике цен на средства существования;

различной степенью применения женского и детского труда;

различными уровнями безработицы;

степенью организованности лиц наемного труда.

Этими причинами и можно объяснить существование межстрановых различий в оплате труда.

Существует несколько основных рыночных моделей труда:

1. чисто конкурентный рынок труда.

2. модель монопсоний.

3. модель двухсторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок труда характеризуется большим числом предпринимателей (работодателей), выражающих спрос на труд, большим числом работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение. Поведение субъектов на рынке труда направлено на реализацию собственных интересов и выгод. Ни отдельные работники, ни работодатели не могут влиять на рыночную ситуацию в целом, равновесные ставки оплаты труда определяются общим взаимодействием всех участников рынка труда.

Рынок труда может быть монопсоническим. В этом случае предложение представлено множеством работников, а спрос – единственной фирмой – работодателем. Монопсонии присуще следующие черты:

1. Количество занятых на данной фирме составляет основную часть всех занятых каким-то конкретным видом труда.

2. Данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалификацию.

3. Фирма "диктует заработную плату" в том смысле, что ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых рабочих.

В некоторых случаях монопсоническая власть нанимателя, по существу, является полной в том смысле, что есть только единственный крупный наниматель на рынке труда. В других случаях может превалировать олигопсония: три или четыре фирмы могут нанимать большую часть предложенного труда на конкретном рынке.

Модель двухсторонней монополии предусматривает объединение монопсонической модели с моделью открытых профсоюзов.

На многих рынках трудах рабочие "продают" свой труд, услуги коллективно через профсоюз, основной задачей которого является повышение заработной платы. С точки зрения профсоюза наиболее желательным способом повышения заработной платы является расширение спроса на труд, в результате чего повышаются как ставки заработной платы, так и число рабочих мест.

Преобладающая общность интересов “товара” рабочей силы и ее потребителей - экономики и государства - является важнейшей социально - экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально - экономической системы любой страны.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, основан на спросе и предложении. Спрос в данном случае выступает в форме потребности на занятие свободных рабочих мест и выполнения работ, а предложение - наличие незанятой рабочей силы или желание изменить место работы. Спрос и предложение осуществляются в конкурентной борьбе, с одной стороны, между работниками за занятие того или иного рабочего места или выполнение работы, а с другой стороны между работодателями за привлечение нужной рабочей силы, как по своему количественному, так и качественному составу. Справедливое решение этой состязательности предполагает соблюдение целого ряда условий. Прежде всего, мобильность рабочей силы, рациональное размещение производительных сил. Для нашей страны в силу большой оседлости население, вызванной национальными особенностями, характерно развитие региональных рынков труда, что может негативно сказываться на соотношении между спросом и предложением в отдельных регионах страны. С целью выравнивания положения между различными региональными рынками труда, обеспечение социальной защищенности трудящихся, проживающих в регионах с избыточными трудовыми ресурсами, на местных уровнях разрабатываются государственные программы занятости. Кроме того, государство предусматривает меры финансово - кредитной, инвестиционной и налоговой политики, поощрения создания малых предприятий и применение гибких режимов труда, и другие меры, способствующие сохранению и развитию системы рабочих мест.

Начнем анализ механизма рынка труда с классической концепции занятости применительно к условиям совершенной конкуренции. Под классической теорией в немарксистской экономической литературе подразумевается преимущественно теория английских и американских экономистов, базирующихся на учении, идущем от Смита и Рикардо к Маршаллу, Пигу и другим ученым, посвятившим себя разработке теории общего экономического равновесия. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда, применимых к условиям совершенной конкуренции. Эти сложные функции получаются путем агрегирования функций спроса отдельно взятых предпринимателей и функции предложения отдельных работников. Субъектами на рынке труда выступают бизнес и государство, а субъектами предложения - домашние хозяйства. На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателями работников определяется двумя показателями - реальной заработной платой и стоимостью (в ее денежном выражении) предельного продукта труда. С увеличением количества нанимаемых работников происходит уменьшение величины предельного продукта (закон убывающей доходности). Привлечение дополнительной единицы труда прекратится тогда, когда стоимость предельного продукта сравняется с величиной заработной платы.

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить спрос на труд, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает. Функциональная зависимость между величиной заработной платы и размером спроса на труд выражается в кривой спроса на труд (рис.1.1)

На абсциссе - величина требующегося труда (L), а на оси ординат - величина реальной заработной платы (W\P).

Каждая точка на кривой LD показывает, каким будет спрос на труд при определенной величине заработной платы.

Конфигурация кривой и ее отрицательный наклон показывают, что более низкой заработной плате соответствует больший спрос и наоборот.

Иначе обстоит дело с функцией предложения труда.

Она также зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Как правило (но есть и исключения) продавцы на рынке труда, в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда (рис.1.2) принимает иной вид, чем кривая спроса на труд.

Кривая предложения на труд показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении предложение труда уменьшается.

Совокупное предложение труда в обществе, по мнению П. Самуэльсона, определяется как минимум четырьмя показателями:

1. общей численностью населения;

2. той долей, которую составляет самодеятельное население в общей численности жителей;

3. средним числом часов, отработанных рабочими на протяжении недели и на протяжении года;

4. качеством, количеством и квалификацией того труда, который будут затрачивать рабочие.

Прежде чем объединить оба графика - спроса и предложения труда - рассмотрим еще одно важное экономическое явление, характеризующее предложение труда. Вернее два явления получивших название эффект замещения и эффект дохода.

Эти эффекты проявляются тогда, когда мы пожелаем выяснить, как отразятся на предложении труда определенной группы трудящихся или индивидуума повышение ставок заработной платы. На первый взгляд, предложение труда должно вырасти. Однако есть влияние эффекта дохода и эффект замещения.

На рисунке 1.3 изображена кривая, показывающая общее количество рабочего времени, отработать которое при данной величине заработной платы согласна какая-либо категория трудящихся. От обычной кривой предложения труда эта кривая отличается своей конфигурацией.

До точки I кривая показывает увеличение предложения труда при росте заработной платы - она удаляется от оси ординат. Однако, пройдя точку I, кривая LS меняет направление. Она сгибается и снова приближается к оси ординат, показывая, на первый взгляд, парадоксальную ситуацию - уменьшение предложения труда при дальнейшем росте заработной платы до определенных размеров (W\P умножить на I) ведет к росту предложения труда, которое после достижения максимального уровня (LI) начинает сокращаться вследствие дальнейшего роста заработной платы. Одна и та же причина - увеличение заработной платы приводит и к росту и к сокращению предложения труда. Это происходит, поскольку при увеличении заработной платы каждый час отработанного времени лучше оплачивается, каждый час свободного времени воспринимается работником как возросший убыток, точнее, упущенная выгода. Эта выгода могла бы быть реализована при превращении свободного времени в рабочее - отсюда стремление заместить свободное время дополнительной работой. Соответственно досуг замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую зарплату. Вышеописанный процесс получил название эффекта замещения. На рисунке 1.3 эффект замещения проявляется до точки I, т.е. до начала движения кривой предложения труда влево, к оси ординат.

Эффект дохода противостоит эффекту замещения и становится ощутим при достижении работником определенного, достаточно высокого уровня материального благополучия. Когда работник достигает материального благополучия, меняется его отношение к свободному времени. Возникает желание купить не только больше товаров, но и иметь большее кол-во свободного времени. А сделать это можно, лишь сократив предложение труда, купив свободное время не за наличные деньги, а за те деньги, которые могли бы быть, получены при отказе от досуга в пользу дополнительной работы. После прохождения кривой LS точки I эффект дохода становится преобладающим, что выражается в сокращении предложения труда при росте заработной платы, а практически в стремлении к переходу работника на сокращенный рабочий день или неделю, к получению дополнительных выходных дней и отпусков.

А теперь объединим оба графика - кривую спроса и кривую предложения труда и проанализируем более детально положение на рынке труда (рис.1.4)

Точка Е является точкой пересечения кривой спроса на труд и кривой предложения труда. Этой точке на графике соответствуют определенный уровень реальной заработной платы (W\P x E) и заданное этим уровнем предложение труда (LE). В точке Е спрос на труд равен предложению труда, то есть рынок труда находится в равновесном состоянии. Это означает, что все предприниматели, согласные платить заработную плату W\Px E, находят на рынке необходимое количество труда, их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены все работники, готовые предложить свои услуги при заработной плате W\PxE. Поэтому точка Е определяет положение полной занятости.

При любых других условиях заработной платы, отличных от W\PxE, равновесие на рынке труда нарушается. Заработная плата - это цена равновесия на рынке труда.

В случае повышения реальной заработной платы уровня равновесной (случай W\*\P) предложение на рынке труда (O-LS\*) превышает спрос (O-LD\*) на величину LD\*-LS\*. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, рабочих мест не хватает для всех желающих продать свой труд при заработной плате W\*\P. Возникает избыток предложения труда, измеряемый отрезком LD \* - LS \* на оси абсцисс.

В случае снижения реальной заработной платы по сравнению с равновесной (например, до уровня W”\Р) спрос на рынке труда (O-LD”) превышает предложение (О-LS”) на величину LS”-LD”. В результате образуются незаполненные рабочие места вследствие нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Кривая спроса на труд Кривая предложения труда

Рисунок 1.1 Рисунок 1.2

W\P W\P

LD LD

L L

0 0

Кривая спроса на труд Кривая предложения труда как

как отражение убывающей отражение возрастающих издер-

предельной доходности труда. жек упущенных возможностей

использования труда.

Кривая эффекта дохода и замещения Объединенный график

Рисунок 1.3 Рисунок 1.4

W\P Эффект W\P

W\Pх дохода

W \P

W\PxE E

W \P LD

LS

LS Эффект

замещения L

L

0 LI 0 LD LS LE LD LS

Изгибающаяся кривая предложения

труда, характеризует индивидуальное

предложение труда. Для экономики в

целом кривая предложения труда

будет всегда иметь положительный

наклон.

Обе эти ситуации (безработица и наличие незанятых рабочих мест) в условиях рынка совершенной конкуренции не могут быть устойчивыми, они подвергаются коррекции со стороны рыночных механизмов в направлении восстановления полной занятости.

Если предложение труда превышает спрос на него вследствие установления заработной платы выше равновесного уровня, появляются безработные, готовые предложить свой труд по более низкой цене, на которую вынуждены согласиться и те, кто занят в производстве, чтобы не потерять свои рабочие места. Предприниматели готовы занять большее количество труда, но при условии снижения заработной платы складывается как в сфере предложения труда, так и в сфере спроса на труд.

Когда спрос на труд превышает его предложение из-за снижения заработной платы по сравнению с ее равновесным значением, наблюдается иная картина. Работодатели, чтобы заполнить пустующие рабочие места, готовы повысить заработную плату. Благодаря такому повышению расширяется круг работников, готовых при более высокой заработной плате предложить свой труд.

Как и в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости. Колебания спроса на труд и предложения труда позволяют в общем виде дать ответ на вопрос о том, почему высока или низка заработная плата.

Прошедший 2008 год стал годом начала всемирного экономического кризиса, который был спровоцирован крахом американской ипотечной системы. Сейчас экономический кризис уже затронул экономики всех стран мира, Россия, к сожалению, не исключение. Эксперты предупреждают, что наиболее тягостные последствия кризиса будут ощущаться в начале 2009 года, а улучшения экономической ситуации следует ждать не ранее чем к лету-осени 2009 года.

Любой экономический кризис независимо от причин его возникновения всегда сопровождается спадом производства, связанным со снижением спроса у потенциальных покупателей, а также с нехваткой у предприятий денежных средств на реализацию проектов. Производители вынуждены экономить и сокращать производство. Одним из достаточно распространенных способов экономии является сокращение рабочего персонала. При сокращении людей в массовом порядке увеличивается уровень безработицы.

Число официально зарегистрированных безработных в апреле 2008 года уменьшилось на 3,7% по сравнению с мартом и составило 1,478 млн человек. [[2]](#footnote-2)

По словам премьер-министра Владимира Путина, численность безработных в РФ в октябре 2008 года составила 4,6 млн человек. По сравнению с аналогичным периодом 2007 года число безработных увеличилось более чем на 300 тыс. человек или на 8%.

С 1 октября 2008 года до середины января 2009 года количество вставших на учет безработных увеличилось примерно на 20%, составив 1,5 млн человек. Власти ожидают, что число зарегистрированных безработных дойдет до 2 млн человек.

Увольнения работников (тыс. человек) [[3]](#footnote-3):

Уволено с 1 октября 2008 года - 96,5 Работают неполное рабочее время - 236,4 Отправлены в отпуска - 58,8 Находятся в простое - 154,2

По данным Росстата, общее число безработных россиян в ноябре выросло на 8% по сравнению с ноябрем прошлого года – до 5 миллионов человек, при этом из них официально зарегистрировались 1,3 миллиона человек, а пособие по безработице получил 1 миллион граждан.

Главный итог 2008 года - падение заработков минимум на 15-20% при одновременном сокращении рабочих мест на 20%. В 2009 году тенденция, вероятнее всего, продолжится - доходы могут уменьшиться еще на 15-20%. Больше всего от кризиса пострадал финансовый сектор, строительство, ритейл и закредитованные производственные компании (металлургия, автопром). Практически во всех отраслях упал спрос на менеджеров по рекламе, маркетингу и PR, HR - и ИТ-специалистов, административный персонал (табл.1.1, табл.1.2). Зарплаты большинства специалистов тают на глазах. Так, если в начале сентября главбух средней компании стоил 100-180 тыс. руб. в месяц, то сейчас планка упала до 80-150 тыс. У менеджеров по продажам оклад со 120-150 тыс. руб. снизился до 100 тыс. (правда, возросла переменная часть, но ее теперь гораздо труднее заработать). Соцпакет - еще один кандидат на сокращение. Уменьшать набор социальных льгот планируют 28% из 370 российских и иностранных компаний, опрошенных центром аналитических исследований холдинга "Анкор" в ноябре 2008 года. В 45% компаний соцпакет уже уменьшили. Первыми "под нож" идут программы корпоративного обучения, а также программы займов для сотрудников. Многие компании отменили компенсацию за мобильную связь и служебный транспорт. По общему мнению, в феврале-марте 2009 года возможна вторая волна сокращений расходов на персонал. Поскольку индексировать зарплату работодатели не собираются, то с учетом инфляции и девальвации рубля это приведет к дальнейшему снижению реальных доходов сотрудников. [[4]](#footnote-4)

Таблица 1.1

Топ-10 специалистов, которые больше никому не нужны

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Позиция | Зарплата, тыс. руб. в месяц до кризиса текущая | |
|  |  |  |
| Финансовый директор с опытом вывода компании на IPO | 625-875 | 175-500 |
| Руководитель / главный инженер девелоперских проектов | 350-400 | 150-200 |
| Брокер / трейдер | 150-300 | 50-150 |
| Консультант по внедрению ERP-систем | 150-250 | 170-180 |
| Менеджер по обучению персонала | 85-150 | 60-100 |
| Менеджер по розничному кредитованию | 60-90 | 45-70 |
| Менеджер по маркетингу / PR / рекламе | 55-60 | 35-55 |
| Инвестиционный аналитик | 50-150 | 50-80 |
| Менеджер по рекрутменту | 50-120 | 50-70 |
| Секретарь на ресепшн | 25-35 | 20-22 |

Таблица 1.2

Топ-10 специалистов, которые пока востребованы

| Позиция | Зарплата, тыс. руб. в месяц до кризиса текущая | |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Директор по антикризисному управлению | 500 | 250 + процент от оборота |
| Главный бухгалтер | 100-180 | 100-150 |
| Менеджер по продажам | 120-150 | 100 + процент |
| Юрист-специалист по трудовому праву | 120-150 | 120-150 |
| Специалист по МСФО | 100-150 | 100-130 |
| Специалист по проведению банкротств | 70-180 | 70-300 |
| Финансовый директор | 150 | 150 |
| Специалист по качеству | 45-100 | до 120 |
| Финансовый контролер / казначей | 40-60 | 40-50 |
| Специалист по взысканию задолженности | 20-30 | 33 + процент от взысканного долга |

Задолженность по зарплате, обусловленная недостатком собственных средств у предприятий и организаций, в ноябре возросла на 94,2% и достигла 7,396 млрд. руб.

На 1 ноября 2008 года долг предприятий по зарплате составлял 3,74 млрд. рублей. При этом в октябре задолженность по заработной плате выросла всего на треть, а в сентябре - на 2,1%.

В общем объеме просроченной задолженности по зарплате 40% приходится на обрабатывающие производства, 15% - на транспорт, 14% - на строительство и 11% - на сельское хозяйство.

Росстат опубликовал данные о задолженности по заработной плате предприятий на 1 февраля 2009 года. За месяц задолженность предприятий выросла на 49%, или на 2,29 млрд руб., и составила 6,96 млрд руб. Без зарплаты остались 500 тыс. человек. Половина из них сосредоточена в обрабатывающей промышленности, 13% - сельском хозяйстве, 10% - строительстве, 7% - в транспорте. На долю работников, занятых в области культуры, образования, здравоохранения и социальных услуг, приходилось 5%. Как следует из данных Росстата, наибольший размер из общей суммы задолженности приходится на Красноярский край (660 млн. руб., или 10%), Хабаровский край (481 млн. руб., или 7,3%), Чечню (374 млн. руб., или 5,7%), Самарскую область (360,7 млн. руб., или 5,5%), Москву (337,5 млн. руб., или 5,1%). Больше всего от задолженности пострадали обрабатывающая промышленность, там объемы задолженности самые высокие - 3 млрд руб., транспорт - 1,24 млрд. руб., строительство - 854 млн. руб. (рис.1.5). По прогнозу, существенные - до 40% - темпы сохранятся до апреля, потом ожидается снижение и на конец года задолженность вырастет до 30 млрд. руб. [[5]](#footnote-5)

Число безработных в России, по прогнозу Минэкономразвития, может увеличиться за 2009 год на 1 миллион человек - с 4,6 миллиона в 2008 году до 5,6 миллиона человек.

Таким образом, доля безработных в экономически активном населении РФ может увеличиться до 7,6% по сравнению с прогнозом в 6,3% в 2008 году.

Число официально зарегистрированных безработных в 2009 году, по прогнозу министерства, может вырасти до 2,8 миллиона человек с 1,65 миллиона человек в 2008 году.

Рисунок 1.5



## 2. Основные формы и системы заработной платы

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученная работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время в соответствии с законодательством.

Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов регулирования оплаты труда, включающая:

принцип оплаты по затратам и результатам. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам.

принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства.

принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства.

принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечить материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата в условии рыночной экономики определяется на основе взаимодействия 3-х составляющих:

Рынка труда;

Государственного регулирования;

Коллективно-договорного регулирования.

Организация зарплаты на предприятиях осуществляется на основе следующих принципов:

Установление строгой зависимости от количества и качества труда;

Обеспечение роста зарплаты в пределах зарабатываемых трудовыми коллективами средств;

Опережение роста производительности роста труда по сравнению с ростом средней зарплаты;

Усиление заинтересованности всех работников предприятия в мобилизации имеющихся резервов эффективности производства.

В основе оплаты труда лежит тарифная система. Тарифная система – совокупность нормативов, которые регулируют уровень заработной платы рабочих и служащих. [[6]](#footnote-6) Тарифная система включает: единую тарифную сетку (ЕТС), ставку первого разряда, тарифно-квалификационные справочники.

ЕТС – таблица, в которой по горизонтали расположены в порядке возрастания тарифные разряды и тарифные коэффициенты, а по вертикали расположены категории и должности работающих.

Для бюджетных организаций ЕТС является основным документом, на основе которого строится заработная плата. Для прочих предприятий ЕТС является ориентиром для построения системы оплаты труда в рамках заработанных ими средств.

Тарифно-квалификационный справочник является нормативным актом в области тарификации. Тарифно-квалификационный справочник содержит описание основных наиболее встречаемых работ по профессиям и позволяет оценивать их сложность номинальной величиной разряда.

На основе тарифной ставки рассчитывается тарифная зарплата. В соответствии с законодательством руководители предприятий имеют право устанавливать доплаты за:

вредные условия труда,

работу в ночное время,

профессиональное мастерство,

совмещение профессий,

расширение зоны обслуживания.

На предприятиях предусматривается премирование работников за выполнение количественных и качественных показателей в соответствии с разработанными системами премирования. Основные показатели для премирования:

рост объёмов производства

обеспечение качества продукции

экономия материальных и трудовых ресурсов[[7]](#footnote-7)

Наиболее распространёнными формами оплаты труда является сдельная и повременная формы оплаты труда.

При сдельной оплате труда заработная плата начисляется за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельную форму оплаты целесообразно применять на участках где возможно нормирование и учёт трудового вклада каждого работника, а увеличение выпуска продукции нужного качества зависит от опыта и умения работника.

Сдельная форма оплаты имеет следующие системы:

Прямую сдельную зарплату начисляют работникам на основе рассчитанных сдельных расценок (Рсд). Сдельная расценка может быть определена на основе нормы времени и нормы выработки:

1) ,



где - часовая тарифная ставка i-го разряда, руб;



Нвр – норма времени, н. час.

2) , где Нвыр – норма выработки, нат. ед.



Сдельная зарплата определяется:

, где



где N – объём выпуска продукции, нат. ед.

Сдельно-премиальную систему, предусматривающую сверх заработка по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей.

Сдельно-прогрессивную систему, в которой труд рабочих в пределах установленной нормы оплачивается по прямым одинарным расценкам, а сверх установленной базы по повышенным сдельным расценкам в соответствии с разработанной шкалой.

Косвенная сдельная система применяется для определения заработной платы вспомогательных рабочих для установления прямой зависимости их заработной платы от результатов труда обслуживаемых ими основных технологических рабочих. При этом косвенная сдельная расценка определяется исходя из тарифной ставки вспомогательного рабочего и норма выработки основных рабочих:



Аккордная система - размер зарплаты устанавливается за весь цикл работ в целом с учётом срока выполнения.

Повременная форма оплаты труда применяется, если нет возможности точно определить количество затрат труда, или если характер выполненной работы не зависит напрямую от степени участия самого работника в трудовом процессе. При повременной оплате зарплата работнику начисляется по установленной тарифной ставке присвоенного ему разряда за фактически отработанное время.

Повременная форма оплаты труда включает 2-е системы:

зарплата повременщика (Зпов. i) определяется как:

,



где Fфакт – время, отработанное за период.

2. Предусматривает премирование работника сверх тарифной зарплаты за конкретные достижения по установленной на предприятии системе премирования.

Объём денежных средств необходимый для оплаты труда всех работников предприятия называется фондом заработной платы или фондом оплаты труда. Фактический фонд оплаты труда за отчётный период считается базовым и на основе его рассчитывается плановый фонд зарплаты на предстоящий плановый период по категориям работающих с учётом их квалификации и плановым фондом времени. [[8]](#footnote-8)

Реформа системы оплаты труда предоставляет самостоятельность предприятиям при выборе принципов вознаграждения работников, стимулирующих их к высокой производительности и эффективности труда. В конструировании отечественных систем заработной платы целесообразно использовать опыт зарубежных предпринимателей, широко использующих следующие системы, оплаты труда:

1) гарантирующая минимальную заработную плату (тарифную ставку) даже при недостижении работником установленного уровня производительности труда;

2) изменяющая зарплату в пределах от минимальной до максимальной в пропорциях, зависящих от достигнутого уровня производительности труда;

3) системы участия работников в прибылях и создании рабочей собственности.

Среди систем первого типа наиболее распространены системы Хелси, Рована, Барта и Бедо.

В системе Хелси на выполнение определенной работы устанавливается норма времени. При выполнении работы за меньшее количество времени работник получает из расчета фактически затраченного времени и процент от величины сэкономленного времени. При этом заработная плата изменяется линейно: прирост производительности труда на один процент сопровождается приростом заработной платы на 0,3% или 0,5% в зависимости от принятой фирмой схемы.

В системе Рована вознаграждение представляет долю повременной ставки рабочего, соответствующей доле сэкономленного времени в норме времени. Например, почасовая ставка рабочего составляет 0,96 денежных единиц. Если он выполнил десятичасовую норму за семь часов, вознаграждение составит 30%. Заработок рабочего складывается из платы за затраченное время работы (6,72 ден. ед) и вознаграждения (2,02 ден. ед), всего 8,74 ден. ед. Повременная ставка гарантируется, если рабочему не удается достичь требуемой производительности.

Система Барта с варьируемым распределением предполагает исчисление зарплаты исходя из произведения нормо-часов на количество часов, реально затраченных на выполнение работы. Причем из этого произведения извлекается корень квадратный, а результат умножается на почасовую ставку зарплаты. Например, при почасовой ставке 0,96 ден. ед. зарплата рабочего, выполнившего работу за семь часов вместо десяти по норме, составит 8,03 ден. ед.

Система Бедо устанавливает норму времени на выполнение работы, исходя из изучения времени и движений. Восьмичасовой рабочий день считается состоящим из 480 точек. Для выполнения каждого задания определяется стандартное количество точек. Рабочий, помимо часовой ставки или прямой повременной заработной платы, получает вознаграждение, которое исчисляется как произведение величины, равной 75% от числа точек, выполненных рабочим сверх положенных 60 за час. Например, стандартное число точек для завершения работы-600. Рабочий набирает их за семь часов. Вознаграждение составит 75% от (180-0,96): на 60, т.е.2,26 ден. ед. Общие выплаты составят 8,88 ден. ед. (с повременной зарплатой 6,72 ден. ед). При недостижении установленной производительности расчет ведется по его временной ставке.

Среди второго типа систем наиболее известны система Тейлора, Меррика, Гантта. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой устанавливает низкую сдельную ставку для работы с производительностью выше установленной, но доплачивается 50% вознаграждения от повременной ставки при достижении установленного уровня производительности труда. Система Меррика модифицирует систему Тейлора применением не двух, а трех ставок, с выделением ставок для новичков и работающих со средней производительностью. Когда рабочим достигается производительность 83% от установленной, ему выплачивается прямая сдельная ставка и вознаграждение в 10% от повременной ставки. При достижении установленной производительности труда начисляется еще 10% вознаграждения, при превышении зарплата исчисляется из повышенных сдельных ставок.

Система заданий Гантта гарантирует повременную ставку при работе с производительностью ниже установленной, вознаграждение 20% от повременной зарплаты при достижении установленного (достаточно высокого) уровня производительности труда и расчет зарплаты по высоким сдельным ставкам при превышении установленного уровня производительности труда.

В последние годы зарубежные фирмы для усиления мотивации работников успешно применяют различные системы участия работников в прибылях и создания рабочей собственности. Опыт свидетельствует, что в течение двух лет внедрение такой системы приводит к росту производительности труда в среднем на 10-15%. Это достигается за счет более тесной "привязки" работников к результатам работы фирмы, формирования чувства причастности и вовлеченности, включения мощных резервов мотивации собственника.

В российской переходной экономике только начинаются процессы формирования систем оплаты труда и внедрения мотивационных принципов ее организации. К сожалению, во многих отраслях экономики все еще используются тарифные сетки и тарифные ставки оплаты труда периода планово-распределительной системы. Нуждается в реформировании оплаты труда инженеров и служащих, а также работников бюджетной сферы экономики.

Последствия мирового финансового кризиса изменили планы субъектов РФ по введению новых систем оплаты труда бюджетников регионального уровня. Установленная на федеральном уровне с 1 декабря 2008 года новая система оплаты труда в бюджетных учреждениях ранее подстегнула субъекты ввести новые системы оплаты труда и на региональном уровне. Полгода назад, по данным Минфина, большинство регионов приняли решение о повышении фонда оплаты труда на 30%, как это предусматривает федеральная реформа оплаты труда, но сейчас наблюдается отказ от этих решений. По данным Минздрава, на новую систему оплаты труда перешли Тюменская, Белгородская, Омская, Ростовская области, Томск, Омск, Санкт-Петербург, готовится к переходу Тверская область. В России насчитывается всего 14,4 млн бюджетников, включая 3,2 млн федеральных. Реформа систем оплаты труда на федеральном уровне затронула 3,2 млн работников образования, науки, здравоохранения и культуры. Переход на новую систему оплаты труда сопровождался отказом от единой тарифной сетки (ЕТС) и потребовал в декабре 2008 года дополнительных средств в размере 11,6 млрд руб., а в 2009 году - 140 млрд руб. - эти деньги были и будут использованы на 30-процентную надбавку всем федеральным бюджетникам. Если правительство в рамках бюджета на 2009-2011 годы заложило дополнительные средства на зарплаты, то регионы должны сами определиться, входить ли им в новую систему оплаты, исходя из состояния своих бюджетов. С 2005 года регионам предоставлено право самим регламентировать порядок и условия оплаты труда работников своих подведомственных учреждений. Воспользовавшись этим, субъекты РФ, например Московская область и Санкт-Петербург, уже отошли от ЕТС, зарплата работников при этом значительно возросла. В Минздраве отмечают, что число регионов, которые планировали повышать зарплаты своим бюджетникам, сократится и ожидать существенного увеличения зарплаты региональных бюджетников при переходе на новую систему оплаты труда уже не стоит. [[9]](#footnote-9)

На 26.05. 2008 согласно опубликованным данным Росстата, среднемесячная начисленная номинальная заработная плата в апреле составила 16 253 руб., что на 28,1% выше апреля 2007 года. Реальные зарплата (с учетом инфляции) в апреле 2008 года по сравнению с апрелем 2007 года увеличились на 12,1%, (рост в 2007 году - 18,4%). [[10]](#footnote-10)

По данным Росстата, в августе 2008 года средняя зарплата в России составила 17,78 тыс. руб., на 33,1% выше, чем год назад. Темпы роста зарплат по августу оказались выше, чем за первые восемь месяцев года. В январе-августе 2008 года зарплаты выросли на 29,4%, в 2007-м - на 25,9%. [[11]](#footnote-11)

Исходя из данных УФНС, именно предприятия торговли как работодатель в 2008 году являются наименее выгодными для наемных сотрудников с точки зрения роста зарплат (рис.2.1), при этом торговля входит в круг отраслей в Москве с минимальными зарплатами - около 21 тыс. руб. в месяц при среднемосковских 27,8 тыс. в месяц. Лидерами роста зарплат стали входящие в эту же группу здравоохранение и образование, а также чуть лучше оплачиваемые вакансии в услугах (24,3 тыс. руб) и в среднедоходной электроэнергетике (около 35 тыс. руб). Зарплаты в финансовой сфере, лидере рынка (около 69 тыс. руб), росли примерно на среднемосковском уровне.

Исходя из данных УФНС, можно оценить и реальный разрыв зарплат между малым бизнесом и остальными работодателями: он остается чрезвычайно большим, что объясняется и объективно меньшими зарплатами в малом предпринимательстве в Москве в сравнении с "настоящими" работодателями, и уходом от уплаты и подоходного налога, и ЕСН. По порядку цифр зарплаты с учетом и без учета малого бизнеса в среднем по Москве отличаются в 1,3 раза. Разрыв минимален лишь в финансовой сфере и строительстве, где малого бизнеса нет, - несколько процентов, в торговле цифры различаются примерно в 1,8 раза, в обрабатывающих производствах - в 1,4 раза. Занятость в малом бизнесе в Москве составляет не более 2 млн человек при 6,5 млн человек работающих, начисленная зарплата в малом бизнесе отличалась от "больших" работодателей не менее чем в три раза.

В настоящее время уровень зарплат при приеме на работу новых кандидатов уже снизился, а число работодателей, которые снизили заработки своим сотрудникам (в среднем зарплаты сократились на 19%), в ближайшее время вырастет до 25%, констатируют в агентствах по подбору персонала. Кадровики уверены, что растущие конкуренция за рабочие места и безработица заставляют работника дорожить своим местом и повышают его производительность и готовность пойти на уступки работодателю. Согласно данным Росстата, которые приводит "Интерфакс", рост реальной зарплаты за 2008 год составил 9,9% против 17,2% в 2007 году. Минэкономики предсказывает снижение средней реальной зарплаты в 2009 году на 2,7%. [[12]](#footnote-12)

Рисунок 2.1



Основываясь на оценках Международного валютного фонда (МВФ), эксперты МОТ предполагают, что реальная заработная плата в мире в 2009 году возрастет в лучшем случае на 1,1% (ср. с 1,7% в 2008 году), а во многих странах, включая промышленно развитые, этот показатель может снизиться. По прогнозам, рост заработной платы в промышленно развитых странах снизится с 0,8% в 2008 году до - 0,5% в 2009 году.

## 3. Роль профсоюзов и государства в регулировании заработной платы

Условия трудовых отношений, возникающих в процессе производства, отражаются на всех сторонах жизни конкретного человека и предполагают особый характер регулирования, вытекающий из приоритета человеческой личности. Анализ конституционных норм позволяет сделать вывод о равной защите прав на трудовую (в рамках трудового договора) и предпринимательскую деятельность. Соответственно, трудовое законодательство должно предусматривать равноправие, взаимный учёт прав и интересов трудового договора. Однако, будучи в юридически равном положении с работодателем, работник фактически является более слабой стороной трудовых отношений, во многом зависит от работодателя, что даёт ему возможность навязывать работнику свою волю. Реально противостоять этому работники могут, лишь объединившись в профсоюз. Однако и он сам по себе не может обеспечить принцип равноправия, поэтому решающую роль здесь играет государственное законодательное регулирование, содержащее механизмы защиты прав сторон трудового договора при реальном их исполнении.

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Такое изучение крайне полезно, т.к сущность взаимоотношений наёмных работников и работодателей в принципе везде одинакова. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях.

Скорее всего, для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения, поскольку слабость частных предпринимательских структур в правовом плане не позволяет передать регулирование большинства вопросов, связанных с трудовыми отношениями, на уровень фирмы. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем особенностью современной государственной политики России является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство, оставаясь фактическим гарантом трудовых прав граждан, практически утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, что предполагает более тесное участие работодателей и профсоюзов в принятии социально-экономических решений и определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровень конкретных сторон. [[13]](#footnote-13)

С учётом изложенного к основным принципам регулирования трудовых отношений можно отнести следующее:

признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны - работника;

учёт интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;

гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;

учёт особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;

установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

Cледует отметить, что само по себе наличие должным образом подготовленного закона недостаточно, чтобы заметно повлиять на общественное сознание. Хороший закон может просто не применяться, и не действовать эффективно (в современных условиях массовые нарушения прав работников связаны часто не c отсутствием законодательных актов, а с простым неисполнением закона). Условия реального исполнения законов о труде, их действенности требуют особого рассмотрения, однако в целом необходимо отметить, что гарантируемые государством права работников должны защищаться прежде всего путем обеспечения для гражданина доступа к подлинному правосудию без многомесячных и унизительных ожиданий.

Профессиональный союз (сокращенно профсоюз) – массовая общественная организация, объединяющая на добровольных началах рабочих и служащих по профессиональному признаку. Они обладают широкими полномочиями: осуществляют контроль за исполнением трудового законодательства, за состоянием техники безопасности на предприятиях, заключают с администрацией предприятия коллективные договоры, разрешают трудовые споры.

Но основная задача деятельности профсоюза – повышение заработной платы. В связи с этим видный американский экономист П. Самуэльсон выделяет 3 основных метода, которыми пользуются профсоюзы для достижения этой цели:

профсоюзы могут ограничивать предложение труда. Это достигается, например, введением высоких иммиграционных барьеров, содействием принятию законов о максимальном рабочем дне, увеличением срока учебы при подготовке к той или иной профессии;

профсоюзы могут добиваться повышения ставок заработной платы, содействуя установлению ее высшей точки равновесия;

профсоюзы могут вызвать сдвиг вверх по кривой спроса на труд. При этом могут использоваться любые средства, повышающие спрос на труд, например, содействие установлению высоких протекционистских таможенных тарифов. Эти меры вызовут увеличение спроса на труд внутри данной страны, в результате чего увеличится количество используемого труда и возрастет заработная плата.

Для анализа регулирующей деятельности профсоюзов на рынке труда уместно обратиться к опыту США, где как ни в одной другой стране с развитой рыночной экономикой сильно профсоюзное движение. Там профсоюзы сначала обратились к политике повышенного спроса на конечный продукт, выступая за введение протекционистских таможенных тарифов. Профсоюзы работников автомобилестроения выступали за принятие законов, по которым импортируемые в США автомобили должны состоять из определенного минимума деталей, произведенных в США.

Профсоюзы также пытались использовать законодательство для достижения такой своей стратегической цели, как увеличение издержек на другие ресурсы, которые являются потенциальными заменителями труда работников. Некоторые профсоюзы работников транспорта добились гарантии минимального размера экипажа. Такие условия не позволяют работодателям заменять труд работника на какое-либо техническое новшество.

В некоторых случаях профсоюз и работодатель могут прийти к такому соглашению, в котором реальная заработная плата возрастает в обмен на согласие профсоюза вносить определенные изменения в производственный процесс, которые могут привести к увеличению производительности труда. Если такое соглашение открыто увязано с условиями увеличения производительности труда, то принято говорить, что такие переговоры являются переговорами о производительности. Более типичными являются такие случаи, когда профсоюзы добиваются уступок у руководства фирм, когда могут вынудить его принять дополнительные издержки. Эти издержки обычно принимают форму так называемой работы по правилам или же забастовки.

Забастовка – это попытка отказать фирме в труде всех членов профсоюзов. Часто успех подобного рода формы протеста зависит от целого ряда факторов, как-то: прибыльность фирмы и ее возможности повысить цены, не потеряв при этом свой рынок; от финансовых ресурсов фирмы, которые позволили бы ей компенсировать убытки, нанесенные забастовкой; от способности самого профсоюза причинить фирме убытки, при этом компенсировав потери рабочих связанные с забастовкой.

Западные профсоюзы возникли как форма институционализации социальных интересов наемных работников, их ведущая функция – улучшение рыночной ситуации продажи членами профсоюза своей рабочей силы. Советские же профсоюзы имели совершенно иное происхождение. На уровне страны система управления включала государственные органы, партийные и профсоюзные. На уровне предприятия – административные, первичные партийные и профсоюзные организации. Профсоюзы не только являлись проводниками воли правящего субъекта, но и осуществляли обратную связь, выполняя защитную функцию, снижая этим социальное напряжение.

В посткоммунистический период монолитность профсоюзов, универсальность форм их организации и содержания деятельности исчезли. Однако до сих пор большинство профсоюзов являются частью системы менеджмента, выполняя жизненно важные для работников социальные функции.

Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на услуги труда в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

Большое влияние на рынок труда оказывают государственные социальные программы (помощь малоимущим слоям населения, пособия по безработице, различные социальные выплаты, пенсионное обеспечение и пр). Эти программы содействуют определенной стабилизации социально-экономического положения наемных работников в зонах повышенного рыночного риска, смягчают болезненные рывки рыночного механизма. В результате появляется особый элемент цены услуг труда, впрямую не связанный с функционированием рынка труда и образующийся на внерыночных принципах.

Значительна и посредническая роль государства на рынке труда. Оно частично берет на себя функцию поиска и предоставления рабочих мест, а также создания общенациональной сети по трудоустройству. Государственные системы обучения и переобучения работников содействуют максимально быстрой адаптации последних к меняющимся требованиям рынка.

Перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направление по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение лишних работников и увеличение за счёт этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношения эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать "точки роста" в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определёнными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Очень важно избежать такого положения, при котором возобновление экономического роста будет происходить при высокой и застойной безработице. Обострение проблемы занятости в этом случае просто неизбежно. Во-первых, может увеличиться высвобождение рабочей силы на предприятиях. Для решения этих проблем понадобится коренной перелом в динамике инвестиций, активизация работы по переподготовке кадров, стимулирование частного предпринимательства, расширение помощи безработным. Вместе с тем по мере усиления экономической отдачи от рыночных преобразований будет увеличиваться инвестиционный потенциал, стабилизироваться экономический рост, расширяться потребность народного хозяйства в рабочей силе.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется:

появление рыночного ориентированного, защищённого государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;

привлечение внутренних и иностранных инвестиций;

обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально технической базы.

Реализация этих требований возможна лишь на основе использования развитого рыночного хозяйственного механизма в сочетании с государственным регулированием. Прежде всего необходимо совершенствование территориальной структуры производства, а именно: преодоление неравномерности развития производительных сил по регионам, чрезмерной специализации регионов, более полное использование местных ресурсов и возможностей с учётом личного трудового потенциала, устранение отстаивания сфер социальной инфраструктуры регионов от потребностей. Для этого необходима территориальная мобильность рабочей силы, требующая определённого регулирования, т.к велика опасность усиления различий в обеспечении регионов рабочей силой, в частности возрастание дефицита кадров в регионах со сложным уровнем проживания.

Возможности федерального центра в улучшении территориального размещения производства ограничены. Основное значение для этого имеют перелив капитала, взаимодействие финансового и промышленного капитала, деятельность финансово-промышленных групп и других экономических объединений.

Для обеспечения занятости населения велико значение сферы услуг. Однако до сих пор развивается преимущественно одно соперничество, а не производственные услуги. Происходит это из-за отсутствия действенной системы поддержки малого бизнеса, падения платёжеспособного спроса населения, отсутствия необходимых навыков, ограниченности возможностей получения соответствующих профессий.

Значительно снижают трудовую мотивацию работников уравнительные тенденции, проявляющимися как в старых, так и новых формах. Этому способствуют компенсационные надбавки, натурализованная оплата труда. Резко возросли различия между оплатой труда руководящего состава и рядовых работников. Появилась необходимость гарантировать выплату заработка, формировать применительно к новым условиям цену рабочей силы, эквивалентно оплачивать повышенные затраты труда, стимулировать рост его качества. Особой проблемой является целесообразность увязки заработка различных категорий работников с рентабельностью производства.

Условием решения этих задач является не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развитие законодательства и соответственное изменение общественного отношения к данным проблемам.

Нынешний 2008 год стал годом начала всемирного экономического кризиса, который был спровоцирован крахом американской ипотечной системы. Сейчас экономический кризис уже затронул экономики всех стран мира, Россия, к сожалению, не исключение. Любой экономический кризис независимо от причин его возникновения всегда сопровождается спадом производства, связанным со снижением спроса у потенциальных покупателей, а также с нехваткой у предприятий денежных средств на реализацию проектов. Производители вынуждены экономить и сокращать производство. Одним из достаточно распространенных способов экономии является сокращение рабочего персонала. При сокращении людей в массовом порядке увеличивается уровень безработицы.

19 декабря 2008 года Госдума приняла в третьем, окончательном чтении закон по поддержке российского рынка труда. Поправки в закон "О занятости населения в РФ" относятся к пакету антикризисных мер и направлены на усиление роли государства в регулировании рынка труда начиная с 1 января 2009 года.

В соответствии с документом, правительству РФ предоставляется право разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда отдельных субъектов Федерации.

Речь идет об опережающей переподготовке работников, находящихся под риском увольнения, мероприятиях по их переезду в другую местность для трудоустройства и обучения, программах развития общественных и временных работ для безработных граждан. Для реализации этих мероприятий правительство вправе создавать резерв бюджетных ассигнований.

Работодатель будет обязан в случае введения режимов неполного рабочего дня или недели, а также при приостановке производства заранее - не позднее чем за 10 календарных дней до начала мероприятий - сообщать об этом в службу занятости. Наличие таких сведений позволит государству проводить мониторинг рынка труда и принимать адекватные меры.

Для граждан, решивших уволиться по собственному желанию, размер и сроки выплаты пособия по безработице устанавливаются в процентном отношении к среднему заработку, но не выше максимальной величины пособия по безработице (4900 рублей с 1 января 2009 года) с периодом выплаты в течение 12 месяцев.

Этот механизм будет действовать по аналогии с нормами, применяемыми к гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

На увеличение выплат по пособиям из федерального бюджета в будущем году потребуется более 5 миллиардов рублей.

Также депутаты приняли в третьем чтении поправки в законодательство об образовании, согласно которым учебные заведения смогут предоставлять на безвозмездной основе помещения и имущество государственным и муниципальным медучреждениям для бесплатного медобслуживания учащихся и работников. [[14]](#footnote-14)

Соглашение о минимальной заработной плате в Москве, которая в 2009 году вырастет трижды, и договор о борьбе с безработицей и поддержке производителей подписаны между столичным правительством, объединениями профсоюзов и работодателей города в среду, передает корреспондент РИА Новости.

"Мы подписываем совместное решение о минимальной заработной плате в Москве. Это серьезный прорыв, результат процесса, к которому мы шли в течение нескольких лет", - сказал мэр Москвы Лужков на церемонии в столичной мэрии.

Согласно документу, минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года составит 8,3 тысячи рублей, с 1 мая - 8,5 тысяч рублей и с 1 сентября - 8,7 тысяч рублей и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. [[15]](#footnote-15)

Приоритетными направлениями Московского трехстороннего соглашения на 2009 год являются поддержка реального сектора экономики, недопущение роста безработицы, создание особых условий труда для женщин с детьми, инвалидов и молодежи, проведение согласованной миграционной политики, повышение качества жизни москвичей и рост заработной платы и пенсий в столице.

На 24 декабря 2008 года официальная безработица в Москве составляла 20,9 тысячи человек. При этом Московская служба занятости предлагала порядка 170 тысяч вакансий. Минимальный размер пособия по безработице в столице в 2008 году составлял 781 рубль, максимальный - 3 124 рубля. С нового года для граждан, зарегистрированных в службе занятости, минимальное пособие по безработице вырастет до 850 рублей, а максимальное - до 3,4 тысячи рублей.

В рамках борьбы с повышением уровня безработицы Правительство России разработало специальные меры. В Государственную Думу РФ уже был внесен законопроект, в котором предлагается увеличить пособие по безработице. В кризисном 2009 году в соответствии с нормами законопроекта пособие по безработице будут получать граждане, уволившиеся не только по сокращению, но и по собственному желанию. Само повышение пособия по безработице существенно. Ранее безработный мог получить лишь 1275 рублей в течение 6 месяцев. При вступлении в силу нового закона люди, оставшиеся без работы, будут получать целый год пособие в размере 75% от заработка, однако не превышающее 4900 рублей.

Такая амплитуда в стоимости программы связана с тем, что прогнозировать уровень безработицы в РФ достаточно сложно, ведь еще до конца не известен сценарий, по которому будет развиваться мировой экономический кризис.

В рамках прогноза макроэкономического развития страны замминистра экономики Андрей Клепач приводит следующие прогнозированные данные: рост безработицы в России может достигнуть в 2009 г.7,4%, а общее число людей, потерявших работу в связи с кризисом, достигнет 5,4 млн. человек. [[16]](#footnote-16)

## Заключение

Рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Целенаправленное государственное преобразование в области подготовки и переподготовки кадров, в совокупности с другими мерами на остальных сегментах, может быть по-настоящему эффективным. Чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

Прошедший 2008 год стал годом начала всемирного экономического кризиса, который был спровоцирован крахом американской ипотечной системы. Сейчас экономический кризис уже затронул экономики всех стран мира, Россия, к сожалению, не исключение. Эксперты предупреждают, что наиболее тягостные последствия кризиса будут ощущаться в начале 2009 года, а улучшения экономической ситуации следует ждать не ранее чем к лету-осени 2009 года.

Любой экономический кризис независимо от причин его возникновения всегда сопровождается спадом производства, связанным со снижением спроса у потенциальных покупателей, а также с нехваткой у предприятий денежных средств на реализацию проектов. Производители вынуждены экономить и сокращать производство. Одним из достаточно распространенных способов экономии является сокращение рабочего персонала. При сокращении людей в массовом порядке увеличивается уровень безработицы.

Число безработных в России, по прогнозу Минэкономразвития, может увеличиться за 2009 год на 1 миллион человек - с 4,6 миллиона в 2008 году до 5,6 миллиона человек.

Таким образом, доля безработных в экономически активном населении РФ может увеличиться до 7,6% по сравнению с прогнозом в 6,3% в 2008 году.

Число официально зарегистрированных безработных в 2009 году, по прогнозу министерства, может вырасти до 2,8 миллиона человек с 1,65 миллиона человек в 2008 году.

В настоящее время уровень зарплат при приеме на работу новых кандидатов уже снизился, а число работодателей, которые снизили заработки своим сотрудникам (в среднем зарплаты сократились на 19%), в ближайшее время вырастет до 25%, констатируют в агентствах по подбору персонала.

Минэкономики предсказывает снижение средней реальной зарплаты в 2009 году на 2,7%. Основываясь на оценках Международного валютного фонда (МВФ), эксперты МОТ предполагают, что реальная заработная плата в мире в 2009 году возрастет в лучшем случае на 1,1% (ср. с 1,7% в 2008 году), а во многих странах, включая промышленно развитые, этот показатель может снизиться. По прогнозам, рост заработной платы в промышленно развитых странах снизится с 0,8% в 2008 году до - 0,5% в 2009 году.

В рамках борьбы с повышением уровня безработицы Правительство России разработало специальные меры. Речь идет об опережающей переподготовке работников, находящихся под риском увольнения, мероприятиях по их переезду в другую местность для трудоустройства и обучения, программах развития общественных и временных работ для безработных граждан. В Государственную Думу РФ уже был внесен законопроект, в котором предлагается увеличить пособие по безработице. В кризисном 2009 году в соответствии с нормами законопроекта пособие по безработице будут получать граждане, уволившиеся не только по сокращению, но и по собственному желанию. Само повышение пособия по безработице существенно.

## Список использованной литературы

1. Экономическая теория. Экономика: Учебное пособие / Под общ. ред. А.В. Соболева, Н.Н. Соловых. – М.: ИТК "Дашков и Ко", 2008
2. Е.Ф. Борисов Экономическая теория: Учебник. – М.: Юристъ, 1997
3. Рынок труда строительной индустрии. Результаты анализа для Российско-Югославского совместного предприятия "ГИНТ-М", М. "Accelerating Your Business", 2006г
4. "Краткий экономический словарь"
5. "Большая советская энциклопедия"
6. Рофе А.И. Рынок труда, М., "МИК", 2003г
7. Т.А. Агапова, С.Ф. Серегина Макроэкономика: Учебник / Под общ. ред. А.В. Сидоровича. – М.: ДИС, 2001
8. Д.Д. Москвин Основы экономической теории, М., “МИСиС”, 1998г
9. Курс экономической теории: Учебник / Под ред. М.Н. Чепурина, Е.Н. Киселевой. – Киров: "АСА", 2001
10. Журнал "Секрет Фирмы" № 50(282) от 22.12. 2008
11. Газета "Коммерсантъ" № 13(4068) от 27.01. 2009
12. Газета "Коммерсантъ" № 230(4047) от 17.12. 2008
13. Газета "Коммерсантъ" № 221(4038) от 04.12. 2008
14. Газета "Коммерсантъ" № 219(4036) от 02.12. 2008
15. Газета "Коммерсантъ" № 172(3989) от 24.09. 2008
16. Газета "Коммерсантъ" № 147(3964) от 20.08. 2008
17. Газета "Коммерсантъ" № 134(3951) от 01.08. 2008
18. Газета "Коммерсантъ" № 98(3915) от 07.06. 2008
19. Газета "Коммерсантъ" № 88/П(3905) от 26.05. 2008
20. Журнал "Власть" № 19(772) от 19.05. 2008
21. Газета "Коммерсантъ" № 29(4084) от 18.02. 2009
22. ИНТЕРНЕТ ресурсы
23. http: // www. axioma-ekb. ru/
24. http: // www. rbc. ru/
25. http: // www. e-xecutive. ru/
26. http: // sao. mos. ru/
27. http: // www. rian. ru/moscow/20081224/157997152. html
28. http: // www. zanimaem. ru/articles/52/186

1. Экономическая теория. Экономика: Учебное пособие / Под общ. ред.А.В. Соболева, Н.Н. Соловых. – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2008, - с. 169. [↑](#footnote-ref-1)
2. Газета «Коммерсантъ»   № 88/П(3905) от 26.05.2008 [↑](#footnote-ref-2)
3. Данные *Минздравсоцразвития РФ на 14 января 2009 года* [↑](#footnote-ref-3)
4. Журнал **«Секрет Фирмы»**   № 50(282) от 22.12.2008  [↑](#footnote-ref-4)
5. Газета **«Коммерсантъ»**   № 29(4084) от 18.02.2009  [↑](#footnote-ref-5)
6. Е.Ф. Борисов Экономическая теория: Учебник. – М.: Юристъ, 1997,-с. 281. [↑](#footnote-ref-6)
7. Рынок труда строительной индустрии. Результаты анализа для Российско-Югославского совместного предприятия «ГИНТ-М», М. «Accelerating Your Business», 2006г, - с. 76 [↑](#footnote-ref-7)
8. Рофе А.И. Рынок труда, М., «МИК», 2003г, - с. 50 [↑](#footnote-ref-8)
9. «Коммерсантъ»   № 219 (4036) от 02.12.2008 [↑](#footnote-ref-9)
10. Газета **«Коммерсантъ»**   № 88 / П (3905) от 26.05.2008  [↑](#footnote-ref-10)
11. Газета «Коммерсантъ»   № 172 (3989) от 24.09.2008 [↑](#footnote-ref-11)
12. Газета «Коммерсантъ»   № 13(4068) от 27.01.2009 [↑](#footnote-ref-12)
13. «Государственно-монополистическая политика в сфере науки и техники», М., 2000г, - с. 29 [↑](#footnote-ref-13)
14. http://sao.mos.ru [↑](#footnote-ref-14)
15. http://www.rian.ru/moscow/20081224/157997152.html [↑](#footnote-ref-15)
16. http://www.zanimaem.ru/articles/52/186 [↑](#footnote-ref-16)