Тема: Заработная плата и ее современные формы

План работы

[Введение 3](#_Toc167284372)

[Глава 1. Теоретические основы заработной платы 5](#_Toc167284373)

[1.1 Понятие заработной платы 5](#_Toc167284374)

[1.2 Функции заработной платы 9](#_Toc167284375)

[1.3 Осуществление оплаты труда. 12](#_Toc167284376)

[1.4 Правовые основы заработной платы 19](#_Toc167284377)

[Глава 2. Современные формы заработной платы 22](#_Toc167284378)

[2.1 Заработная плата в номинальном и реальном измерении 22](#_Toc167284379)

[2.2 Влияние профсоюзов на заработную плату 25](#_Toc167284380)

[2.3 Ценообразование на различных рынках труда 31](#_Toc167284381)

[2.2.1 Модель совершенной конкуренции 31](#_Toc167284382)

[2.2.2 Модель монопсонии 33](#_Toc167284383)

[2.2.3 Модель двусторонней монополии 37](#_Toc167284384)

[2.4 Разработка новых (усовершенствованных) систем оплаты труда. 39](#_Toc167284385)

[Заключение 46](#_Toc167284386)

[Приложение 1 48](#_Toc167284387)

[Список литературы 49](#_Toc167284388)

Введение

Труд, как считает современная экономическая теория, является важнейшей частью экономики – он одновременно товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к нему становятся дороже.

Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

Оплата труда работников *-* это цена трудовых ресурсов, участвующих в производственном процессе. В большей степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, но значительную роль играют рыночные факторы – спрос и предложение труда; сложившаяся конкретная конъюнктура рынка, территориальные аспекты, законодательные нормы и т.д.

По определению специалистов-социологов труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, уровень ее профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль в развитии общества.

Тема заработной платы очень актуальна, ведь в современных условиях совершенствование порядка и условий образования фонда заработной платы — один из центральных вопросов перестройки управления экономикой. Основным его направлением является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов работы.

Организация оплаты труда предполагает:

* Определение форм и систем оплаты труда работников предприятию.
* Разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия.
* Разработку системы должностных окладов служащих и специалистов.
* Обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Целью данной курсовой работы является проведение исследования понятия заработной платы, исследование функций заработной платы, а также форм и методов оплаты труда, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, осуществить анализ использования фонда оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

* Во-первых, определить сущность понятия заработной платы.
* Во-вторых, рассмотреть основные функции заработной платы.
* В-третьих, следует рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы.

Глава 1. Теоретические основы заработной платы

1. Понятие заработной платы

В условиях перехода к рыночным отношениям определение понятия заработная плата приобретает принципиальное значение, ибо она может рассматриваться как стоимостная оценка рабочей силы, как форма распределения фонда индивидуального потребления работников по количеству и качеству труда, как отношения между обществом, работодателем и работником по поводу распределения части национального дохода. По этим пичинам в теории и на практике используются различные понятия, что и определяет особенность политики заработной платы на отдельных предприятиях (фирмах) .

Для организаций (учреждений) бюджетной сферы, где государством осуществляется прямое регулирование оплаты труда, под заработной платой следует понимать выраженную в денежной форме долю работников этой сферы в фонде индивидуального потребления в национальном доходе и распределяемую в соответствии с количеством и качеством труда. Вместе с тем закон о предприятиях и предпринимательской деятельности предоставляет этим предприятиям самостоятельность в выборе системы оплаты труда, изыскании дополнительных источников поощрения.

В развитой рыночной экономике заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

В связи с неразвитостью рыночных отношений в России для производственной сферы (сферы производительного труда) заработная плата как форма стоимости, цены рабочей силы — это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы фирмы.

Следует также различать номинальную (т.е. начисленную), располагаемую (за вычетом налогов и обязательных отчислений) и реальную заработную плату, денежную и неденежные формы зарплаты. Денежная форма является основной, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях (в рыночной экономике). Но имеет место и натурально-вещественная форма. При отсутствии наличных денежных средств предприятие может рассчитываться с работниками выпускаемой продукцией (товарами), которая может лично потребляться работником и его семьей или продаваться (либо обмениваться на другие товары). Используется также и такая форма, как предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (для учебы, повышения квалификации, отдыха, получения дополнительных заработков). В дополнение к зарплате используется система гарантийных выплат, льгот, скидок и т.п.[[1]](#footnote-1)

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеря­ются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей. Рабочие и служащие получают их в случаях, когда освобождаются от работы;

• в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей;

• в период очередного отпуска;

• в связи с обязательными медицинскими обследованиями;

• при выполнении донорских функций;

• при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время;

• в связи с выполнением работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений;

• при простое не по вине работника;

• при повышении работником без отрыва от производства квалификации и образования.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. Так, средний заработок выплачивается работнику при выполнении государственных и общественных обязанностей. Примером расчета гарантийной выплаты из тарифной ставки является оплата времени простоя: при простое не по вине работника оно оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада), если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя.

В отличие от гарантийных выплат, гарантийные доплаты работающие получают в период своей трудовой деятельности. Они суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за фактически изготовленную продукцию. Производятся они в случаях, когда работник не может в силу тех или иных причин, указанных в законодательстве, в полном объеме выполнить свои трудовые функции. Речь идет о доплатах: несовершеннолетним работникам, которые имеют сокращенный рабочий день, при некоторых переводах на другую работу, доплатах работникам при невыполнении ими норм выработки, изготовлении бракованной продукции не по их вине до двух третей тарифной ставки, а в некоторых случаях и до более высокого уровня и некоторых других.

Компенсационные выплаты производятся в предусмотренных законом случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. К ним относятся: выплаты при командировках, переводе, приеме, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, за невыданную спецодежду и спецобувь и др

Заработная плата имеет большое значение и для работника, и для работодателя. Для работника зарплата — это основной источник его доходов, средство воспроизводства его рабочей силы и повышения уровня благосостояния. Для работодателя заработная плата работников — это затрачиваемые им средства на привлечение по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей издержек на рабочую силу и себестоимости производимой продукции (услуг). С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, с другой стороны, — заинтересован в повышении ее качества, а значит, в увеличении расходов на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет поощрения трудовой инициативы работников. Уровень оплаты труда влияет на поведение работника и работодателя в условиях неравномерного спроса и предложения на рабочую силу в пространстве и во времени, что предполагает необходимость регулирования этих отношений на основе реализации функций и механизма заработной платы (оплаты труда).

Итак, под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за единицу затраты труда наемного работника. Анализ понятия заработной платы дополняется ее делением на зарплату в виде издержек — со стороны предпринимателя -- и зарплаты в виде дохода — со стороны наемного работника. В зависимости от переменных факторов, воздействующих на заработную плату, она различается как номинальная — денежная сумма, выплачиваемая работнику и реальная — заработанные деньги с учетом их реальной покупательной способности.[[2]](#footnote-2)

1. Функции заработной платы

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них — воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная) и производственно-долевая.

**Воспроизводственная функция** состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально-нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. Это особенно актуально в настоящее время, когда почти все вопросы оплаты труда сводятся в основном к возможности обеспечения достойного уровня жизни. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Реализация их вне предприятия (фирмы) может вызвать не только позитивные, но и негативные последствия. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

**Статусная функция** зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под "статусом" подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус — это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Главная проблема состоит в том, чтобы найти наиболее целесообразное сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и индивидуализма в заработной плате.

Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

**Стимулирующая функция** заработной платы важна с позиций руководства фирмы: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размеров заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает **трудовую основу зарплаты**, ведет к ослаблению стимулирующей функции зарплаты, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством фирмы через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы.

**Регулирующая функция** заработной платы воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально-квалификационного состава) и степень его занятости. Эта функция выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим основаниям (признакам), т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работников в конкретных условиях производства. Это является предметом регулирования трудовых отношений между социальными партнерами на взаимоприемлемых условиях и отражается в коллективном договоре.

Указанный принцип успешно может быть использован только в случае, если учитывается механизм ценообразования на рынке труда и связанное с ним поведение субъектов рыночных отношений. Специфика товара "рабочая сила" требует разграничивать понятия "цена рабочей силы" и "цена труда".

*Цена рабочей силы* — это денежное выражение ее стоимости, отражающей по сегментационным признакам уровень затрат, необходимых на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса и предложения на рынке труда. Цена рабочей силы может быть базой для формирования политики дифференциации затрат на предприятии, а также при установлении договорных условий оплаты труда конкретного работника, нанимаемого работодателем.

*Цена труда* — это денежное выражение различных качеств труда, она позволяет соизмерять количество труда с его оплатой. Единицей измерения может быть цена часа труда, которая является производной величиной от цены рабочей силы, определяя условия оплаты труда работника по результатам его текущей деятельности в условиях действия механизма внутреннего рынка труда на предприятии. Цены на различные виды труда принимают форму расчетных тарифных ставок (должностных окладов). Устанавливая цену конкретного вида труда, предприятие регулирует оплату труда с тем, чтобы, с одной стороны, не занизить ее уровень (иначе, уйдут квалифицированные кадры), а с другой стороны, не завысить цену, чтобы продукция фирмы была конкурентоспособной не только по потребительским качествам, но и по цене товара (продукции, услуги). В противном случае может снизиться объем реализации (продаж, выручки), что отразится на спросе рабочей силы, ее занятости и т.д.

**Производственно-долевая** функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд (как бы он велик не был), а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий и т.д., порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника.[[3]](#footnote-3)

1. Осуществление оплаты труда

Оплата труда рабочих осуществляется, как правило, с применением тарифной системы. Тарифная система — это совокупность определенных законодательством общих исходных правил по исчислению заработной платы, в основе которых лежит учет квалификации работающих, степени сложности производственного процесса, условий, интенсивности, качества труда и его результатов. Понятие «тарифная система» относится к оплате труда как рабочих, так и руководящих работников, специалистов, служащих. Однако на практике его чаще всего упоминают применительно к оплате труда рабочих.

Тарифная система реализуется с помощью тарифных ставок, тарифных сеток, тарифно-квалификационных справочников, районных коэффициентов, доплат и надбавок.

Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) выражают в денежной форме размер оплаты труда рабочих на различных видах работ (за соответствующую единицу времени — час, день, месяц.) Тарифные ставки возрастают по мере увеличения разряда, разряд-показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение тарифных ставок различных разрядов можно определить с помощью тарифной сетки.

Тарифная сетка представляет собой шкалу коэффициентов, состоящую из определенного числа тарифных разрядов и коэффициентов. Коэффициент, который стоит в тарифной сетке против каждого разряда, начиная со второго, показывает, насколько тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предыдущего или первого разряда. Диапазон тарифной сетки — это соотношение тарифных ставок крайних разрядов.

Ранее все тарифные ставки утверждались в централизованном порядке. Они, как правило, имели отраслевую принадлежность. Внутри отрасли преимущество по размеру тарифных ставок предоставлялось не только высококвалифицированным рабочим, но и тем из них, кто был занят на изготовлении, сборке, выпуске сложной и новой в техническом отношении продукции. В связи с этим в некоторых производственных отраслях народного хозяйства (например, в машиностроении) имелось несколько уровней тарифных ставок.[[4]](#footnote-4)

В настоящее время установление размеров тарифных ставок, их соотношения между отдельными категориями персонала стало прерогативой предприятия.

Тарификация работ — это отнесение различных по сложности, точности и ответственности работ, фактически выполняемых на предприятии, к определенным разрядам тарифной сетки. Она производится администрацией организации по согласованию с профкомом в соответствии с квалификационными характеристиками. Тарифицируемая работа сопоставляется с работами, описанными в указанных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в справочнике или в дополнительных перечнях примеров работ, утвержденных в установленном порядке.

Вопрос о присвоении (повышении) рабочим квалификационных разрядов, рассматривается специальной комиссией предприятия, цеха на основании заявления рабочего, прошедшего соответствующее обучение и сдавшего квалификационный экзамен, по представлению руководителя подразделения (мастера, начальника смены и т. д.) с учетом мнения коллектива бригады. Право на повышение разряда имеют, в первую очередь, рабочие, качественно выполняющие работы и установленные нормы труда более высокого разряда не менее трех месяцев и добросовестно относящиеся к своим трудовым обязанностям.

Заключение квалификационной комиссии является основанием для утверждения рабочему нового разряда администрацией предприятия или цеха по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом и документального оформления этого приказом (распоряжением). Соответствующие записи вносятся в трудовую и расчетную книжку рабочего. На присвоенный разряд по совмещаемым профессиям рабочим выдается удостоверение.

Квалификационный разряд определяет уровень квалификации рабочего и степень сложности имеющихся на предприятии работ.

Разряд работника — одно из условий трудового договора. В связи с этим администрация не может его изменить в одностороннем порядке на том основании, что на какой-то период времени исчезла работа, соответствующая квалификации работника. Если рабочий не справляется с выполнением операций по присвоенному ему разряду, со стороны администрации должны быть приняты меры по устранению причин, затрудняющих выполнение заданий должным образом. Если и при этом не будут достигнуты положительные результаты, рабочему можно предложить другую менее квалифицированную работу с присвоением соответствующего разряда. Если работник такое предложение не примет, администрация вправе ставить вопрос о расторжении трудового договора в связи с несоответствием занимаемой должности или работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы.

Труд рабочих может оплачиваться не только на основе тарифных ставок, но и с использованием окладов, а также бестарифной системы, если организация сочтет такую систему целесообразной.

Для ориентира при установлении окладов рабочим в производственной сфере можно использовать квалификационный справочник, и практику установления окладов высококвалифицированным рабочим. Но чей труд с учетом конкретных производственных условий целесообразно оплачивать по окладам, предприятие должно решать самостоятельно.

Тарифные ставки, даже если они определены непосредственно на предприятии, не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, отношение к труду и другие факторы, которые выделяют его среди остальных работающих. Эту роль взяли на себя надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам.[[5]](#footnote-5)

Основное целевое назначение надбавок (за профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж, высокую квалификацию, выполнение особо важных работ, за знание иностранного языка и др.) — стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства; сократить текучесть кадров в ряде местностей, а также в той или иной сфере производственной деятельности, приобретшей важное народнохозяйственное значение. Выплата надбавок, как правило, не связана с возложением на работника каких-либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

С помощью доплат чаще всего компенсируется повышенная интенсивность труда (доплата за совмещение профессий, должностей за руководство бригадой, звеном и т. п.) или труд в условиях, отступающих от нормальных (доплата за условия труда, в связи с разделением смены на две части, работой в многосменном режиме и др.).

Если исходить из порядка установления надбавок и доплат, то их можно разделить на две группы. В первую группу входят те из них, выплата которых обязательна и связана со строго определенными в законодательстве условиями. Право работника на соответствующую надбавку или доплату не зависит от усмотрения администрации. В эту группу входят надбавки за звание по профессии, за стаж работы по специальности, за непрерывную работу в одном регионе, за работу в ночное время, за нормативное время передвижения в шахтах (рудниках) от ствола к месту работы и обратно и др. Надбавки за непрерывный стаж работы по специальности в данном хозяйстве (на предприятии) выплачиваются трактористам, машинистам, животноводам совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий, а также всем постоянным работникам таких же хозяйств и предприятий, расположенных в Нечерноземной зоне РФ.

Вторую группу составляют надбавки и доплаты, введение которых возможно по усмотрению самого предприятия. В нее входят надбавки за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде, за интенсивность труда и др. Размеры и порядок применения такого рода выплат желательно фиксировать в договорах.

Особое место среди поощрительных выплат занимает вознаграждение за выслугу лет (единовременное или в виде процентных надбавок). Порядок и условия его выплаты регулируются принятым ранее союзным законодательством. Размеры вознаграждения организации могут устанавливать сами, если на то есть средства, но они должны быть не меньше тех, что указаны в законодательстве.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, которые устанавливаются администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Этим категориям работников может устанавливаться и иной вид оплаты труда — в процентах от выручки, в долях от прибыли и др..

Схемы должностных окладов в производственных отраслях народного хозяйства носят, как правило, отраслевой характер. Для организаций бюджетной сферы в 1992 г. была введена Единая тарифная сетка, состоящая из 18 разрядов. Для служащих предназначены второй — восемнадцатый разряды. Второй разряд предназначен для должностей, для занятия которых не требуется особых знаний и подготовки (например, для дежурного бюро пропусков).

Группировка должностей служащих в единой тарифной сетке произведена по признаку общности выполняемых работ (функций).

Должностные оклады, исчисленные с помощью коэффициентов, указанных в единой тарифной сетке, у работников первых четырех разрядов кроме того повышаются на определенные суммы, установленные Правительством.

Разграничение окладов по разрядам в единой тарифной сетке осуществляется только по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Учет в заработной плате других факторов — условий, тяжести, напряженности труда, значимости сфер его приложения, их региональных особенностей, количественных и качественных результатов индивидуального и коллективного труда — возможен с помощью других элементов организации заработной платы: доплат, надбавок, премий, единовременных вознаграждений и т. д.

Должностные оклады определяются администрацией предприятия при приеме служащего на работу.

Руководители предприятий вправе устанавливать оклады работникам без соблюдения средних окладов по штатному расписанию и без учета соотношений численности отдельных категорий работников, но в пределах тех средств, что предназначены на оплату труда служащих данной категории.

Предприятие вправе само определять общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждать штаты.

Работник вправе требовать оплаты труда в соответствии с фактически выполняемой работой, если он получает заработную плату в нарушение штатно-финансовой дисциплины не по той должности, которую он в действительности занимает .

Денежное содержание государственного служащего состоит из должностного оклада, надбавок к окладу за квалификационный разряд, особые условия труда, выслугу лет, а также премий по результатам работы. Размеры окладов, размеры и порядок установления надбавок к окладу определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с должностью в процентном отношении к должностному окладу председателя Верховного Суда РФ.

1. Правовые основы заработной платы

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.  
Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений.[[6]](#footnote-6)

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны – Конституция РФ – имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду в стране.

Основным сборником законодательных постановлений по вопросам организации и оплаты труда является трудовой кодекс Российской Федерации, который был обновлен С 1 февраля 2006 г.

Новый Трудовой кодекс РФ построен на принципах: свобода труда; равенство прав; справедливые условия труда, справедливая заработная плата.

А для определения справедлвой заработной платы наиболее важным в трудовом законодательстве является закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». Этот закон устанавливает правовую основу для определения прожиточного минимума в РФ и его учета при установлении гражданам РФ государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер социальной защиты граждан РФ.[[7]](#footnote-7)

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)[[8]](#footnote-8)

Минимальный размер оплаты труда постепенно растет: Государственная дума приняла решение о повышении минимального размера оплаты труда (МРОТ). С 1 сентября 2007 года МРОТ составит 2300 рублей, это всего лишь 57% от прожиточного минимума (4414 руб.). Сейчас МРОТ составляет 1100 рублей. В Госдуме планируется, что к 1 декабря 2008 года эта цифра вырастет до 4300 рублей, то есть будет чуть больше прожиточного минимума.

Прожиточный минимум - совокупность материальных благ и финансовых средств в том или ином обществе или государстве, необходимых для выживания и воспроизводства индивида или социальной группы.

. Статьей 4 Федерального закона от 24.10.1997 N 134-ФЗ предусмотрено, что величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации определяется Правительством РФ ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

В 2000 - 2004 годах действовал Федеральный закон от 20.11.1999 N 201-ФЗ "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации", на основе которого и утверждалась величина прожиточного минимума в целом по РФ, приведенная в приложении 1. Новый Федеральный закон от 31.03.2006 N 44-ФЗ "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации" вступил в силу со дня официального опубликования (опубликован в "Собрании законодательства РФ" - 03.04.2006, в "Российской газете" - 04.04.2006), и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2005 года.

Начиная с 1 квартала 2005 года величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации Правительством РФ не устанавливалась. [[9]](#footnote-9)

# 

Глава 2. Современные формы заработной платы

1. Заработная плата в номинальном и реальном измерении

При купле-продаже рабочей силы на рынке труда определяется номинальная (лат. nominalis — именной) заработная плата, которая соответствует названной в контракте сумме денег, причитающейся работнику за его труд. Если эта денежная сумма израсходована по ее прямому назначению (на воспроизводство рабочей силы), то можно установить реальную (лат. realis — вещественный) зарплату. То есть реальная заработная плата выражается в количестве и качестве средств существования и услуг, которые трудящийся может купить на свою номинальную (денежную) зарплату.

Уровень реальной заработной платы определяется по следующей формуле:

Зр=(Зн-Н)\*Iпс,

где Зн - номинальная заработная плата;

Н - располагаемая заработная плата, т.е. номинальная заработная плата за вычетом подоходного налога и иных обязательных платежей;

Iпс – индекс покупательной способности денег (величина обратная индексу цен).

При длительных стабильных, ценах на потребительские товары и услуги темпы роста номинальной и реальной заработной платы совпадают. Но при инфляции — при обесценении денег по отношению к покупаемым благам — приходится сопоставлять различную скорость изменения средней начисленной заработной платы и индекса потребительских цен.

Зная динамику номинальной зарплаты и потребительских цен, можно подсчитать, как за определенный период изменилась реальная оплата труда. Индекс номинальной зарплаты (Из) определяется как частное от деления величины заработка в текущем периоде (3т) на величину заработка в избранном базовом периоде (3б), выраженное в процентах:  
  
  
  
Если использовать указанные индексы, то можно вычислить индекс реальной зарплаты (Ир.з) в процентах:  
  
  
  
Исходя из этой формулы, на практике могут быть четыре варианта динамики уровня реальной оплаты труда в зависимости от достигнутого соотношения темпов инфляции и скорости изменения номинальной зарплаты.  
**Первый вариант**: номинальный заработок повышается такими же темпами, какими растут потребительские цены. В таком случае уровень реальной зарплаты стабилен. Этот вариант возможен, если происходит «автоматическая» индексация денежной зарплаты, то есть ее повышение в соответствии с подъемом официального индекса цен.  
**Первый вариант** — редкое явление. Он, разумеется, экономически защищает от инфляции, однако выработка работников не сопровождается увеличением реальных заработков.  
**Второй вариант**: номинальная зарплата растет быстрее, чем инфляция. Тогда величина реального вознаграждения увеличивается в абсолютных размерах. Этот случай еще более редкий и обычно касается привилегированных групп работников (использующих монопольное положение фирмы на рынке, высших должностных лиц некоторых предприятий и учреждений).  
**Третий вариант**: при низких темпах инфляции обычно не проводится индексация номинальной зарплаты. В данном случае величина реальной оплаты труда понемногу уменьшается в абсолютных размерах.



**Четвертый вариант**: инфляционная спираль. Речь идет о том, что если при высоких темпах инфляции не проводится «автоматическая» индексация заработной платы, то работники все же часто добиваются соответствующего увеличения денежных доходов. Когда правительство и бизнесмены устанавливают более высокий уровень заработков, то в итоге происходит удорожание продукции. А это, естественно, ведет к новому росту потребительских цен. Стало быть, все повторяется на новом витке «спирали».  
  
Данный вариант опасен тем, что он способен раскручивать «маховик» инфляции и вести дело к гиперинфляции. При этом потери работников в реальной величине доходов обычно не возмещаются запоздалой надбавкой к зарплате, вследствие чего происходит систематическое снижение жизненного уровня трудящихся. Именно такая тенденция имела место в России в 1992–1995 гг.  
  
Чтобы воспрепятствовать резкому снижению реальной заработной платы, работники идут на крайнее средство защиты своих социально-экономических интересов — на забастовки. Однако таким способом они борются не против причин, наносящих ущерб их благосостоянию, а против пагубных последствий этих причин. Дабы не потонуть в море инфляции, трудящиеся требуют от предпринимателей и государства специальных мер противодействия снижению их жизненного уровня.  
  
Естественно, что инфляция дает больше выгоды бизнесменам, которые расплачиваются за установленную в договоре трудового найма цену труда неполновесными деньгами. В этом случае трудящиеся вынуждены бороться за справедливую заработную плату, соответствующую действительной стоимости рабочей силы.   
  
Чтобы приостановить инфляцию, некоторые экономисты предлагают «заморозить» заработную плату работников. Вместе с тем они не обращают внимания на то, что собственники капитала не сдерживают рост своих прибылей, что также увеличивают цены товаров, подталкивая инфляцию. Не противопоставлять одни социальные группы другим возможно, например, если одновременно противодействовать общему росту и цен, и всех инфляционных доходов. Этот результат может быть достигнут при проведении государством эффективной антиинфляционной политики.[[10]](#footnote-10)

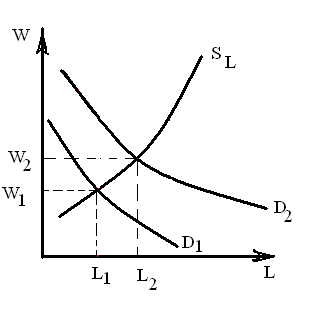
1. Влияние профсоюзов на заработную плату

В современных экономиках цена труда формируется под действием не только рыночных сил, но и таких институтов, как профсоюзы и коллективные договоры, которые неизбежно модифицируют процесс ценообразования. Для российского рынка труда характерны достаточно высокие показатели объединения в профсоюзы и охвата коллективными договорами. Профсоюзы существуют примерно на 75% предприятий; членами профсоюзов являются две трети работников.

Профсоюзы преследуют многие цели. Однако их основной экономической задачей является повышение заработной платы. Профсоюз может добиваться этой цели разными путями.

С точки зрения профсоюза, наиболее желательным способом повышения заработной платы является расширение спроса на труд.

Рисунок .Повышение заработной платы и занятости с помощью увеличения спроса на труд.



В результате увеличения спроса на труд повышаются как ставки заработной платы, так и число рабочих мест. Относительная величина такого повышения будет зависеть от эластичности предложения труда. Но как может профсоюз увеличить спрос на труд? Ответ: путем изменения одного или более факторов, определяющих спрос на труд. В частности, профсоюз может попытаться:

1) увеличить спрос на производимые продукты или услуги;

2) повысить производительность труда или

3) изменить цены на другие вводимые факторы производства.

Профсоюзы могут способствовать росту спроса на. продукцию, которую они помогают производить, - и соответственно повышению производного спроса на свои собственные трудовые услуги - путем рекламы, использования политического лобби или применения практики сохранения численности рабочей силы независимо от потребности в ней.

Профсоюзами используется телевизионная реклама, чтобы побудить потребителей покупать товары с профсоюзной этикеткой.

Неудивительно видеть на фронте политической борьбы, как профсоюзы строителей используют лоббистов для получения контрактов на строительство новых шоссе или реконструкцию городских застроек. Аналогичным образом профсоюзы и ассоциации учителей выступают за увеличение государственных расходов на образование. Профсоюзы, связанные с аэрокосмической промышленностью, могут прибегать к услугам лоббистов для увеличения военных расходов. И не случайно некоторые профсоюзы оказали существенную поддержку предпринимателям с целью введения протекционистских тарифов или импортных квот для исключения конкуренции со стороны зарубежной продукции. В 80-е годы рабочие сталелитейных и автомобильных заводов стремились обеспечить такие же формы зашиты. Так, снижение предложения импортных автомашин из-за введения тарифов и торговых соглашений приведет к возрастанию цен на них и тем самым к увеличению спроса на автомобили отечественного производства и к значительному росту производного спроса на рабочих-автомобилестроителей. Некоторые профсоюзы стремились расширить спрос на труд, оказывая давление на предпринимателей с помощью тактики сохранения численности рабочей силы независимо от потребности в ней.

Профсоюзы могут расширить спрос на труд членов своих профсоюзов, воздействуя на повышение цен на ресурсозаменители. Подходящим примером могут служить действия профсоюзов - рабочие которых в целом получают значительно больше минимума заработной платы - в поддержку повышения минимума заработной платы. Одной из причин такой позиции профсоюзов является то, что профсоюзы хотят повысить цену потенциально заменяемого, низкооплачиваемого труда, не охваченного профсоюзами. Более высокий минимум заработной платы для не объединенных в союзы рабочих будет служить ограничением для предпринимателей в замещении таких рабочих рабочими - членами профсоюза, в результате чего возрастает спрос на рабочих - членов профсоюза. Аналогично профсоюзы могут также повысить спрос на труд путем поддержания общественных акций по снижению цены на дополняющие ресурсы. Например, профсоюзы в отраслях, где используются большие количества энергии, могут активно выступать против увеличения коммунального налога на газ и электроэнергию, как предлагается предприятиями коммунальных услуг. Там, где труд и энергия выступают дополняющими ресурсами, увеличение цены на энергию может привести к снижению спроса на труд в связи с действием эффекта выпуска продукции.

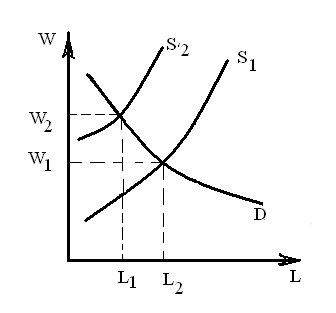
Профсоюзы признают, что их возможности воздействовать на спрос на труд являются незначительными и ненадежными. Они чаще пытаются противостоять снижению спроса на труд, а не способствуют его увеличению. С учетом этого, неудивительно, что усилия профсоюзов повысить заработную плату концентрируются на предложении труда, а не на его спросе.

Профсоюзы могут повышать ставки заработной платы путем сокращения предложения труда.

Особенно это характерно для цеховых профсоюзов - профсоюзов, которые объединяют рабочих только какой-то определенной профессии, таких, как столяры, каменщики или водопроводчики. Эти профсоюзы во многих случаях вынуждали предпринимателей нанимать только рабочих - членов этих профсоюзов, при этом профсоюзы обеспечивали полный контроль за предложением труда. Затем, путем проведения политики сокращения членства в профсоюзе - длительный срок обучения, устанавление обязательного ухода на пенсию при достижении определенного возраста, сокращение продолжительности рабочей недели,

ограничение иммиграции, непомерные вступительные взносы, ограничение или запрещение принятия новых членов, - профсоюзы создавали искусственное сокращение предложения труда. Это приводит к увеличению ставок заработной платы. Более высокая заработная плата является результатом исключения рабочих из союза и соответственно из предложения труда.

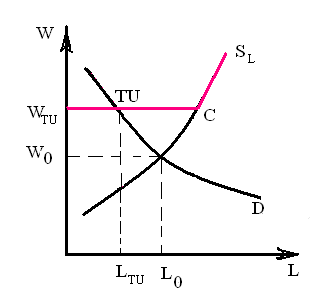
Рисунок .Жесткий контроль за предложением высококвалифицированного труда путем ограничения численности своих членов.



Большинство профсоюзов, однако, не ограничивают число своих членов. Наоборот, они стремятся объединить всех имеющихся или потенциальных рабочих. Это характерно для так называемых отраслевых профсоююв, таких, как профсоюзы автомобилестроителей и сталелитейщиков, которые добиваются членства в них всех неквалифицированных, полуквалифицированных и квалифицированных рабочих данной отрасли. Профсоюз может быть и закрытым, если его члены являются квалифицированными специалистами, для которых нет в необходимых количествах соответствующей замены. Но профсоюз, включающий главным образом неквалифицированных и полуквалифицированных рабочих. подорвет свое собственное существование, если будет ограничивать число членов в нем, поскольку в таком случае создается значительный резерв не объединенных профсоюзом рабочих, которыми легко можно заменять членов профсоюза при найме на работу.

Если отраслевому профсоюзу удается объединить фактически всех рабочих данной отрасли, то фирмы будут находиться под большим давлением со стороны профсоюза при заключении договора о ставке заработной платы. Почему? Потому что с помощью забастовки профсоюз может полностью лишить фирму предложения труда.

Рисунок .Прямое воздействие профсоюзов на заработную плату.



Под угрозой массовой забастовки заставляют предприятие увеличить зарплату. В соответствии со своей кривой спроса предприятие ответит на рост заработной платы сокращением числа занятых работников.[[11]](#footnote-11)

1. Ценообразование на различных рынках труда
2. Модель совершенной конкуренции

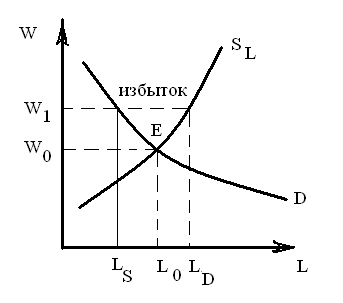
Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

1) большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда,

2) многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труда;

3) ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы, ни те ни другие не "диктуют заработную плату".

Рисунок . Предложение труда и спрос на него в условиях совершенной конкуренции



Предположим, что есть 200 фирм, предъявляющих спрос на конкретный вид полуквалифицированного или квалифицированного труда.

Допустим, что на предложение труда не оказывают влияния профсоюзы; между рабочими существует свободная конкуренция на имеющиеся свободные места. Кривая предложения конкретного вида труда будет плавно подниматься, отражая тот факт, что при отсутствии безработицы нанимающие фирмы будут вынуждены платить более высокие ставки заработной платы, чтобы получить больше рабочих. Так происходит потому что фирмы должны привлечь этих рабочих из других отраслей и местностей, с различных должностей. В определенных границах у рабочих имеются альтернативные возможности выбрать место работы, то есть они могут работать в других отраслях в той же самой местности, или же они могут работать по своей специальности, но в других городах. В условиях полной занятости группа фирм на данном конкретном рынке труда должна платить все более и более высокие ставки заработной платы, чтобы привлечь данный вид труда из этих альтернативных мест работы. Более высокая заработная плата также необходима для стимулирования работы тех, кто еще не входит в состав рабочей силы.

В этой модели кривая рыночного предложения является кривой издержек упущенных возможностей. Чтобы привлечь рабочих на определенные рабочие места, ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рынках труда, либо в домашнем хозяйстве, либо на отдых.

Повышенная заработная плата привлекает больше людей на данное рабочее место - людей, которых не привлекала низкая заработная плата, ибо их издержки упущенных возможностей были слишком высоки.

Каждая из многих нанимающих фирм нанимает такую небольшую долю общего имеющегося в наличии предложения данного вида труда, что никто не может влиять на ставку заработной платы. Иначе говоря, предложение труда абсолютно эластично для отдельной фирмы. Для каждой отдельной фирмы выгодно нанимать рабочих до точки, в которой текущая ставка заработной платы равна предельному продукту труда. Это отражает правило маскимизации прибыли фирмы (МRР=МRС).

Таблица 1. Предложение труда: чистая конкуренция при найме труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Единицы труда | Ставка заработной платы (дол.) | Совокупные издержки на оплдату труда (дол.) | Предельные издержки на ресурс (дол.) |
| 0 | 6 | 0 |  |
| 1 | 6 | 6 | 6 |
| 2 | 6 | 12 | 6 |
| 3 | 6 | 18 | 6 |
| 4 | 6 | 24 | 6 |
| 5 | 6 | 30 | 6 |
| 6 | 6 | 36 | 6 |

Таблица 1показывает,что ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются постоянными для отдельной фирмы. Каждый дополнительный нанятый рабочий добавляет свою ставку заработной платы (6 дол, в данном случае) к общим издержкам фирмы на ресурс. Тогда фирма максимизирует свою прибыль путем найма рабочих до точки, при которой ставки заработной платы и соответственно предельные издержки на ресурс равны их предельному продукту в денежном выражении.

1. Модель монопсонии

На чисто конкурентном рынке труда каждый предприниматель нанимает такое небольшое количество рабочих, что это не влияет на ставку заработной платы в целом. Каждая фирма "соглашается на заработную плату" в том смысле, что она может нанимать так мало или так много труда, сколько ей необходимо по рыночной ставке заработной платы, как отражено на ее кривой абсолютно эластичного предложения труда.

Рассмотрим теперь случай с монопсонией, при которой наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать).

Монопсонии присуши 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 нанимателей, по существу, является полной в том смысле, что есть только единственный крупный наниматель на рынке труда. Например, экономика некоторых крупных и мелких городов может зависить почти полностью от одной крупной фирмы. В других случаях может превалировать олигопсония; три или четыре фирмы могут нанимать большую часть предложенного труда на конкретном рынке. Исследование олигопсонии явно наводит на мысль о том, что существует ярко выраженная тенденция олигопсонистов действовать совместно при найме труда, как некий монопсонист.

Важным положением является следующее: когда фирма нанимает значительную часть из общего имеющегося в наличии предложения конкретного вида труда, ее решение о найме большего или меньшего количества рабочих повлияет на ставку заработной платы, выплачиваемой за этот труд. В частности, если фирма является крупной по отношению к рынку труда, она вынуждена будет платить более высокую ставку заработной платы, чтобы заполучить больше труда. Для простоты предположим, что есть только один наниматель конкретного вида труда в какой-то местности.

В этом случае кривая предложения труда для данной фирмы и кривая совокупного предложения труда для рынка труда совпадают. Эта кривая предложения плавно поднимается, указывая на то, что фирма должна платить более высокую ставку заработной платы для привлечения большего числа рабочих. Кривая предложения, по сути, является кривой средних издержек на труд со стороны фирмы; каждая точка на ней показывает ставку заработной платы (издержки) одного рабочего, которую следует платить для привлечения соответствующего числа рабочих.

Но более высокая заработная плата, установленная для привлечения дополнительных рабочих, должна выплачиваться всем рабочим, уже нанятым по более низким ставкам заработной платы. Если этого нет, то моральный климат среди рабочих, несомненно, ухудшится и наниматель столкнется с серьезными проблемами недовольства рабочих из-за дифференциации ставок заработной платы за одну и ту же работу. Что же касается издержек, то выплата единой заработной платы всем рабочим будет означать, что издержки на дополнительного рабочего - предельные издержки на ресурс (труд), то есть МRС, - будут превышать ставку заработной платы на величину, необходимую для доведения ставки заработной платы всех уже нанятых рабочих до нового уровня заработной платы.

Таблица 2 иллюстрирует это.

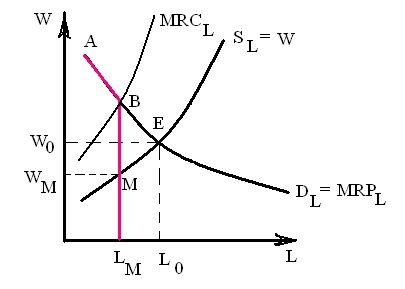
Таблица 2. Монопсония при найме труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Единицы труда | Ставка заработной платы (дол.) | Совокупные издержки на оплдату труда (дол.) | Предельные издержки на ресурс (дол.) |
| 0 | 5 | 0 |  |
| 1 | 6 | 6 | 6 |
| 2 | 7 | 14 | 8 |
| 3 | 8 | 24 | 10 |
| 4 | 9 | 36 | 12 |
| 5 | 10 | 50 | 14 |
| 6 | 11 | 66 | 16 |

Один рабочий может быть нанят при ставке заработной платы, равной 6 дол. Но найм второго рабочего заставляет фирму платить более высокую заработную плату - 7 дол. Предельные издержки на ресурс (труд) составляют 8 дол. (7 дол., уплачиваемых второму рабочему, плюс повышение ставки для первого рабочего на 1 дол.). Иначе говоря, общие издержки на труд составляют 14 дол. (=2 х 7 дол.), а не 13 дол., при условии, если бы первому рабочему платили 6 дол., а второму- - 7 дол. Значит, МRC второго рабочего равен 8 дол. (=14 дол.-6 дол.), а не 7 дол., как его ставка заработной платы. Аналогичным образом предельные издержки труда третьего рабочего составят 10 дол. (8 дол., которые должны выплачиваться, чтобы привлечь этого рабочего с другого места работы, плюс 2 дол. (= 2х1 дол.) как повышение ставок для первых двух рабочих). Важно, что для монопсониста предельные издержки ресурса (труда) будут превышать ставку заработной платы.

Отличие от совершенной конкуренции заключается в том, что для монопсониста не имеет смысла нанимать рабочих до точки, в которой ставка заработной платы и предельного продукта труда равны. При прочих равных условиях, монопсонист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества рабочих и при этом выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. В результате общество получает меньше продукции, а рабочие получают ставку заработной платы меньше на, чем их предельный продукт в денежном выражении. Точно так же как монополист-продавец считает выгодным сократить производство, чтобы поднять цену на свои товары выше конкурентной, так и монопсонист - наниматель ресурсов считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки, то есть установить ставки заработной платы ниже конкурентной.

Рисунок . Монопсония на рынке труда



Вывод: падение уровня занятости, снижение жизненного уровня жизни.

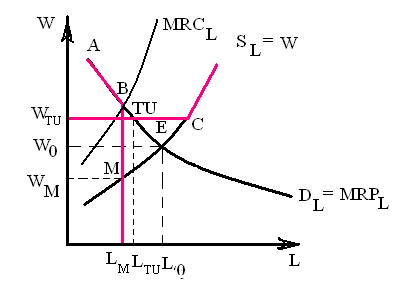
1. Модель двусторонней монополии

Теперь предположим, что на рынке труда, который является скорее монопсоническим, чем конкурентным, сформировался сильный производственный профсоюз. Другими словами, давайте объединим монопсоническую модель с моделью открытых профсоюзов. В результате имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим "продавцом" труда в том смысле, что он контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы; он противостоит монопсоническому нанимателю труда (или совокупности олигопсонических нанимателей труда), который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости. Является ли это исключительным или особым случаем? Вовсе нет. В таких важных отраслях, как сталелитейная, автомобильная, мясоперерабатывающая и по производству сельскохозяйственной техники, "большой труд" - один крупный производственный профсоюз - ведет переговоры с "большим бизнесом" - несколькими крупными промышленными гигантами.

Монопсоническнй наниматель будет стремиться к установлению заработной платы, ниже конкурентной равновесной ставки, а профсоюз будет настаивать на какой-то сверхравновесной конкурентной ставке заработной платы. Нельзя сказать вполне определенно, какая из этих двух возможностей реализуется. Логически - результат промежуточный, в том смысле, что экономическая теория не объясняет, какой будет в итоге ставка заработной платы. Нам следует ожидать, что заработная плата установится где-то между. Кроме того, сторона, обладающая в ходе заключения трудового соглашения большей силой и более эффективной стратегией, будет способна склонить оппонента принять ставку заработной платы более близкую к той, на которой она настаивает.

Из этих замечаний вытекает и другая характерная черта модели двусторонней монополии. Вполне возможно, что установившиеся заработная плата и занятость могут быть более социально желаемыми, чем это обусловлено двусторонней монополией. Монополия на одной стороне рынка фактически может уничтожить монополию на другой стороне рынка, что способствует установлению конкурентных или близких к конкурентным уровней.Противоборство монопсонии предприятия и монополии профсоюза ведет к превращению рынка труда в квазиконкурентный (подобный конкурентному), в связи с чем точка равновесия приближается к равновесию в условиях совершенной конкуренции.

Рисунок . Взаимная монополия на рынке труда



В условиях монополии на обеих сторонах рынка труда возможна ситуация, когда установившаяся ставка заработной платы и уровень занятости подходят к конкурентным уровням значительно ближе, чем в том случае, когда существует монополия только на одной стороне рынка.

1. Разработка новых (усовершенствованных) систем оплаты труда.

Настоящее время характеризуется активизацией разработки новых (усовершенствованных) систем оплаты труда. Это связано с необходимостью усиления стимулирующей функции ЗП: повышения ее гибкости, объективности оценки достижений работников и соотношений в оплате труда разных групп. По этим причинам все большее распространение приобретают бестарифные, гибкие, доле-паевые системы и т.п.

Бестарифные системы оплаты труда

Антиподом тарифного выступает так называемый *бестарифный* (распределительный) вариант организации ЗП на предприятии. Для него характерны следующие признаки:

* тесная (полная) зависимость уровня оплаты труда работника с фондом ЗП, начисляемой по коллективным результатам работы (в этом качестве бестарифные системы принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);
* присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню (своего рода "базовый" коэффициент трудового участия (КТУ)), применяемый в коллективных системах оплаты);
* присвоение каждому работнику КТУ в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения фактического КТУ на основе "базового" в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата каждого работника при бестарифном варианте представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы (ФОТ).

Смешанная система оплаты труда

Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве новых форм оплаты труда можно выделить *смешанные системы*, а в их числе, — прежде всего комиссионную форму оплаты труда и так называемый дилерский механизм. Смешанными эти системы называются по той причине, что они имеют признаки одновременно тарифных и бестарифных форм оплаты труда, коллективной и индивидуальной организации заработной платы.

Комиссионная форма предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Такой метод вполне приемлем, например, для работников подразделений сбыта, внешнеэкономической службы предприятия и т.п.

Дилерский механизм предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными усилиями работника. Иными словами, это — выплата зарплаты авансом в виде "натуры" с последующим перерасчетом.[[12]](#footnote-12)

Гибкие системы оплаты труда

Под гибкой системой оплаты труда понимается такая система, которая определенную часть заработка ставит в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия, обеспечивает возможность избежать разовых сокращений базовой зарплаты. Гибкая система позволяет своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности труда работника через индивидуализацию его заработка. Здесь при определении размера оплаты труда учитываются на только стаж, квалификация, профессиональное мастерство, но и значимость работника для предприятия , его способность достичь определенных целей, внося свой вклад в процветание предприятия .

Все многообразие гибких систем можно разделить на гибкие тарифные и бестарифные.

1. Гибкие тарифные системы

В этих системах основой формирования заработка работника является тариф, который дополняется различными премиями , доплатами, надбавками (отражающими результативность труда работника по итогам работы, как правило за месяц, но может быть и квартальная премия, премия по итогам года). От привычных систем гибкая тарифная система отличается тем, что:

разрабатывается для нужд конкретного предприятия с учетом его специфики;

основой ее формирования является не единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), а перечень (картотека) тех работ, которые выполняются на данном предприятии и классифицируются по уровню сложности и значимости именно для данного предприятия;

заработок работника индивидуализирован и привязан к фактическим результатам труда. Это достигается увеличением удельного веса дополнительных выплат (премий, доплат, надбавок) в общей сумме заработка. Подобная тарифная система используется в АО КамАЗ и на многих других предприятиях.

1. Гибкая бестарифная система

Распространение **бестарифной системы** диктуется условиями рыночной экономики. В этих моделях отражается тенденция отказа от гарантированных тарифных ставок (окладов),делается попытка увязать заработную со спросом на товары (услуги) предприятия и их конкурентоспособность. Появление бестарифной системы связано со стремлением преодолеть уравнительность в оплате труда и преодолеть противоречия между интересами отдельного работника и коллектива (предприятия) в целом. Другая причина их появления — деформация квалификационной структуры кадров. Анализ показал, что на предприятиях квалификация рабочих (по официально присвоенному разряду) часто не соответствует сложности выполняемых работ, отсутствуют рабочие 1-го разряда, неопытным молодым рабочим присваивают сразу 2-й или 3-й разряд. Квалификационная оценка различных рабочих мест затруднена, ибо на каждом рабочем месте выполняется не одна, а комплекс работ различной сложности. Для устранения деформации квалификационной структуры персонала используют **коэффициенты квалификационного уровня** (КК) — обязательный элемент любой бестарифной системы. Квалификационные коэффициенты по сравнению с системой тарифных разрядов располагают значительно большими возможностями для оценки роста квалификации. Обычно рабочие в 35-40 лет достигают наивысшего разряда (по ЕТСК) и у них нет перспективы роста разряда (а значит, и повышения тарифной зарплаты). Квалификационный уровень может повышаться в течение всей трудовой жизни, что повышает заинтересованность в росте квалификации, профессионального мастерства в формировании работника "широкого профиля".

Гибкая бестарифная система основывается на системе коэффициентов, которые чаще всего делятся на две группы. В первую группу входят коэффициенты, оценивающие стаж, квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника. Эти оценочные характеристики обобщают коэффициент квалификационного уровня (КК), ему соответствует основная часть заработка (60-70%). Вторая группа коэффициентов включает оценочные характеристики результативности труда работника и степени решения стоящих передним задач. Удельный вес заработка, определяемого этой группой коэффициентов, составляет соответственно 30-40% заработка.

Трудовая, особая, личная ставка

Принципиально важным является разграничение заработной платы на три части (ставки): трудовую, особую и личную. Базовой величиной служит трудовая ставка, регулирующая размер заработка в зависимости от присвоенной работнику квалификационной категории и уровня ее разряда внутри данной категории. **Трудовая ставка** имеет матричную форму.

Категорию работника определяют его профессиональные знания. В соответствии с принятой на заводе классификацией, включающей 10 категорий, рабочим присваиваются категории с 1-й по 6-ю, служащим — с 3-й по 5-ю, специалистам — с 4-й по 7-ю, руководителям с 5-й по 10-ю. В квалификационных требованиях БОЗа к профессиям рабочих предусматриваются 15 внутризаводских разрядов, соответствующих шести разрядам из ЕТКС.

С фактической величиной трудовой ставки связана **особая ставка**, включающая три вида доплат:

* за вредные условия — по шести градациям: 4, 8, 12, 16, 20, 24%. Основание — карта условий труда на рабочем месте, составляемая по результатам аттестации рабочих мест;
* за опасные условия труда — по семи градациям: 8, 10, 12, 16, 20, 24, 30% (по утвержденному перечню профессий и должностей). Основание — решение заводской комиссии при главном инженере завода;
* за физическую нагрузку — по семи градациям: 4, 8, 10, 12, 16, 20, 30%. Основание — решение заводской комиссии при главном инженере завода.

**Личная ставка** определяет размер доплат в процентном отношении к установленной трудовой ставке по девяти градациям в зависимости от общего стажа работы на заводе (до 1 года — не предусматривается, до 3 лет — 1,25%, до 5 лет — 2,5%, до 7 лет — 3,75%, до 10 лет — 5%, до 15 лет — 6,25%, до 20 лет — 7,5%, до 25 лет — 8,75%, свыше 25 лет — 10%).

Минимальный размер трудовой ставки определяется двумя факторами: размером минимальной зарплаты и экономическими возможностями предприятия.

Доле-паевая система

Бестарифные системы в большинстве случаев являются **доле-паевыми системами**, т.е. уровень оплаты каждого работника зависит от ФОТ (фонда заработной платы) предприятия в целом. Таким образом, каждый работник получает свой пай в зависимости от конечного результата деятельности фирмы и ее положения на рынке товаров, что способствует повышению его заинтересованности в делах фирмы.

Наиболее простой и самый распространенный способ в начале появления бестарифной системы — распределение работников с учетом квалификационных требований по определенным квалификационным группам. Для каждой из них установлен свой квалификационный уровень (для неквалифицированных рабочих — 1,0; рабочих различной квалификации и специалистов — от 1,8 до 3,1; руководителей ведущих подразделений — 3,5-4,0 и т.д.). Вопрос о включении каждого работника в ту или иную квалификационную группу решается с учетом его индивидуальных характеристик. Самый распространенный расчет — частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившейся на предприятии минимальный уровень зарплаты. Индивидуальный заработок за расчетный период определяется следующим образом:

,

где ККi — квалификационный уровень i-го работника;

ФОТ — фонд оплаты труда предприятия в целом за расчетный период.

С течением времени квалификационный уровень работника может меняться по решению совета трудового коллектива (квалификационной комиссии). Бестарифная система меняет пропорции фонда оплаты труда: заработок одних работников увеличивается, других — уменьшается. Гораздо большая справедливость в распределении заработка достигается, когда наравне с квалификационным уровнем учитываются отработанное время и коэффициент трудового участия (КТУ):



где Вi — величина отработанного времени i-го работника;

КТУi — коэффициент трудового участия i-го работника.[[13]](#footnote-13)

Заключение

В условиях плановой экономики цена труда была одним из наиболее жестко регулируемых параметров хозяйственного механизма. Денежная зарплата поддерживалась на искусственно низком уровне, а ее ставки для различных категорий работников устанавливались в рамках единой тарифной сетки, ориентированной на принцип уравнительности и сжатие дифференциации в доходах. Предприятия были лишены права принимать самостоятельные решения по большинству ключевых вопросов политики оплаты труда. Регламентировалось и контролировалось все — общий объем фонда зарплаты, ее средний уровень, формы оплаты, профессиональные и квалификационные различия, соотношение между постоянной и переменной частью и так далее. Любое, даже самое незначительное, отклонение от установленных правил было невозможно без специального разрешения. Высокая степень унификации касалась и схем оплаты: они могли выбираться из строго определенного набора, причем набор этот разрабатывался и утверждался внутри отраслевых министерств. Правда, некоторая гибкость обеспечивалась тем, что практически все эти схемы предусматривали выплату работникам премий при условии выполнения или перевыполнения их предприятиями плановых показателей.

Старт рыночных реформ означал отмену большей части административных ограничений, действовавших при прежнем экономическом режиме. Процесс установления цены труда стал децентрализованным, рыночные агенты обрели самостоятельность при определении уровня заработной платы и степени ее дифференциации. Прямое государственное регулирование сохранилось только в бюджетном секторе, где с 1992 года действует Единая тарифная сетка (ЕТС). По отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования — такие, как установление минимального размера оплаты труда (МРОТ), налогообложение фонда заработной платы, налоговая политика ограничения доходов, участие в деятельности Трехсторонней комиссии, в рамках которой на общенациональном уровне заключаются тарифные соглашения между профсоюзами и работодателями, и т. д.

В результате произошедших перемен российские предприятия оказались в принципиально иной экономической и институциональной среде.

В условиях становления рыночной экономики российские предприятия с точки зрения организации оплаты труда можно разделить на две группы: реформирующие оплату в соответствии с принципами рыночных отношений и сохраняющие сложившиеся еще в дореформенный период подходы к ее организации.

Совершенствование организации заработой платы на этих предприятиях имеет много общего:

1. усиливается роль коллективно-договорного регулирования ЗП;
2. упорядочиваются тарифные условия оплаты труда, устанавливаются обоснованные соотношения в уровнях ЗП различных профессионально - квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации работников на основе применения внутрипроизводственных единых тарифных сеток;
3. пересматривается порядок выплаты надбавок, доплат, премий и других вознаграждений;
4. повышается доля оплаты труда по тарифу и формируются оптимальные соотношения этой доли с переменной частью заработной платы.

На таких предприятиях, где тарифная сетка является базой для определения постоянной части заработка работников, правильное ее построение имеет важное значение для обеспечения обоснованных размеров тарифных ставок и окладов и их соотношений по категориям персонала.

Переменная часть заработка работника определяется на каждом предприятии по своему, и, чаще всего, зависит от конечного результата труда как конкретного работника, так и предприятия в целом; квалификации работника, его активности.

Приложение 1

+-----------+-----------------------------------+----------------+

¦Период, за ¦ Величина прожиточного минимума ¦Нормативный акт,¦

¦который ис-¦ в целом по Российской Федерации ¦установивший ве-¦

¦числена ве-¦ (в руб.) ¦личину прожиточ-¦

¦личина про-+--------+---------+--------+-------+ного минимума ¦

¦житочного ¦на душу ¦для тру- ¦для пен-¦ для ¦ ¦

¦минимума в ¦населе- ¦доспособ-¦сионеров¦ детей ¦ ¦

¦целом по ¦ния ¦ного на- ¦ ¦ ¦ ¦

¦Российской ¦ ¦селения ¦ ¦ ¦ ¦

¦Федерации ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

+-----------+--------+---------+--------+-------+----------------+

¦за IV ¦2451 ¦2690 ¦1849 ¦2394 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2004 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 02.03.2005 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 105 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за III ¦2396 ¦2629 ¦1816 ¦2336 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2004 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 26.11.2004 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 689 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за II ¦2363 ¦2588 ¦1793 ¦2313 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2004 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 03.09.2004 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 456 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за I ¦2293 ¦2502 ¦1747 ¦2259 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2004 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 03.09.2004 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 456 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за IV ¦2143 ¦2341 ¦1625 ¦2113 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2003 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 12.02.2004 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 74 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за III ¦2121 ¦2318 ¦1612 ¦2089 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2003 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 05.11.2003 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 672 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за II ¦2137 ¦2328 ¦1629 ¦2119 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2003 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 09.08.2003 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 483 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦за I ¦2047 ¦2228 ¦1554 ¦2039 ¦Постановление ¦

¦квартал ¦ ¦ ¦ ¦ ¦Правительства РФ¦

¦2003 года ¦ ¦ ¦ ¦ ¦от 12.05.2003 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦N 276 ¦

¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦ ¦

¦ ¦

+-----------+--------+---------+--------+-------+----------------+

Список литературы

## Основной

1. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие/ Н.Н Абакумова, Р.Я,Подовалова. Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФА-М, 1999.-350с.
2. Адамчук В.В. Экономика труда: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. М.: ЗАО «ФИНСТАТИНФОРМ», 1999.-200с.
3. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда/ В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова, под. ред. Ю.Г. Одегова. М.: «ЭКЗАМЕН», 2005.-450с.
4. Гелекин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях/ Б. М. Гелекин. М.:НОРМА, 2005.-430с.
5. Жеребин В.Н. Уровень жизни населения. Основные категории, характеристики и методы оценки/ В.Н. Жеребин, А.Н Романов. М.:ЮНИТИ, 2002.-583с.
6. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации. М.: Известия, 2006.-150 с.
7. Макконнелл К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы, политика /К.Р. Макконнелл, С.Л Брю. М:ИНФРА-М., 2005.
8. Матвеев А. Получка или зарплата? // Экономический журнал, 2000. — №13.
9. Организация, нормирование и оплата труда/ под.ред. А.С. Головачева. М.: ООО «Новое знание», 2004.-490 с.
10. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии/. В.П Пашуто. Минск: ООО «Новое знание», 2001.-300с.
11. Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы/ под. ред. П.В. Савченко. М. : ЮРИСТЪ, 2000.-460с.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: «ПРИОР», 2006. 350 с.
13. Экономическая теория: учебник для вузов / Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича:. СПб: Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер Паблишинг», 1997.- 400с.
14. Александрова А. Б. Заработная плата на современном предприятии / А.Б. Александрова. - М.: Книжный мир, 2002. – 424 с.
15. Васильева Н. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: конспект лекций / Н. А. Васильева. - М.: Приор-издат, 2005. - 160 с
16. Владимирова, Людмила Павловна. Экономика труда: Учеб. пособие / Л.П. Владимирова. - М.: Дашков и К°, 2000. - 220 с.
17. Грибин, Юрий Георгиевич. Оплата труда рабочих ; (Методы и практика) / Ю. Г. Грибин. - М.: Знание, 1991. - 63 с
18. Левашов, Владимир Иванович. Социальная политика доходов и заработной платы / В.И. Левашов. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. - 360 с
19. Мазманова, Бэла Григорьевна. Оплата труда: Вопросы теории и практики / Б.Г. Мазманова; Ин-т переподгот. кадров Урал. гос. техн. ун-та - УПИ. - Екатеринбург: ИПК УГТУ-УПИ, 2001. - 192 с.
20. Политика доходов и заработной платы: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экон. спец. и направлениям / А.Н. Ананьев и др. ; Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Экон. фак. Каф. социал.-экон. проблем. - М.: Юристъ, 2000. - 456 с.
21. Ракоти, Валентин Дмитриевич. Заработная плата и предпринимательский доход / В.Д. Ракоти. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 224 с.
22. Рощин, Сергей Юрьевич. Экономика труда (экономическая теория труда): Учеб. пособие для вузов / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Эконом. фак-т. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 400 с.
23. Хендерсон, Ричард И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. И. Хендерсон. - 8-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 880 с
24. Шахнович, Рувим Михайлович. Поведение предприятий в сфере принятия решений по вопросам заработной платы и занятости в условиях экономической трансформации / Р. М. Шахнович, Г. В. Юдашкина ; Всемир. банк [и др.]. - Москва: РПЭИ, 2001. - 78 с.
25. Яковлев, Роберт Андреевич. Оплата труда на предприятии / Р.А. Яковлев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. - 344 с.

## Дополнительный

1. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. М.: Гелиос АРВ, 2002.
2. Мэнкью Г. Макроэкономика / Г. Мэнкью. М.: Новое знание, 2000.
3. Маркс К. Капитал (Т.1) / К. Маркс. Издательство политической литературы, 1995.
4. Вазюлин В.А. Логика «Капитала» К.Маркса / В.А. Вазюлин. М.: Современный гуманитарный университет, 2002.
5. Фридмен М. Если бы деньги заговорили… / М. Фридмен. М.: Дело, 1999.

## Использованные сайты в Интернете

1. http://www.rea.ru/e/Stat.nsf
2. http://nalog.consultant.ru/ правовые ресурсы/величина прожиточного минимума
3. http://www.tk-rf.com/glava01
4. http://www.rabota.ru/content/ трудовая хроника

1. [5] стр.135-143 [↑](#footnote-ref-1)
2. [1] стр. 12-15 [↑](#footnote-ref-2)
3. [4] стр.30-35 [↑](#footnote-ref-3)
4. [9] стр. 313-345 [↑](#footnote-ref-4)
5. [11] стр. 321-323 [↑](#footnote-ref-5)
6. http://www.tk-rf.com/glava01 [↑](#footnote-ref-6)
7. [12] стр.1-2 [↑](#footnote-ref-7)
8. http://www.rabota.ru/content/ трудовая хроника [↑](#footnote-ref-8)
9. http://nalog.consultant.ru/ правовые ресурсы/величина прожиточного минимума [↑](#footnote-ref-9)
10. http://www.rea.ru/e/Stat.nsf [↑](#footnote-ref-10)
11. [13] стр. 40-44 [↑](#footnote-ref-11)
12. [3] стр. 56-59 [↑](#footnote-ref-12)
13. [2] стр.56-57 [↑](#footnote-ref-13)