Федеральное агентство по образованию РФ

Государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

«Тульский государственный университет»

Кафедра мировой экономики

Курсовая работа

по дисциплине «Экономическая теория»

Государственное регулирование заработной платы в различных странах

Содержание

Введение

1. Теория заработной платы

1.1 Факторы, определяющие уровень оплаты труда

1.2 Сущность заработной платы как категории рыночной экономики

1.3 Основные формы заработной платы

1.4 Основные принципы регулирования заработной платы

2. Государственное регулирование заработной платы

2.1 Законодательное установление минимума заработной платы

2.2 Индексация и тарификация заработной платы

2.3 Другие направления государственного регулирования оплаты труда

2.4 Регулировании заработной платы в России

2.5 Регулировании заработной платы в зарубежных странах

2.5.1 Франция

2.5.2Япония

2.5.3 Швеция

2.5.4 США

2.5.5 ФРГ

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Цель данной работы - рассмотреть основы регулирования заработной платы и влияние этого процесса на экономику и общество, выявить плюсы и минусы госрегулирования, рассмотреть инструменты регулирования цен и заработной платы, сравнить госрегулирование с различными странами.

**Проблема несоответствия прожиточного минимума и минимальной заработной платы - это признак неразвитости страны и отсталости в экономике.**

**Вопрос регулирования заработной платы в странах с рыночной экономикой имеет важное социально-экономическое значение как на макроуровне, так и на хозяйственном уровне.**

**На макроуровне - это борьба с бедностью, стимулирование роста жизненного уровня населения, увеличение его покупательной способности, в конечном счете - содействие повышению качества рабочей силы и качества жизни в целом.**

**На хозяйственном уровне - это выравнивание условий конкуренции хозяйственных субъектов, создание основной структуры и дифференциации заработной платы.**

В данной работе рассмотрены социальные аспекты государственной политики на рынке труда, проблемы и основные тенденции изменения уровня жизни населения как необходимый критерий повышения доходов и заработной платы; проанализирована динамика основных показателей уровня жизни населения, как доходы, расходы, заработная плата; выявлены государственные меры по регулированию дифференциации доходов и заработной платы населения.

1. Теория заработной платы

Заработная плата является трудовым доходом. Она представляет собой выплачиваемое предприятием или государственным учреждением совокупное вознаграждение наемным работникам за выполненную работу, т.е. плату за предоставленный труд как фактор производства. К ней относятся также гонорары, комиссионные, патентные платежи, дополнительные выплаты и т.п. Под наемным работником понимается работник, имеющий соглашение с нанимателем, в отличие от работников ненаемного труда, получающих смешанные доходы.

В заработную плату включаются также взносы работодателей в фонды социального страхования, пенсионные, медицинские фонды, фонд помощи безработным и другие аналогичные фонды. Такие отчисления рассматриваются в качестве составной части общих издержек работодателей, связанных с наймом рабочей силы. В заработную плату входят также уплачиваемые самим работником подоходные налоги независимо от того, что по соображениям удобства или иным мотивам они могут вноситься нанимателями непосредственно в налоговые службы.

Затрачивая труд, работник получает вознаграждение, обеспечивающее его первичные потребности (в пище, одежде, жилье и т.п.), и, кроме того, удовлетворяет так называемые вторичные потребности, находящие выражение в успехе, престиже и т.п.

1.1 Факторы, определяющие уровень оплаты труда

Труд, рассматриваемый как рыночный фактор производства, включает услуги наемных работников, приобретаемые на рынке труда. Основные факторы, определяющие заработную плату: стремление работодателя к прибыли; производительность труда; от вида работы, квалификации, условий труда; от уровня образования и профессиональной подготовки; наличие конкурирующих групп.

Заработная плата формируется на этой основе с использованием механизма спроса и предложения. Базой роста реальной заработной платы является увеличение производительности труда.

1.2 Сущность заработной платы как категории рыночной экономики

В истории экономической науки сложилось представление о заработной плате как о сумме средств, которую предприниматель (работодатель) платит наемному работнику. Однако на вопрос о том, чем определяются уровень и динамика заработной платы, за что она выплачивается работнику, однозначного ответа наука и практика не дают.

Известный английский экономист XVIII в А. Смит считал, что заработная плата -- вознаграждение за труд, который продает работник нанимателю. С его точки зрения, товаром на рынке труда является сам процесс деятельности по созданию продукта (услуги). А. Смит выдвинул положение о том, что заработная плата представляет собой цену труда и сводится к стоимости минимума средств существования, необходимых для работника и его семьи.

По мнению другого классика экономической науки, Д. Рикардо, труд подобно другим товарам имеет естественную и рыночную стоимости. При этом под естественной он понимал стоимость средств существования работника и его семьи, а рыночной считал заработную плату, которая колеблется вокруг своей основы -- естественной цены -- под влиянием спроса и предложения.

В основе концепции заработной платы, разработанной К. Марксом, лежит разграничение понятий «труд» и «рабочая сила». Специфической чертой наемного труда как целесообразной деятельности человека является то, что он осуществляется после заключения договора о найме. Предметом купли-продажи, таким образом, является не труд, а рабочая сила -- способность к труду как совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает личность. По К. Марксу, рабочая сила, как и всякий товар, обладает потребительной стоимостью и стоимостью. Потребительная стоимость состоит в том, что человек, обладающий рабочей силой, способен трудиться, создавать стоимость большую, чем воспроизводство затрат его рабочей силы.

Цена рабочей силы, выступающая в форме заработной платы, может отклоняться от стоимости -- затрат на воспроизводство рабочей силы -- под влиянием экономической конъюнктуры на рынке труда, спроса и предложения конкретных видов рабочей силы, отличающихся своим профессионально-квалификационным уровнем. Заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функции.

Заработная плата тесно связана с ценами на потребительские товары и услуги. Чем они выше, тем ниже при том же абсолютном уровне оплаты ее реальное содержание, снижение уровня цен и тарифов на услуги обеспечивает рост реального содержания заработной платы. Следовательно, меры политики заработной платы и доходов граждан призваны учитывать уровень и динамику цен на потребительские товары и услуги.

В странах с рыночной экономикой действует система регулирования заработной платы, которая обеспечивает ее формирование на уровне не ниже определенного государством минимума. Кроме того, государство регулирует безработицу, принимает меры к снижению ее уровня, берет на себя переобучение работников, выделяет средства для выплаты пособий по безработице.

Сторонники концепции «регулируемой заработной платы», основоположником которой является английский экономист Дж.М. Кейнс, отстаивают точку зрения о том, что в целях повышения уровня занятости работников необходимо регулировать заработную плату путем сдерживания ее роста.

1.3 Основные формы заработной платы

**Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от результативности труда. Система начисления заработной платы должна быть настолько простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции (услуг) и заработной платой могла быть доступна пониманию каждого рабочего и служащего.**

**Как показывает практика, наиболее эффективна в тех или иных производственных условиях та форма оплаты труда, которая способствует росту выработки, улучшению качества изделий (услуг), снижению их себестоимости и получению дополнительной прибыли, обеспечению наиболее полного сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия и работодателя.**

**Сдельную форму заработной платы принято подразделять на следующие системы сдельной оплаты труда**:

- прямую сдельную (заработок исчисляется работнику по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы));

- сдельно-премиальную (рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы);

- сдельно-прогрессивную (оплата рабочего в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы);

- косвенную сдельную (оплаты состоит в том, что размер заработной платы работников, оплачиваемых по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих);

- аккордную (оплаты не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии -- исходя из норм и расценок на аналогичные работы)).

Повременная форма оплаты труда предполагает, что величина заработка работника определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада). Заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически изготовленной продукции (выполненного объема работ) или затрат времени на ее изготовление.

Повременно-премиальная система оплаты представляет собой простую повременную систему, дополненную премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы.

Бестарифная система оплаты труда характеризуется: тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы; присвоением каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников; присвоением каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (на основе базового КТУ, как в бригадных системах распределения заработка).

Среди применяемых за рубежом сдельных систем оплаты наибольшее распространение получила прямая сдельная. Этому способствует ее несомненная простота и наглядность, а также побудительный мотив к повышению выработки продукции.

В последние десятилетия в США и европейских странах широко распространяются системы коллективного премирования, а также модернизированные разновидности систем участия в прибылях.

Внедрение новейших систем коллективного премирования и участия в прибылях проводится не только по инициативе отдельных предпринимателей и монополистических объединений, но и носит нередко государственно-монополистический характер. Государство содействует распространению этих систем как в законодательном порядке, так и путем проведения экономической политики.

Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

**1.4 Основные принципы регулирования заработной платы**

Можно сформулировать систему принципов регулирования оплаты труда, включающую:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. 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. 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 тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

2. Государственное регулирование заработной платы

В рыночной экономике государство сочетает меры прямого и косвенного регулирования заработной платы. К мерам прямого регулирования относятся:

\* установление ставок налогообложения физических лиц, минимальных социальных стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание и услуги транспорта для населения;

\* единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы;

\* утверждение размера, порядка начисления и расчета пенсий и пособий;

\* упорядочение системы предоставления пособий и компенсаций;

\* индексация доходов и сбережений.

Меры косвенного регулирования заработной платы включают:

\* эмиссию денег;

\* контроль над инфляцией и валютным курсом;

\* налоговые льготы благотворительным организациям, а также фирмам и частным лицам, вносящим средства на благотворительные цели;

\* налоговые льготы малому предпринимательству;

\* тарифно-квалификационные справочники рабочих и служащих.

В частном секторе государство косвенно регулирует доходы и заработную плату, поскольку его нормативные акты носят рекомендательный характер.

Государственное регулирование заработной платы заключается в их перераспределении через бюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов и социальных выплат населению. Основная цель государства в регулировании денежных доходов заключается в обеспечении возможности потребления каждым индивидуумом не ниже минимального набора товаров и услуг, лежащего в основе прожиточного минимума.

Государство осуществляет меры по регулированию заработной платы на двух уровнях:

- определяет государственные гарантии, обеспечивающие взаимодействие всех работодателей и работников в целях выработки и согласования условий оплаты труда;

- непосредственно реализует государственные гарантии, установленные работникам организаций государственного сектора экономики, которые финансируются из бюджетов разных уровней.

В развитых странах активность государства в перераспределении доходов весьма высока. Так, в США в послевоенные годы на долю трансфертных платежей (пособия, выплаты по социальному обеспечению, пенсии и т.п.) приходилось не менее 60% расходов федерального бюджета и 15% валового национального продукта. Особенно большое перераспределение личных доходов осуществляется в ряде западноевропейских стран (Австрия, Испания, Скандинавские страны). По степени выравнивания доходов все страны мира опередила Швеция.

Среди прямых (административных) методов государственного регулирования особую роль играют трансфертные платежи, которые должны существенно снижать степень имущественного неравенства. Проводя соответствующую финансовую политику, взимая налоги с предприятий и личных доходов, государство аккумулирует средства в бюджете и во внебюджетных фондах, чтобы затем осуществлять трансфертные платежи, использовать их на социальные нужды.

2.1 Законодательное установление минимума заработной платы

Принципиально важным и, как свидетельствует мировой опыт, действенным методом государственного регулирования доходов и заработной платы является законодательное установление размера минимальной заработной платы. Минимум заработной платы может быть как общефедеральным, так и дифференцированным по регионам и природно-климатическим зонам страны применительно к стоимости минимального набора товаров и услуг, рассчитанной по единой методике.

Величина заработной платы и другие условия труда в отраслях, в которых функционируют профсоюзы, определяются коллективными тарифными договорами, периодически заключаемыми на определенный срок в процессе переговоров между предпринимателями и профсоюзами. Причем, как правило, заработная плата, оговариваемая в тарифных договорах, представляет собой минимальную величину почасовой оплаты, ниже которой при каждом индивидуальном акте найма предприниматель не имеет права предлагать, а работник не имеет права соглашаться.

Устанавливаемая государством минимальная заработная плата играет роль определенного социального стабилизатора, препятствующего уменьшению заработной платы ниже прожиточного минимума, т.е. минимальных условий выживания наемных работников. Минимальный норматив заработной платы, фиксируемый в тарифных договорах, направлен, наоборот, на формирование базы поддержания заработной платы охватываемых договорами работников на устойчиво высоком уровне и условий для ее дальнейшего повышения.

2.2 Индексация и тарификация заработной платы

Чрезвычайно острой проблемой регулирования заработной платы является создание эффективного механизма их индексации, т.е. повышения государством и работодателями денежных доходов граждан, позволяющего частично или полностью возместить им удорожание потребительских товаров и услуг.

Индексация доходов населения -- одна из основных форм социальной защиты населения в условиях инфляции, направленная на поддержание и восстановление покупательной способности полученных трудовых и иных доходов.

Практически во всех развитых странах исходной базой величины заработной платы служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифной сетки и надбавок к ней. Тарифный заработок совместно со сверхурочными выплатами формирует месячный заработок, его дополняют премии и другие "выплаты, имеющие определенную периодичность в течение года. Роль подобных доплат весьма велика (например, в США до 25% средней заработной платы в частнопредпринимательском секторе экономики).

Наряду с общими элементами формирования заработной платы в развитых странах существуют национальные различия. Специфика характерна, например, для Японии, где большую роль играет система пожизненного найма. С этой системой связано существование в японских компаниях трех видов тарифных ставок -- личной, трудовой и синтезированной Личная ставка связана с пожизненным наймом и устанавливается на основе сочетания ряда признаков, важнейшими среди которых являются возраст и стаж. Трудовая ставка учитывает квалификацию и результаты труда, а синтезированная ставка сочетает элементы личной и трудовой ставок. Именно эта ставка, в которой учитывается японский и западный опыт, используется в 2/3 компаний. Элементы японской традиционной системы пожизненного найма содержат своеобразные и мощные регулирующие силы на рынке труда этой страны. Их воздействие хотя и постепенно сокращается, но продолжает оставаться достаточно весомым.

**2.3** Другие направления государственного регулирования оплаты труда

Наряду с законодательным установлением нормативов минимальной заработной платы и максимальной продолжительности рабочего времени государство распространяет свою законодательно-регулирующую роль и на многие другие условия, связанные с оплатой труда. Среди них можно выделить два направления. Одним из них является государственное законодательство, признающее за наемными работниками право на забастовки при соблюдении ряда законодательных условий. Главными из них обычно являются ограничение требований забастовщиков условиями тарифного договора, обозначение времени забастовки периодом после истечения действий старого тарифного договора, запретом на действия, наносящие ущерб производству и технической безопасности, и др. Государственное законодательство дает предпринимателям, также при соблюдении определенных условий, право на локауты.

Другое направление законодательства связано с формированием государством системы социального обеспечения не только за счет взносов наемных работников, но и за счет взносов предпринимателей. Если взносы по социальному страхованию, получаемые государством в виде вычета из заработной платы наемных работников, рассматриваются как специфическая разновидность подоходного налога, то к взносам предпринимателей подобная трактовка не подходит. Эти взносы имеют характер некоего дополнения к заработной плате.

Обязательность взносов предпринимателей на социальное страхование предопределяет существование двух групп показателей оплаты труда. В первую группу входят показатели собственно заработной платы, включающие все виды оплаты труда рабочих и служащих (кроме оплаты высшего управленческого персонала), в том числе и различные виды доплат. В эти показатели не включаются различные взносы предпринимателей на социальное обеспечение как государственного, так и частного характера.

Во вторую группу входят показатели вознаграждения рабочих и служащих, которые включают и различные взносы предпринимателей по социальному обеспечению, а также некоторые другие виды вознаграждения, не входящие в обычные показатели заработной платы, например оплату высшего управленческого персонала.

Заработная плата, включающая все ее элементы, рассматривается как рыночная ценовая категория. Взносы предпринимателей на социальное страхование вместе с заработной платой формируют объем трудовых издержек производства, оказывающих важнейшее воздействие на цены товаров и услуг, которые создаются наемными работниками.

В странах с развитой экономикой действует относительно устойчивая спираль «заработная плата -- цены». Зачастую она служит фактором усиления инфляционного роста цен. Инфляционное воздействие спирали возникает в случае, когда рост удельных трудовых издержек заметно опережает повышение цен. Для борьбы с инфляционным воздействием спирали «заработная плата--цены» выработаны особые меры, объединяемые «политикой доходов». Эти меры включают либо прямое замораживание уровней цен и заработной платы, либо ограничение их роста заранее установленными пределами.

2.4 Регулировании заработной платы в России

В настоящее время основными регуляторами заработной платы в России являются: установленный законодательно минимальный размер оплаты труда, налог с доходов физических лиц (НДФЛ), составляющий 13 процентов независимо от вида дохода; единый социальный налог (ЕСН), обеспечивающий поступления во внебюджетные социальные фонды, составляющий 26 процентов от совокупной заработной платы работников организации; индексация заработной платы; социальное партнерство; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Проблема регулирования заработной платы в России остается одной из самых острых в системе социально-трудовых отношений. Отказавшись от нормативного регулирования заработной платы, Россия не пришла к договорному ее регулированию. Разрыв между минимальным размером оплаты труда и средней заработной платой составляет сегодня 10 раз! При этом уровень заработка в отдельных отраслях исчисляется десятками тысяч рублей, а для руководителей высшего звена в этих отраслях он составляет сотни тысяч. Разброс уровней заработной платы по регионам страны также достаточно велик. Во многих организациях продолжают процветать «черные» и «серые» схемы заработной платы.

Наиболее крупные и острые проблемы в области оплаты труда, которые могут быть в свою очередь источниками и причинами целого ряда других негативных последствий и недостатков:

1. низкая воспроизводственная функция оплаты труда 20-25% населения имеют доход ниже прожиточного минимума;

2. резкое падение стимулирующей роли оплаты труда в развитии экономики страны, объемов производства на предприятиях, реализации физических и интеллектуальных способностей работников (размеры заработной платы почти не зависят от квалификации, качества труда, результативности производства и динамики макроэкономических показателей);

3. сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника, что сигнализирует об усилении апатии к труду, снижении его престижности со всеми вытекающими последствиями для общества;

4. чрезмерная, необоснованно завышенная дифференциация в оплате труда. Причем эта разница в размерах заработков работников определяется не отличиями в их квалификации, профессионализме, результативности труда, а зависит от формы собственности, отраслевых особенностей региона.

2.5 Регулировании заработной платы в зарубежных странах

Самого пристального внимания заслуживает опыт зарубежных стран, так называемого классического рынка. Основными формами регулирования заработной платы там являются: ?установление минимальной зарплаты на уровне государства; ?на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы; ?фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и т. д.

По типу регулирования минимальной заработной платы экономически развитые страны можно разделить на две группы. К первой относятся Франция, Нидерланды, Португалия, Испания и Люксембург, где минимальная заработная плата устанавливается законодательно, а также Бельгия и Греция, где минимум заработной платы определяется соглашениями. Во вторую группу входят страны, в которых минимальная заработная плата утверждается либо отраслевыми соглашениями (ФРГ, Италия, Дания), либо специальными органами (комитетами по заработной плате в Великобритании).

2.5.1 Франция

Типичным примером государственного регулирования минимальной заработной платы может служить Франция, где этот механизм отлажен и действует с 50-х годов: государство устанавливает минимальную зарплату, обязательную для всех предприятий. "Минимальная межпрофессиональная возрастающая заработная плата" была учреждена законом 1970 г. с тем, чтобы "обеспечить наемным работникам, получающим наиболее низкую заработную плату, гарантию их покупательной способности и участие в экономическом развитии нации". Закон регламентирует почасовую минимальную зарплату, называемую во Франции СМИК. Законодательство предусматривает три способа регулирования межпрофессионального минимума заработной платы. Во-первых, ее ежегодно (по состоянию на 1 июля) пересматривают после соответствующего соглашения с Национальной комиссией по коллективным переговорам. Во-вторых, минимальная заработная плата повышается в соответствии с динамикой общенационального индекса цен на потребительские товары и услуги (не менее 2% роста по сравнению с уровнем, зафиксированным на момент предыдущего пересмотра). В-третьих, совет министров может в любой момент своим декретом установить новый минимум. При этом исходят из того, что ежегодный рост покупательной способности минимальной заработной платы не может быть ниже половины роста покупательной способности средней часовой зарплаты.

Государственное регулирование оплаты труда во Франции осуществляется по трем направлениям: через налоговую систему, законодательство и соглашения по труду, а также установление зависимости роста фонда оплаты труда от динамики инфляции. Одним из элементов, образующих базу исчисления местных налогов, служит фонд оплаты труда (18% его величины). С фондом оплаты труда связаны и некоторые другие налоговые платежи предприятий. Так 2,6 % фонда перечисляется государственным организациям, занимающимся переподготовкой кадров (если предприятие не имеет такого центра), и 1% -- специализированным организациям, строящим жилье (если нет своего строительства). Это означает, что даже небольшое увеличение средств на оплату труда может привести к заметному снижению чистого дохода, остающегося в распоряжении предприятия. Избежать этих потерь можно, улучшая использование имеющихся трудовых ресурсов, внедряя прогрессивную технологию, современные методы организации и управления производством.

Центральным звеном регулирования роста фонда оплаты труда служат кодекс о труде и договорные отношения по вопросам оплаты труда между профсоюзами, министерствами, предприятиями и конкретными работниками. Соглашения по вопросам оплаты труда, заключаемые на уровне предприятий, оформляются в форме коллективных и трудовых договоров. Коллективный договор заключается между предприятиями и наемными работниками по согласованию с местным профсоюзом. В договоре предусматриваются размеры тарифных ставок и окладов, действующих на предприятии, и другие условия оплаты труда (оплата отпусков, годовое вознаграждение, различного рода доплаты). Трудовой договор (контракт), заключается между работником и администрацией предприятия. В нем указываются конкретный размер заработной платы и другие условия оплаты труда. Во Франции существует механизм регулирования фонда оплаты труда в зависимости от инфляции. Конфедерации предприятий и финансовая администрация договариваются и фиксируют сумму фонда оплаты труда на предстоящий год, но прирост фонда оплаты труда не должен опережать прироста инфляции.

2.5.2 Япония

Японская система оплаты труда традиционно основывалась на зависимости величины заработной платы от возраста и трудового стажа работника. В настоящее время в большинстве японских компаний размер заработной платы определяется также по результатам труда. Начиная с 90-х оценка индивидуального вклада работника стала основным фактором при расчете суммы материального вознаграждения.

Согласно японской системе оплаты труда надбавки за стаж выплачиваются работнику в течение всего периода работы, но коэффициент увеличивается неравномерно: темп его роста незначителен у молодых сотрудников, в самом активном жизненном возрасте он достигает максимума и стабилизируется в предпенсионном. Работник также получает часть дохода, который он обеспечил фирме. Это - бонусная часть заработка. Величина бонуса определяется, как правило, на рабочую группу (цех, бригаду) и, таким образом, зависит от общего результата труда. Индивидуальный бонусный заработок, являющийся частью бонуса группы, зависит от личного вклада, оцениваемого руководителем.

Национальный минимальный размер оплаты труда устанавливается правительством. Если министр труда совместно с начальниками префектурных бюро трудовых конфликтов сочтет необходимым повысить минимальную заработную плату низкооплачиваемым работникам (к которым относятся рабочие с почасовой оплатой труда, люди молодого и пенсионного возрастов, неквалифицированные рабочие), то ее размер пересматривается совещательными органами. В их состав входят представители государства и префектур. Основанием для увеличения размера минимальной заработной платы является также обращение работодателей и профсоюзов 2/3 предприятий региона в бюро норм труда префектуры с просьбой о повышении минимальной заработной платы до уровня, достигнутого на этих предприятиях, рабочим остальных предприятий. Региональный минимум заработной платы пересматривается один раз в год.

В структуре заработной платы по своему размеру выделяется месячный заработок, а в его составе - устанавливаемая в соответствии с условиями коллективного договора тарифная оплата труда, и в первую очередь тарифная ставка, известная в японской практике стимулирования как «основная заработная плата» (кихонкю). Ведущим показателем уровня квалификации работника и, следовательно, критериев его оплаты в Японии длительное время считался возраст. По этой причине всей системе материального стимулирования было присвоено название "повозрастная оплата труда" Эта же особенность лежит в основе широко распространенной в Японии концепции «пожизненной заработной платы». Новое направление в развитии оплаты труда существенно потеснило традиционные системы заработной платы. Вместе с тем и в настоящее время многие японские фирмы стремятся приспособить возможности традиционных систем по групповому управлению кадрами к современным потребностям производства в высококооперированном труде. Большинство компаний поэтому в своей политике в области материального стимулирования труда на современном этапе идет по пути выработки синтезированных систем (согокаттэйкю), сочетающих в себе элементы традиционной - повозрастной и новой - трудовой тарификации работников. Размер основной заработной платы определяется по четырем показателям: возрасту, стажу, профессиональному разряду и результативности труда. При этом возраст и стаж служат базой для традиционной личной ставки, а профессиональный разряд и результативность труда - новой трудовой ставки, (в данном случае она называется «ставкой за квалификацию). Все возможные варианты сочетания показателей, определяющих размер каждой из двух ставок, сводятся в соответствующие сетки. Размер трудовой тарифной ставки также зависит от двух показателей - уровня квалификаций результативности труда работника, в соответствии с этим в сетке трудовых ставок их значения по горизонтали дифференцируются по профессиональным разрядам, отражающим уровень квалификации, по вертикали - по результативности труда, оцениваемой в баллах на основании оценок, выставляемых в процессе проведения аттестации или конкурсов.

Размер ставки работника увеличивается по горизонтали тарифной сетки с его переходом из одного разряда в другой. Этот переход обусловлен сроками прохождения соответствующей профессиональной подготовки имеющими свои минимальные и максимальные границы. Между тем компания оставляет за собой право предоставлять тому или иному работнику возможности подготовки в зависимости от степени его перспективности, от его фактической трудовой отдачи. Введение в тарифную систему оценки трудового вклада работника имеет большое значение. Результаты работы (уровень выполнения норм, качественные показатели) оцениваются ежегодно по трехбалльной системе, и в соответствии с полученной оценкой за год он может быть переведен по вертикали тарифной сетки на один, два и даже три ряда. Поэтому даже в пределах одной и той же квалификации каждый работник получает возможность непосредственно и самостоятельно влиять на размер своего заработка, не говоря уже о том, что расширяются его перспективы на повышение квалификации и дальнейший рост заработной платы.

2.5.3 Швеция

Система определения уровня заработной платы в промышленности и сфере услуг в Швеции представляет собой один из элементов довольно сложной «шведской модели» социально-экономического развития. Основой этой системы является периодически проводимая кампания по перезаключению коллективных трудовых соглашений, в ходе которой между представителями работодателей и профсоюзов проводятся переговоры о содержании нового трудового соглашения, в частности, об оплате труда. С начала 50-х годов шведские профсоюзы на переговорах о перезаключении коллективных договоров проводят политику так называемой солидарной заработной платы, основой которой являются следующие принципы: равная оплата за равный труд и сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы. Принцип равной оплаты за равный труд предусматривает сквозные по народному хозяйству тарифные условия для работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. При этом важно отметить, что эта система не исключает дифференциацию заработков в зависимости от конкретных трудовых результатов. Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего она наряду с рыночной конкуренцией дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе последних достижений науки и техники. Шведские профсоюзы не дают возможности хозяевам низко рентабельных предприятий снижать заработную плату против установленного на переговорах по перезаключению коллективных трудовых соглашений общего уровня. Это побуждает предпринимателей осуществлять модернизацию производства или закрывать предприятия. Таким образом, политика солидарной заработной платы способствует ускорению процесса ликвидации низкорентабельных предприятий.

2.5.4 США

В США государство вообще не несет никаких обязательств по регулярному пересмотру минимума заработной платы, осуществляя его сугубо по своему усмотрению.

Первым общенациональным правовым актом о труде в США было законодательство о справедливом труде, принятое в 1938 г. В нем содержались положения о введении минимума зарплаты (уровня, ниже которого не может опускаться почасовая заработная плата), регламентировании оплаты сверхурочных и введении ограничений на детский труд. Минимальная зарплата должна была гарантировать разумную оплату каждому работнику и уменьшить уровень бедности.

Время от времени в конгрессе США рассматриваются предложения о привязке минимальной заработной платы либо к уровню потребительских цен, либо к среднечасовой заработной плате. В этом случае размер минимальной заработной платы мог бы автоматически возрастать из года в год. В настоящее же время ее размер устанавливается в номинальном выражении. В результате складывается определенная динамика отношения минимальной заработной платы к среднечасовой.

2.5.5 ФРГ

Выделяют внутренние и внешние факторы, способствующие как повышению, так и снижению ее размера. К внутренним относят: уровень производительности труда, масштабы деятельности и уровень доходности предприятия, затраты на заработную плату и др.

Немалое значение имеет и то, какая система оплаты (тарифная или бестарифная) применяется в организации. Большинство предприятий применяют бестарифную систему оплаты труда, которая позволяет точнее учитывать производственные показатели и оценивать труд работника через его вклад в увеличение доходности предприятия.

Средний уровень вознаграждения на крупных предприятиях Германии почти на 15-20% превышает средний уровень заработной платы на средних и почти на 30% - на мелких. При этом разница в вознаграждении существует не только на предприятиях одной отрасли, но и на уровне региона. Диверсификация деятельности способствует повышению размера заработной платы. Это касается средних и мелких предприятий.

К внешним факторам, оказывающим влияние на размер заработной платы, относятся: стоимость рабочей силы, сложившаяся на рынке труда; конкурентоспособность выпускаемой продукции или предоставляемых услуг; учет размеров заработной платы на других предприятиях; соотношение объема жизненных потребностей с номинальной заработной платой; уровень инфляции и др. Стоимость рабочей силы на рынке труда Германии определяется в расчете на человекочас.

На уровень заработной платы оказывает влияние региональная дифференциация в доходности.

Большое значение имеют рост цен на предметы потребления, увеличение тарифов на жилищно-коммунальные услуги, повышение платы за пользование общественным транспортом, высокое налогообложение. Несмотря на то, что уровень инфляции здесь один из самых низких в мире (в 2000-2003 гг. он составил в среднем 1,5%), этот показатель учитывается в тарифных соглашениях и индивидуальных договорах при определении размера заработной платы.

Заключение

Заработная плата является основным источником доходов. В этой работе я рассмотрел государственную политику различных стран в области заработной платы и выявил эффективные меры по регулированию дифференциации доходов и заработной платы населения, что способствует снижению бедности.

Одним из условий повышения уровня жизни населения, является усиление регулирующей роли государства в увеличении размера минимальных социальных гарантий. Важное значение имеет значительное приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума и повышение реальной заработной платы до стоимости рабочей силы.

Установление эффективного минимума заработной платы может повлечь за собой повышение производительности труда, так как более высокая зарплата, как известно, мотивирует работников к более продуктивному труду.

Для радикального решения проблемы в области доходов и заработной платы необходимо внести меры, носящие общеэкономический характер, направленные на финансовую стабилизацию и укрепление банковской системы, а также комплекс правовых и организационных мероприятий, в том числе по: усилению административной и материальной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы; введению уголовной ответственности должностных лиц за незаконные задержки выплаты заработной платы; усилению контроля за использованием денежных средств (особенно бюджетных), недопущению расходования их на цели, не связанные с выплатой заработной платы.

Список используемой литературы

Гулиева М.С. «Оплата, мотивы и стимулы труда» // Журнал "Человек и Труд" № 11, 2007 г

Дуб П.И. Отличительные особенности отечественных и зарубежных систем оплаты труда // Рос. экон. журн. 2005. № 3

Зотова Е.В. Воспроизводство заработной платы и пути ее регулирования // Рос. экон. журн. 2004. № 9

Лайкам К. Государственные меры по регулированию дифференциации доходов населения и снижению бедности // Общество и экономика. -2002. №12.-с.30-49.

Мальцев В.А. «ФРГ: что влияет на размер заработной платы работника» // Журнал "Человек и Труд" № 4, 2006 г.

Парфенова Т.В. «Японская система оплаты труда: опыт адаптации к российским условиям» // Журнал "Человек и Труд" № 6, 2006 г.

Савченко П.В Политика доходов и заработной платы // М.: Юристъ, 2000. - 456 с

Хрусталев А.С. «Минимальная заработная плата в странах с переходной экономикой» // Журнал "Человек и Труд" № 11, 2004 г.

Хрусталев А.С. «Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт» // Журнал "Человек и Труд" № 10, 2004 г.

Яковлев Р.В. «О регулировании заработной платы в Российской Федерации» // Журнал "Человек и Труд" № 1, 2008 г.