# СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Рынок труда

Заработная плата

Факторы, влияющие на величину заработной платы

Роль профсоюзов в установлении величины заработной платы

Рынок труда и заработная плата в России и Тверской области

Заключение

Список литературы

Приложение

**1. ВВЕДЕНИЕ**

Рынок труда и заработная плата являются важными компонентами экономики. Но, несмотря на «внешнюю простоту» этих категорий, на сегодняшний день в экономической науке нет их четких определений. Актуальность выбранной темы я объясняю следующим образом. На протяжении длительного времени существует полемика по поводу того, что следует понимать под рынком труда. К рынку труда обращались в своих исследованиях такие крупные ученые, как Д. Рикардо, К. Маркс, П. Самуэльсон, Д.М. Кейнс. На сегодняшний день мнения ученых по данному вопросу можно разделить на несколько направлений, основными являются классики, неоклассики, кейнсианцы, монетаристы и т.д. По–разному авторы и сегодня понимают рынок труда. Некоторые ученые, например Шпендлер П.Э. и Кокин Ю.П. (Шлендер П.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда. М.,- 2002.- С. 65) ограничивают это понятие только безработными. Нет даже единого названия рынка труда. В литературе существуют такие его понятия, как «рынок ресурсов труда» (Рынок труда/ под ред. В.С. Буланова.- М., - 2000.- С.448), «рынок рабочей силы» (Котляр А. О субъектах и объекте рынка труда// Человек и труд. - 2003.- №5.- С. 30), которые, как правило, рассматриваются в качестве синонимов, но каждый по-своему отражает эту экономическую категорию.

Неразрывно связана с рынком труда и заработная плата. В экономической литературе нет четкого определения этого понятия. Первый вклад в развитие этой темы внес А. Смит, который рассматривал заработную плату в качестве «естественной цены» (Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга I, глава V. – М.: Наука, 1993.-579с). Особенно важна в этой области работа К. Маркса, рассматривающего заработную плату как цену рабочей силы. (Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. Наемный труд и капитал. - М.: Политиздат, 1990. – 108с). Свою точку зрения высказали по этому поводу Д. Рикардо, К. Маркс, А. Маршалл, П. Самуэльсон, Д.Ф. Мут, но и современные авторы так же предлагают свои формулировки. Они рассматривают заработную плату как «доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги» (Грязнова А.Г., А.Ю. Кодомов Микроэкономика. - М., 2000.- с. 378), «часть издержек на производство и реализацию продукции, идущую на оплату труда работников» (Сергеев И.В. Экономика предприятия. – М., 2002. – с.230.), часть ВНП, которая отражается в себестоимости продукции (Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород. , 1997.- с.420.).

Как видно, тема рынка труда и заработной платы является вполне разработанной в научной литературе, но единства мнения среди экономистов нет. Поэтому я сочла эту тему актуальной и попыталась представить ее как можно шире.

Так как одной из целей моей курсовой работы являлась систематизация всего многообразия понятий и мнений по поводу рынка труда, в первым пункте моей работы раскрываются и анализируются различные трактовки общего понятия рынка труда, уточняется специфика его объекта, предмета, субъектов, представлен анализ основных элементов механизма рынка труда (спроса и предложения), необходимых для построения моделей, объясняющих функционирование заработной платы.

Основным, неразрывно связанным с рынком труда компонентом является заработная плата. Я посвятила ее изучению второй пункт, так как среди задач моей курсовой работы фигурируют: изучение взглядов различных авторов на установление и объяснение величины заработной платы; рассмотрение возможных мнений на тему влияния экономических, социально-воспроизводственных и рыночных факторов на заработную плату; описание различных точек зрения на их вли­яние на величину заработной платы.

Профсоюзы рассматриваются как особый фактор, влияющий на величину заработной платы. В третьем пункте своей работы я пытаюсь раскрыть данную специфику профсоюзов, анализируя и сопоставляя различные экономические модели, а также «наложить» их на российский рынок труда.

Таким образом, для того, чтобы выполнить цель курсовой работы – изучение рынка труда, заработной платы, - необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, необходимо рассмотреть представленные в литературе различные точки зрения по поводу рынка труда, его основных субъектов, специфики. Во-вторых, разобраться, как различные авторы определяют категорию заработной платы, ее функции, факторы, влияющие на нее. Также необходимо рассмотреть роль профсоюзов в установлении величины заработной платы, ее специфику и различные модели влияния профсоюзов на величину заработной платы. Эти задачи я попыталась выполнить в своей работе.

Но основной задачей моей курсовой работы я считаю соотнесение полученных теоретических выводов с практической ситуацией в России и Тверской области, а также попытку спрогнозировать дальнейшее развитие рынка труда в России. Этому посвящен пятый пункт моей курсовой работы.

**2. РЫНОК ТРУДА**

По поводу определения рынка труда в литературе нет четкого мнения.В учебнике Розенберга Б.А[[1]](#footnote-1). рынок труда представлен как система, в которой взаимодействуют работодатели и владельцы рабочей силы. Здесь происходит стоимостная оценка труда, формируются объем и структура спроса на рабочую силу и ее предложение. На нем противостоят друг другу те, кто желает работать (занятые и безработные), и те, кто нанимает работников для производства товаров и услуг.

В экономической литературе термины «рынок труда» и «рынок рабочей силы» используются чаще всего как синонимы. Хотя, согласно теории Маркса[[2]](#footnote-2), действительным товаром является рабочая сила, то есть способность к труду. Вообще рабочая сила – это совокупность физических, интеллектуальных и духовных способностей человека, которые он использует в процессе труда[[3]](#footnote-3).

Труд же по Марксу – субстанция всякой стоимости, но собственной стоимости иметь не может, ибо если стоимость есть овеществленный труд, то стоимость труда определяется трудом, что бессмысленно.[[4]](#footnote-4) На практике объектом купли-продажи выступает именно труд, поскольку нанимателя интересует то число работников, которое может обеспечить требуемое количество труда, а для наемного работника количество труда определяет заработную плату.

У В.С. Буланова[[5]](#footnote-5) встречается также такое понятие, как «рынок ресурсов труда». У Шпендлера П.Э. и Кокина Ю.П. в учебнике « Экономика труда» [[6]](#footnote-6) встречается трактовка рынка труда, ограничивающая его масштабы только безработными(безработный – это тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работу, может работать и ищет работу[[7]](#footnote-7)). Но оно, по мнению А.А. Котляра, является менее точным в плане соотношения сущности и формы проявления. В указанном понятии интерес представляет та часть (трудовой резерв), способность которой к труду может быть использована только в будущем. Это означает, что в данный момент они не вовлекаются в рыночные социально-трудовые отношения.

Что касается субъектов рынка труда, то здесь ученые не пришли также к единому мнению. Существует два основных экономических течения. Классики и неоклассики (в основном в лице П. Самуэльсона[[8]](#footnote-8)) считали, что на рынке труда равновесие устанавливается без вмешательства государства. Другие ученые (кейнсианцы и монетаристы[[9]](#footnote-9)) отводили государству, как субъекту рынка труда важную роль. С их точки зрения оно может выступать и как предприниматель в государственном секторе экономики, и как инвестор многих программ. Государство устанавливает ту равнодействующую систему, которая служит базой решения и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты.

Субъектами любого рынка являются продавцы и покупатели. Однако в отличие от других рынков субъекты рынка труда - строго определенные по своему социальному положению люди. В роли продавца – собственник рабочей силы, покупателя – собственник средств производства – работодатель и (или) профсоюзы. Главным субъектом является, конечно, собственник рабочей силы, так как возникновение рынка труда связано с превращением в товар рабочей силы.

Условиями рынка труда являются существование товарного рынка и денег, а также наличие свободного наемного рабочего – продавца рабочей силы. Рынок труда также предполагает:

* экономическую свободу работодателей и работников;
* гибкую систему оплаты труда, которая отражает спрос и предложение рабочей силы по количеству и качеству;
* свободное перемещение рабочей силы, предполагающее профессиональную мобильность, т.е. переквалификацию в соответствии с изменением потребностей общества в отдельных профессиях; миграционную мобильность, т.е. смену места работы, места жительства; расширение сферы трудовой деятельности за рамки основной профессии.

Рынок труда неоднороден. Он дифференцирован по качеству рабочей силы, по национальности, полу, возрасту и т. д. Рынок труда делится по отраслям и территориям.

Начиная с 70-х годов западные экономисты указывают на формирование особых **субрынков** – внутреннего (первичного), внешнего (вторичного)[[10]](#footnote-10). Основными критериями различия этих рынков являются:

1. стабильность рабочих мест;
2. уровень зарплаты;
3. перспективы профессионального роста;
4. условия труда.

К внутренним рынкам относятся кадровые работники основного коллектива, обладающие высокой квалификацией и в сохранении которых предприниматели заинтересованы (частичная занятость в отраслях, использующие профессии высокой квалификации).

С внешними рынками труда связаны работники неквалифицированного или полуквалифицированного труда, а также лица, не имеющие работы. Они служат в качестве кризисного буфера. Для этого субрынка характерны различные формы сменного найма, частичной занятости, а также полной занятости, не носящей стабильного характера. Лишь часть рабочих имеет шансы переместиться из внешнего во внутренний рынок.

Некоторые ученые считают правомерным выделение и третичного рынка[[11]](#footnote-11). Его формирование они связывают с различными программами общественных работ, адресованных прежде всего социально уязвимым категориям из числа безработных. Третичный рынок характеризуется отсутствием в ряде случаев юридического соглашения при найме, кратким периодом занятости и крайней ее нерегулярностью, внетарифной оплатой труда.

Огромное значение для исследования рынка труда имеет понимание такой категории как безработица (такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные), ее влияние на спрос и предложение на рынке труда. Очень часто для объяснения экономических процессов пользуются противоположным по значению безработице понятием – занятость.

**Механизм рынка труда** - это прежде всего механизм регулирования. Под ним следует понимать в первую очередь рычаги, позволяющие провести оценку стоимости разнокачественной рабочей силы, которая происходит на основе торга, переговоров между субъектами социально-трудовых отношений (наемные работники, их объединения (профсоюзы, ассоциации), предприниматели (коллективные, индивидуальные) и их союзы, государственные органы)[[12]](#footnote-12).

**Элементы механизма рынка труда**

Основными элементами механизма рынка труда являются спрос на рабочую силу, ее предложение, цена рабочей силы, конкуренция (за лучшие рабочие места) между работодателем (за лучших работников); между наемными работниками и работодателями ( при заключении тарифных соглашений об условиях труда, его оплате и т.д.)

**Спрос на труд**

Спрос - отражает структуру общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда и обеспеченных соответствующими средствами производства, денежными ресурсами и жизненными средствами.

Спрос на труд как на фактор производства является производным спросом: труд требуется для использования в производстве товаров и услуг, и решение об объеме используемого труда является обратной стороной решения об объеме производства блага.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

1. Целевой функцией фирмы является максимизация прибыли.

2. Поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа, факторы — труд и капитал.

3. Фирма действует на конкурентном рынке благ и на конкурентном рынке труда.

4. Издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

В краткосрочном периоде фирма располагает фиксированным объемом капитала как фактора производства и принимает решение об объеме использования только одного фактора — труда.

Условие максимизации прибыли фирмы соблюдается при:

, когда предельный денежный продукт труда равен предельным издержкам на труд (заработной плате).Или , т. е. максимум прибыли достигается, когда предельный продукт труда в натуральной форме равен реальной заработной плате.

W

L

D=MRPl

W

L

MRPl

Рис. 1. Предельный продукт труда и кривая спроса на труд фирмы

Объем нанимаемого труда в зависимости от заработной платы определяется через предельный продукт труда, а кривая спроса на труд в краткосрочном периоде равна кривой предельного продукта труда. На рис.1. кривая фактически является кривой спроса на труд, но в книге Рощина С.Ю. и Разумовой Т.О[[13]](#footnote-13). говорится, что кривая спроса на труд будет соответствовать только нисходящему сегменту кривой предельного продукта, что следует из условия убывающей предельной производительности факторов производства.

Так как функция спроса на труд – производная функции предложения товаров, то функция спроса на труд — убывающая.

В долгосрочном периоде и труд, и капитал — переменные производственные факторы. Решение об объеме используемых факторов исходит из относительных цен на факторы производства и используемой технологии.

В книге Рощина С.Ю. и Разумовой Т.О. приводится максимизирующее прибыль решение об объеме спроса на труд, подчиняющееся условию:

или, или [[14]](#footnote-14).

Таким образом, в долгосрочном периоде объем спроса на труд определяется условием равенства отношения предельного продукта труда к предельным издержкам труда и отношения предельного продукта капитала к предельным издержкам капитала.

В долгосрочном периоде фирма действует согласно ординалистской теории потребительского выбора оптимальной комбинации благ. Особенность состоит в том, что фирма выбирает оптимальную комбинацию ресурсов с целью минимизации издержек, обладая ограниченными срествами[[15]](#footnote-15).Кривая долгосрочного спроса более эластична, чем в краткосрочном периоде. Это объясняется тем, что у фирмы имеется достаточно времени для изменения количества не только рабочей силы, но и капитала.

##### Спрос на труд отрасли и рынка

В случае, если фирмы конкурируют на одном рынке труда и на разных рынках благ, общий спрос на труд равен сумме спроса на труд отдельных фирм,. На рис .4 это показано суммированием по горизонтали кривых спроса и отдельных фирм.

D2

L

W

D1

L

W

L

W

Dm


## Рис. 4. Спрос на труд рынка при конкуренции фирм на разных рынках благ

В случае, если фирмы конкурируют на одном рынке труда и на одном рынке благ, т. е. образуют отрасль, то спрос такой отрасли на труд не равен сумме спроса на труд ее отдельных фирм. Фирма так мала по отношению к рынку, что изменения в ее выпуске не оказывают влияние на цену продукта, но в масштабах отрасли увеличение выпуска продукции приведет к снижению ее цены. Тогда (рис. 5) при снижении заработной платы от к каждая отдельная фирма увеличит объем используемого труда от L1 до L2 и увеличит выпуск продукции.

Рис. 5. Спрос на труд отрасли

Для отрасли в целом это приведет к увеличению общего выпуска и снижению цены на продукты, соответственно кривая предельного денежного продукта фирмы сдвинется влево от MRP1 к MRP2 , и спрос отдельной фирмы на труд составит L2 , а спрос отрасли на труд Dm будет равен .

Кривая спроса на труд отрасли будет расположена круче, чем кривая спроса на труд фирмы. Разница в наклоне кривых будет зависеть от эластичности спроса по цене на продукт отрасли.

**Предложение труда**

Предложение рынка труда - число работников, которые желают и могут предложить свои способности на рынке труда.

В учебнике Борисова Е.Ф. рассматривается несколько видов решений для домашних хозяйств, который могут формировать предложение труда[[16]](#footnote-16).

* Выбор труд-отдых. Касается оптимального распределения между рабочим временем (трудом) и свободным временем (отдыхом). Это распределение определяет предложение труда.
* Выбор потребление- сбережение. Оптимальное распределение дохода, которым располагает домашнее хозяйство, между потреблением и сбережением определяет функции потребления и сбережения.
* Портфельный выбор. Он касается оптимального распределения богатства между деньгами, финансовыми и физическими активами.

А.С. Селищев[[17]](#footnote-17) в своем учебнике «Макроэкономика» рассматривает простую модель предложения труда, основанную на следующих предпосылках:

* все время, которым располагает человек, распределяется на две части: время работы за доход и все остальное время, которое называется досугом;
* работая, человек получает заработок в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
* человек потребляет набор благ, который он может приобрести на совокупный доход;
* досуг является потребительским благом, причем это нормальное[[18]](#footnote-18) благо;
* человек максимизирует полезность от потребляемых благ.

В литературе, в частности у С. Ю. Рощина и Т.О. Разумовой[[19]](#footnote-19), при рассмотрении простой модели предложения труда очень часто используется понятие не заработка рабочего, а его совокупный доход, который состоит из заработка и других доходов, не связанных с работой и называемых нетрудовыми[[20]](#footnote-20). У А.С. Селищева[[21]](#footnote-21) в рамках рассмотрения простой модели предложения труда заработная плата будет считаться единственным источником дохода домашних хозяйств (о различии заработка и заработной платы будет сказано ниже).

Именно выбор труд-отдых формирует предложение труда. Собственник рабочей силы, располагая определенным объемом времени (Р.Пиндайк и Д. Рубинфельд в качестве располагаемого времени рабочего рассматривают сутки[[22]](#footnote-22)) выбирает оптимальную «комбинацию труда и отдыха» с целью максимизировать свою полезность. За отработанное время он получает некоторый доход. Таким образом, доход и отдых формируют определенную полезность, а количество единиц времени, отданных «под труд» составляют предложение труда.

Исходя из того, что труд – тоже производственный фактор, можно было предположить: кривая предложения имеет наклон вверх, но это не всегда так. Подобное несоответствие объясняется эффектом замещения и эффектом дохода.

Изменение предложения труда в ответ на изменение дохода при неизменной ставке заработной платы и предпочтениях называется **эффектом дохода.** Изменение ставки заработной платы при постоянном совокупном доходе и неизменных предпочтениях меняет альтернативные издержки досуга и соответственно влияет на спрос, на досуг и на мотивацию к труду. Иными словами, более высокая заработная плата (при условии, что цены на блага, потребляемые рабочими, останутся неизменными) повышает их реальные доходы, что при прочих равных условиях делает досуг более экономически выгодным[[23]](#footnote-23).Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется **эффектом замещения**. Эффект замещения имеет положительный знак, при повышении ставки заработной платы предложение труда увеличивается, при уменьшении – уменьшается[[24]](#footnote-24).

При повышении ставки заработной платы обычно действуют оба эффекта. Эффекты действуют разнонаправлено, и их совокупное воздействие на предложения труда будет зависеть от абсолютной величины каждого из эффектов. Это объясняется тем, что отношение потребителя к досугу принципиально отличается от его отношения к другим благам, для которых, если благо нормальное, эффект дохода и эффект замещения действуют в одинаковом направлении. Такое отличие возникает из-за того, что увеличение цены досуга делает досуг относительно более дорогим, но одновременно увеличивает реальный доход.

На рис. 5 изображена кривая «нормального» предложения труда. С ростом ставок заработной платы (w1<w2<w3) линия бюджетного ограничения смещается соответственно в положение в1т, в2т, в3т. Значит точки, в которых собственник рабочей силы максимизирует свою полезность будут меняться соответственно Q1,Q2,Q3. Если их совместить, то получится кривая Е, отражающая увеличение предложения с ростом заработной платы.


###### Рис.5. «Нормальное» предложение труда

На Рис.6а изображена индивидуальная кривая предложения труда, которая графически отражает зависимость предложения труда от заработной платы.

Рис.6а. Пространство «благо-досуг» Рис.6б. «Рынок труда»

Вначале доминирует эффект замещения, и при повышении заработной платы от w0 к w1 количество часов работы сокращается от H1 до H2. Кривая, которая соединяет все точки, оптимизирующие соотношение труд-досуг при различных ставках заработной платы, называется кривой «заработная плата-досуг».

На рис. 6б это же решение о выборе количества часов работы при различной ставке заработной платы изображено в пространстве рынка труда. Увеличение заработной платы от w0 к w1 вызывает увеличение предложения труда от H0 до H1, на этом участке кривая предложения труда имеет положительный наклон, увеличение заработной платы от w0 к w1 вызывает уменьшение предложения труда от H1 до H2 , на этом участке кривая предложения труда имеет отрицательный наклон. Таким образом, индивидуальная кривая предложения труда имеет вид кривой «обратного изгиба».

### При построении различных моделей обычно используется нормальное предложение труда.

**Особенности рынка труда**

По сравнению с другими рынками они проявляются в ограничении действия закона спроса и предложения, в недостижимости как полной занятости, так и устойчивого и длительного состояния равновесия. Эти особенности связаны со спецификой самого товара, с производственным характером спроса на него, с зависимостью предложения от демографической ситуации, с тем, что цена (зарплата) не может опуститься ниже уровня, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы. Кардинальное отличие такого товара как труд в том, что труд – важнейшая форма жизнедеятельности человека, самовыражения личности. Зарплата не просто разновидность цены, она определяет благополучие работника и его семьи, социальный климат в обществе, степень социальной напряженности.

**3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

Одной из важнейших категорий рынка труда является оплата труда, в основном это заработная плата. Существует огромное количество определений заработной платы, каждое из которых по-своему раскрывает этот феномен.

В учебнике В.Я. Иохина «Экономическая теория» заработная плата определяется как денежное выражение стоимости товара, каковым является рабочая сила, или цена труда[[25]](#footnote-25). Стоимость же рабочей силы определяется стоимостью средств существования, необходимых для воспроизводства рабочей силы.

А.Г. Грязнова и А.Ю. Комодов рассматривают заработную плату с точки зрения производственных отношений. Тогда заработная плата – доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги. Ее также можно определить как цену фактора производства[[26]](#footnote-26). Н.А. Волгин объясняет понятие заработная плата в качестве цены за рабочую силу, занятой в производственной сфере, как основную часть жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и зависящей от конечных результатов работы формы[[27]](#footnote-27).

Полезность рабочей силы, обнаруживаемая при ее потреблении заключается в способности к созданию новой стоимости, которая определяется количеством выполненного труда. По Марксу, получение наемным работником заработной платы есть результат обмена с капиталистом за продаваемую «рабочую силу», а не за сам труд. Следовательно, заработная плата – это превращенная форма стоимости, или цены рабочей силы[[28]](#footnote-28). Другими словами, по сущности она является оплатой стоимости рабочей силы, обеспечивающей нормальное ее воспроизводство, а по форме является оплатой труда, затраченного для капиталиста на создание новой стоимости, включающей и прибавочную ее часть.

В рамках противоположного подхода заработная плата собственника труда и прибыль собственника капитала представляются платой за взаимно предоставленные услуги, за взаимовыгодный обмен факторами производства – трудом и капиталом. В рамках данного подхода к проблеме заработной платы имеется много специфичных теорий, разработанных экономистами разных школ.

Позиция физиократов, а также А. Смита и Д. Рикардо была весьма близкой к той, которую впоследствии отстаивал К. Маркс. Представители классической школы различали стоимость и цену труда. Цена трактовалась как действующая на рынке ставка заработной платы, сложившаяся под влиянием соотношения спроса и предложения. Стоимость труда характеризовалась как «необходимая цена» ( физиократы) и « естественная цена» (А. Смит и Д. Рикардо)[[29]](#footnote-29), которая определяется расходами по поддержанию нормального существования рабочего и его семьи.

Экономисты последующих поколений, в особенности Ж-Б. Сей, Н.Сениор, Ф. Бастиа, во многом слишком упростили классическую теорию и расценивали заработную плату как справедливый доход одного из факторов производства – труда, аналогично тому, как прибыль и рента образуют доход на капитал и землю[[30]](#footnote-30).

И.В. Сергеев рассматривает заработную плату в трех аспектах, которые соответствуют трем стадиям[[31]](#footnote-31) движения этого факторного дохода: до процесса труда, в процессе труда и после него. До процесса труда, т.е. на рынке труда, заработная плата выступает как цена рабочей силы; в процессе труда – это плата за труд, тесно увязанная с его качеством и количеством, после процесса труда – это личный, семейный доход. На предприятии в процессе труда заработная плата выступает уже не как цена рабочей силы, а как плата за труд.

С точки зрения макроэкономического анализа заработная плата является частью ВНП, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками, исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров[[32]](#footnote-32). Егоршин А. П. объясняет природу заработной платы на основе модели стоимости продукции по Марксу.

Эта модель в современной рыночной экономике имеет следующий вид:

,[[33]](#footnote-33)

где М – стоимость материалов сырья и полуфабрикаты; А- амортизационные отчисления; З – заработная плата; О – обязательные отчисления от заработной платы; Н – накладные расходы; П – прибыль.

Заработная плата может принимать форму еженедельных или ежемесячных выплат, премий, гонораров, комиссионных вознаграждений, ежемесячных окладов

Необходимо различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата- это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата - это "покупательная способность" номинальной заработной платы. Адам Смит считал, что «реальную заработную плату за труд можно считать состоящей из жизненных средств и удобств, которые можно получить, а номинальная заработная плата за него заключается в количестве денег»[[34]](#footnote-34). Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цены на приобретаемые товары и услуги.

[[35]](#footnote-35),

гдеWp – реальная заработная плата; Wn - номинальная заработная плата; P – цены на предметы потребления и услуги.

В определении реальной заработной платы важную роль играют потребительские цены. Динамика реальной и номинальной заработной платы не только, как правило, не совпадает, но и может быть противоположной (для определения индекса реальной заработной платы необходимо индекс номинальной заработной платы разделить на индекс потребительских цен).

**4. Факторы, влияющие на величину заработной платы**

На величину и динамику заработной платы влияют те же факторы, что и на стоимость рабочей силы. Так как заработная плата представляет собой часть вновь созданной стоимости, в которой воплощены затраты рабочей силы, то необходимо учитывать социально-воспроизводственные факторы:

1. **Стоимость жизненных средств**, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Этих средств должно быть достаточно и для содержания нетрудоспособных членов семьи[[36]](#footnote-36).
2. Главным элементом, лежащим в основе различия цены отдельных групп рабочей силы, является сегодня **степень профессиональной квалификации**. Она определяется прежде всего уровнем научно-технических знаний, полученных в течение общего и специального обучения и обычно оцениваемых числом лет подготовки. Другим показателем квалификащии является призводственный опыт.
3. Для работодателя заработная плата – существенная составляющая **издержек производства**, и он старается их минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции. Для работника заработная плата является **доходом**, и он стремится к ее возможному максимуму. Противоборство этих двух тенденций детерминирует уровень и динамику заработной платы.
4. На заработную плату влияет также **степень интенсивности труда**. Особенно это прослеживается, если форма оплаты труда – сдельная. Стоимость оплаты труда при сдельной заработной плате выплачивается пропорционально количеству произведенной наемным работником продукции[[37]](#footnote-37).Таким образом, работник увеличивает интенсивность труда, одновременно увеличивая заработную плату.
5. Величина заработной платы тесно связана с различиями в **сложности выполняемой работы**. Чем сложнее выполняемая работа, тем больше она требует знаний, опыта, умственных и физических усилий, а значит, должна выше оплачиваться. Таким образом, заработная плата требует соизмерения различных видов работ с точки зрения их сложности и уровня квалификации работника, в чем заключается объективная основа ее дифференциации. В этой роли заработная плата выполняет две основные функции:
6. Воспроизводственная – заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работника и членов его семьи, включая элемент материальной поддержки развития рабочей силы, повышения квалификации работников и т.д.
7. Стимулирующая – заработная плата должна быть тесно увязана с результатами труда каждого работника и основными задачами, которые решает работодатель в процессе своей предпринимательской деятельности.
8. Национальные различия в степени развитости экономики социальных условий жизни в разных странах. Они зависят в конечном счете от научно-технического уровня производственных сил и эффективности общественного труда, степени развитости рабочей силы, общественно-нормального качества жизни и иных факторов[[38]](#footnote-38).

Кроме того, следует иметь в виду рыночные факторы, влияющие на цену рабочей силы:

В настоящее время сложился многозвенный и многофакторный механизм регулирования заработной платы. Можно выделить три основных звена: государственное вмешательство, коллективно-договорное регулирование, конкурентные отношения на рынке труда.

1. Ключевым элементом воздействия рынка труда является **соотношение спроса и предложения** рабочей силы вообще, а также в определенных районах и по определенным профессиям.

Графически соотношение спроса и предложения в классической концепции можно изобразить:

W/P

(W/P) 1

(W/P)0

ND1

N0

NS1

ND

N

NS

Рис.1. Соотношение спроса и предложения

Реальная равновесная заработная плата (W/P)0 устанавливается путем равенства спроса и предложения труда. Любые иные уровни реальной заработной платы показывают избыточное предложение или спрос на труд. При реальной заработной плате (W/P)1 появится ситуация, при которой предложение труда NS1 превысит спрос на труд ND1, т. е. возникнет безработица.

Таким образом, в классической канцепции уровень цен и заработной платы является гибким как при повышении, так и при понижении. То есть избыточно высокий уровень реальной заработной платы увеличит издержки призводства благ, что вызовет рост цен и падение реальной заработной платы до равновесного уровня.

Теоретически считается, что уровень заработной платы с помощью рыночного механизма устанавливается между двумя границами – верхней и нижней. Очень часто нижняя граница определяется вводимым государством гарантированным минимумом заработной платы.

**Установление минимальной заработной платы.** Подобный минимум должен найти поддержку общественного мнения, которое в данном случае зависит от двух факторов: господствующего представления о приемлемом уровне заработной платы, при понижении которого работник отказывается трудиться, и экономической вероятности замещения рабочего времени свободным при различных уровнях заработной платы. Акумова Н.В. указывает на то, что минимальный размер оплаты труда, то есть минимум материальной обеспеченности дожен соотноситься с тем объемом жизненно необходимых потребностей, удовлетворение которых на минимально-допустимом уровне может быть гарантировано работнику нанимателем его рабочей силы[[39]](#footnote-39). Минимальная заработная плата должна обеспечивать вознаграждение за труд наименьшей сложности, выполняемый в нормальных условиях для жизни. Основным содержанием минимальной заработной платы является стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы[[40]](#footnote-40).

Приверженцами теории минимума средств существования были А.Смит, Д. Рикардо и многие другие[[41]](#footnote-41). Само название теории говорит об основном ее тезисе: величина заработной платы не должна превышать стоимости минимума средств существования. В качестве обоснования используются ссылки на избыток предложения труда по сравнению со спросом на него, на убывание плодородия почвы, на рост народонаселения ит.д.[[42]](#footnote-42).

Законодательно установленный минимальный уровень заработной платы отражен в модели равновесия Кейнса[[43]](#footnote-43). Кейнс отмечает, что негибкость снижающейся реальной заработной платы может привести в возникновению хронической безработицы на рынке труда[[44]](#footnote-44).

Законодательные решения препятствуют снижению реальной заработной платы ниже определенного минимума. В таком случае предложение труда графически имеет вид «ломаной» линии – NSNS . Если бы мы рассматривали модель в условиях совершенной конкуренции, то линия предложния была бы NS NS’. Пока линия спроса пересекает кривую NSNS’ выше уровня (W/P)m, равновесная заработная плата ((W/P)1 ) и равновесный уровень занятости N1 устанавливаются как и на совершенно конкурентном рынке.

’

 W/P

 (W/P)1

 (W/P)2

ND

N

NM

N2

N1

NS

NS

NK

(W/P)m

Рис.2. Соотношение спроса и предложения при установлении минимальной ставки заработной платы.

При пересечении линии спроса ND1 и горизонтального отрезка предложения труда заработная плата равна (W/P)m при уровне занятости Nm.. Если бы реальная заработная плата была гибкой, то ее равновесный уровень составил бы (W/P)2 при уровне занятости N2 .

#### Средняя заработная плата. Соболевская А.А. отмечает, что нередко в статистических документах фигурирует величина средней заработной платы. Количественно ее можно определить как среднестатистическую заработную плату . Среднестатистическая заработная плата, отражая общественную текущую оценку труда, является как бы базисной конкурентной ставкой, отправной точкой на отдельных локальных рынках труда, в том числе в коллективных договорах, особенно на уровне фирмы. С точки зрения макроэкономики среднестатистическая заработная плата выполняет роль ключевой ставки , выражаемой в абсолютном размере, тогда как соотношения в оплате более и менее сложного труда определяются на основе тщательно проводимой оценки работ[[45]](#footnote-45).

1. **Предельная производительность труда.** Верхнюю границу заработной платы в рыночной экономике, согласно маржиналистской теории, определяет предельная производительность труда по той оценке, которую ей дает глава фирмы[[46]](#footnote-46). Это теория исходит из того, что действует закон убывающей производительности труда. Движение заработной платы и изменения в производительности труда неразрывно связаны между собой. Если рост производительности отстает от увеличения заработной платы, эффективность падает и выгодность производства убывает. И наоборот, если призводительность труда обгоняет в своем повышении заработную плату, производство становится более прибыльным и более выгодным. Именно поэтому и для отдельного предприятия,и для страны в целом всегда существует верхняя граница увеличения заработной платы. Ее определяют темпы роста производительности труда.

Графически это можно представить в следующем виде[[47]](#footnote-47), представленном на рис. 3.

D=MRP

S=MRC

A

L

W

WE

LE

О

В

Рис. 3. Интерпретация дохода и заработной платы

Данный рисунок показывает равновесие фирмы на совершенном рынке труда. Кривая предложения абсолютно эластична и отражает равновесную ставку заработной платы. Фирма максимизирует свою прибыль в точке пересечения спроса и предложения рабочей силы.

График позволяет определить величину прибыли фирмы (это площадь треугольника ВАWE ) и заработную плату, размер которой равен площади прямоугольника WEАLEО.

На графике кривая совершенно эластичного предложения рабочей силы и MRC заданы рынком на уровне определенных ставок заработной платы, но чем они определяются, маржиналистская теория не раскрывает. Трудовая же теория стоимости выводит их из общественно необходимых затрат на нормальное воспроизводство рабочей силы, то есть из стоимости необходимых для этого средств существования наемных работников[[48]](#footnote-48). Именно такой уровень заработков они и отстаивают своими забастовками в конкурентной борьбе с предпринимателями. Для этой же цели создаются и профсоюзы.

**5. Роль профсоюзов в установлении заработной платы**

Еще одним фактором являются действия профсоюзов. В учебнике Рощина С.Ю. и Разумовой Т.О. профессиональные союзы (профсоюзы) – организации, объединяющие работников и созданные для представления и защиты их интересов[[49]](#footnote-49). Профсоюзы преследуют много целей (реализация как экономических, так и политических интересов)[[50]](#footnote-50). При анализе экономической деятельности профсоюзов в экономической теории предполагается, что они стремятся улучшить для своих членов две характеристики – уровень заработной платы и уровень занятости. Поэтому выделяют 4 основных цели профсоюзов:

а) максимизация заработной платы

б) максимизация занятости

в) максимизация общей заработной платы

г) максимизация экономической ренты

Однако основной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы. Профсоюз может добиваться этой цели разными путями.

### Повышение спроса на труд

С точки зрения Р. Макконнелла и С.Л. Брю для профсоюза наиболее желательным способом повышения заработной платы является расширение спроса на труд[[51]](#footnote-51). Как показано на рис.2, в результате увеличения спроса на труд повышаются одновременно и ставки заработной платы, и число рабочих мест. Относительная величина такого повышения зависит от эластичности предложения труда.

W1

W2

W

N

S

D2

D1

N1

N2

###### Рис. 2. Повышение спроса на труд

Профсоюз может увеличить спрос на труд путем изменения одного или нескольких факторов, определяющих спрос:

1. **Увеличение спроса на продукт**. Профсоюзы могут способствовать росту спроса на продукцию, которую они помогают производить, и, соответственно, повышению производного спроса на свои услуги труда путем рекламы, использования политического лоббирования или применения практики сохранения избыточной численности рабочей сил[[52]](#footnote-52)..
2. **Фиксированная численность рабочей силы**. Некоторые профсоюзы стремились расширить спрос на труд, оказывая давление на предпринимателей с помощью тактики сохранения численности рабочей силы независимо от потребности в ней.
3. **Рост производительности труда**.
4. **Изменение цен на ресурсы-заменители**. Профсоюзы могут расширить спрос на труд членов своих профсоюзов, воздействуя на повышение цен на ресурсы-заменители.
5. Аналогично профсоюзы могут также повысить спрос на труд путем **поддержания общественных акций по снижению цен на дополняющие ресурсы**. Например, профсоюзы в отраслях, где используется большое количество энергии, могут активно выступать против увеличения коммунального налога на газ и электроэнергию, что 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 объема производства[[53]](#footnote-53).

Профсоюзы признают, что их возможности воздействовать на спрос на труд являются ограниченными и ненадежными. Из приведенных примеров видно, что профсоюзы чаще пытаются противостоять снижению спроса на труд, а не способствуют его росту. С учетом этого неудивительно, что усилия профсоюзов повысить заработную плату в основном концентрируются на предложении труда, а не на его спросе.

**Сокращение предложения труда. Закрытый или цеховой профсоюз**

Профсоюзы могут повышать ставки заработной платы путем сокращения предложения труда. Оно достигается разными путями, начиная от требования ввести иммиграционные законы и кончая запрещением принимать на работу лиц, не состоящих в профсоюзе. Кроме того, используются меры ограничивающие интенсивность труда[[54]](#footnote-54). Все эти требования в конечном счете направлены на то, чтобы поднять вверх кривую предложения S в новое положение S’.

Такая политика наиболее характерна для цеховых профсоюзов, которые объединяют рабочих определенной профессии. Профсоюзы во многих случаях вынуждали предпринимателей нанимать только рабочих - членов профсоюзов, при этом обеспечивался полный контроль за предложением труда. Затем, путем проведения политики сокращения членства в профсоюзе - длительный срок обучения, непомерные вступительные взносы, ограничение или запрещение принятия новых членов - профсоюзы искусственно сокращали предложение труда. Как показано на рис. 3, это приводит к увеличению ставок заработной платы. Р. Макконнелл и С.Л. Брю называют подобный профсоюз закрытым профсоюзом, так как более высокая заработная плата является результатом исключения рабочих из союза и, соответственно, из предложения труда. На рисунке показано, что с увеличением заработной платы с W1 до W2 численность занятых падает с N0 до N1.

D

N

S’

E’

E

W

W2

W1

S

N2

N0

N1

## Рис.3. Сокращение предложение труда

Лицензирование работников — это другое, широко используемое средство ограничения предложения определенных видов труда[[55]](#footnote-55). Группа работников определенной профессии оказывает давление на власти, побуждая их принять закон, в соответствии с которым они могут заниматься своей деятельностью, только если их квалификация отвечает определенным требованиям[[56]](#footnote-56). Эти требования могут включать уровень образования, стаж работы по специальности, сдачу экзаменов и личные характеристики Система лицензирования предъявляет требования, которые ограничивают число лиц, получающих разрешение заниматься данным видом деятельности.

**Члены и не члены профсоюза**

N

N2

N0

N1

Р. Макконелл и С.Л. Брю в учебнике «Экономикс» утверждают что члены профсоюза в среднем получают зарплату на 10—15% выше, чем не члены профсоюза[[57]](#footnote-57).

Разрыв или относительное преимущество в заработной плате между работниками, являющимися членами профсоюза, и работниками, не вовлеченными в профсоюз, определяется как:

,

где Wu – заработная плата членов профсоюза, Wn - заработная плата работников, не охваченных профсоюзом[[58]](#footnote-58).

Анализ влияния профсоюзов на разницу в заработной плате между работниками – членами профсоюза и работниками, не участвующими в профсоюзе, основан на модели двухсекторного рынка труда, в котором не существует препятствий для мобильности работников (рис. 5).

a) сектор, охваченный профсоюзами б) сектор, не охваченный профсоюзами

L

W

W0

Wn1

S1n

Sln

Ln0

Ln1

W

L

Wu1 Wu1

W0

S’1u

S1u

D

Lu1

Lu0

Рис. 5. Влияние профсоюзов на преимущества в заработной плате (эффект перемещения).

До действий профсоюзов равновесная заработная плата равна в обоих секторах W0 ,занятость в первом секторе - Lu0 , во втором - Ln0. После действий профсоюзов заработная плата в первом секторе повышается до Wu1, а занятость снижается до Lu1, возникает безработица и вытесненные работники переходят во второй сектор. Увеличивая предложение труда от S1n до S’1n, в результате заработная плата во втором секторе снижается до Wn1 , занятость повышается и устанавливается на уровне Ln1 , а часть работников покидают рынки труда. Такое влияние профсоюзов на разницу в заработной плате между членами профсоюза и остальными работниками называется эффектом перемещения[[59]](#footnote-59).

При действии профсоюзов в первом секторе для работодателей возникает угроза возможного образования профсоюзов во втором секторе. Если они хотят этому противодействовать, то в ответ на повышение заработной платы в профсоюзном секторе работодатели могут повысить заработную плату в непрофсоюзном секторе рынка труда. Действие эффекта угрозы на преимущество в заработной плате показано на рис. 6

а) сектор, охваченный профсоюзами б) сектор, не охваченный профсоюзами

S’’ln

Sln

W’nl

W0

 L’nl

Ln0

L

D

W

W

L

Wu1

W0

S’1u

S1u

D

Lu1

Lu0

Рис. 5. Влияние профсоюзов на преимущества в заработной плате (эффект угрозы).

До действий профсоюзов равновесная заработная плата равная на обоих секторах W0 , занятость в первом секторе Lu0 , занятость во втором секторе Ln0. После действий профсоюзов заработная плата в первом секторе повышается до Wu1 , а занятость снижается до Lu1 . В ответ работодатели во втором секторе повышают заработную плату до W’nl , так что Wu1> W’n1 > W0 , кривая предложения труда во втором секторе смещается влево от Sln до S’’ln , а занятость снижается до L’nl , возникает безработица как в первом, так и во втором секторе.[[60]](#footnote-60)

До действий профсоюзов равновесная заработная плата равная на обоих секторах W0 , занятость в первом секторе Lu0 , занятость во втором секторе Ln0.

После действий профсоюзов заработная плата в первом секторе повышается до Wu1 , а занятость снижается до Lu1 . В ответ работодатели во втором секторе повышают заработную плату до W’nl , так что Wu1> W’n1 > W0 , кривая предложения труда во втором секторе смещается влево от Sln до S’’ln , а занятость снижается до L’nl , возникает безработица как в первом, так и во втором секторе.

Относительное преимущество (разрыв) в заработной плате при эффекте угрозы будет меньше, чем удельное абсолютное преимущество (выигрыш) в заработной плате.

Задача установления величины заработной платы решается в процессе разработки коллективного договора. Трудовой кодекс РФ обязывает каждого работодателя его иметь[[61]](#footnote-61). Для того, что бы профсоюз не только требовал повышенной заработной платы, но делал это квалифицированно, было заключено Генеральное соглашение между правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей на 2002-2003гг.[[62]](#footnote-62). На сегодняшний день его результаты еще не полностью внедрены в повседневную практику, но при требовании повысить заработную плату у профсоюзов есть научно- обоснованные аргументы.

**6. Рынок труда и заработная плата в России**

Особенность функционирования российского рынка труда заключается, прежде всего, в наложении старых проблем на новые при его становлении. Это:

* Сверхзанятость населения (из-за неэффективности использования трудового потенциала) на фоне скрытой безработицы, достигавшей, по разным оценкам, 10-25% работающих[[63]](#footnote-63);
* Значительное количество вакансий (около 3 млн.) при дефиците рабочей силы по ряду профессий, определявшемся недостатками подготовки, отсутствием трудовой мобильности, необходимой для адаптации к меняющимся производственным условиям;
* Большие масштабы занятости неквалифицированным трудом ( до 25 млн. человек)[[64]](#footnote-64);
* Неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны;
* Существование неофициальных форм занятости (теневой рынок труда);
* Сохранение психологических установок традиционного общества (чувство солидарности, взаимопомощи, коллективизма; скромные потребности и весьма умеренные представления об обеспеченности).
* Наличие административных, правовых и экономических ограничений, все еще препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников.

Утверждение многоукладности в экономике, принципа добровольности труда, появление новых форм взаимодействия между субъектами рынка труда в сочетании с продолжавшимся до 1999г. спадом производства, неблагоприятными сдвигами в отраслевой структуре, снижением уровня жизни, социальным расслоением населения, усилением негативных демографических тенденций породили на рынке труда гамму новых проблем.

Переплетаясь и дополняя друг друга, они оказывают существенное влияние на поведение работодателей и наемных работников.

Возникновение частного предпринимательского сектора в экономике привело к оттоку рабочей силы из государственного, на долю которого теперь приходится менее 40 % занятых. Перераспределение рабочей силы по секторам происходит не только в результате акционирования и приватизации госпредприятий, но и вследствие создания новых структур в сфере малого бизнеса. По данным Госкомстата России, в среднем каждый владелец малого предприятия создает 20 рабочих мест. В начале 1996г. в этом секторе трудилось 8,5 млн. ( примерно 12% всех занятых),а с учетом вторичной занятости – 15,2 млн. По оценкам в 1998 г. индивидуально трудовой деятельностью занималось 4 млн. человек[[65]](#footnote-65). Следует иметь в виду, что официальная статистика не учитывает, например, численность «челноков» микропредпринимателей ( по разным подсчетам их не менее 10 млн. чел.).

Спад производства, наблюдавшийся до 1999г. практически во всех отраслях промышленности, одинаково затронул предприятия всех форм собственности. Пытаясь найти выход из создавшейся ситуации, промышленность переориентируется на изготовление более дешевой технически менее сложной продукции: например, выпуск робототехники и станков с ЧПУ заменяется производством станков с ручным управлением[[66]](#footnote-66). Это приводит к уменьшению потребности в высококвалифицированной рабочей силе. Этому же способствует и конверсия значительной части оборонных предприятий. Причем, в самом кризисном положении с точки зрения занятости оказался сектор военных разработок. Уменьшение госзаказа на 80% стало главной причиной сворачивания деятельности оборонных институтов и высвобождения значительного числа квалифицированных кадров [[67]](#footnote-67).

Изменяется и структура занятости. На фоне сокращения кадрового потенциала в промышленности, строительстве, торговле, материально-техническом снабжении и науке численность управленцев и занятых в кредитной и страховой сферах постоянно увеличивается. Говоря о новых факторах, влияющих на рынок труда, нельзя не коснуться темы социального партнерства. Особенности нынешней социально- экономической ситуации отражаются на роли, правах и обязанностях партнеров. Социальное «партнерство» администрации и трудового коллектива нередко выливается в негласное соглашение, позволяющее оказывать совместное давление на государство в целях получения финансовой поддержки, выгоды от которой достаются преимущественно директорату[[68]](#footnote-68). На большинстве малых предприятий коллективные договора практически не заключаются. Одно из свидетельств неэффективности системы тарифного регулирования – упоминавшаяся дифференциация в заработной плате между профессионально квалификационными группами.

С сожалением приходится признать, что на рынке труда в большей степени проявляется односторонняя монополизация работодателем, сопровождающаяся ростом социальной незащищенности граждан и социальной напряженности в обществе, возникновением новых форм трудовых конфликтов, в том числе и применением насилия.

Важнейший фактор, обостряющий старые и новые проблемы рынка труда, - заработная плата.

В отличие от развитых стран Запада, у нас в советский период, и сейчас - всячески культивируется точка зрения о вынужденной политике низкой заработной платы. Одним из итогов перехода к рыночной экономике в России явилось снижение доли зарплаты в общей сумме доходов населения, о чем свидетельствует табл. 1[[69]](#footnote-69).

Удельный вес заработной платы в общей массе доходов населения России, согласно данным Госкомстата, упал с 74.1% в 1990 г. до 39. 1% в 2000г. Наряду с ней, появились теневые выплаты зарплатоподобного характера, которые составляли от 22.6% (1995 г.) до 27.7% (1999 г.). Даже вкупе с ними вся оплата труда оказалась на 10 процентных пунктов ниже, чем в начале формирования экономики. В табл. 2 эти выплаты за 1999 и 2000гг. перенесены из позиции "Другие доходы" в позицию "Оплата труда", как это стало делаться в данных Госкомстата. Однако теневые выплаты, в том числе и за честную работу, относить к категории "Заработная плата" нельзя. В нее входят такие выплаты, которые в сущности являются оплатой труда и искажают всю статистику. В 1999 г. дифференциация заработной платы вместе с зарплатоподобными выплатами была вдвое выше дифференциации всех доходов.

Доходы от предпринимательской деятельности и собственности, доля которых выросла с 6.3% до примерно 20%, получает довольно ограниченный контингент населения. Это способствовало увеличению дифференциации доходов отдельных групп населения, свидетельствующему о росте социального неравенства и расслоении общества. В ходе экономических преобразований социалистическая нерыночная модель экономики, в которой заработная плата непосредственно выступала частью национального дохода и росла, хотя и медленно, была поэтапно трансформирована в несоциалистическую, но по сути отличающуюся от рыночной модели. Теперь заработная плата определяется не рынком и государственным регулированием, а новыми собственниками, причем достаточно произвольно, и является по существу долей работника в доходе предприятия, а не ценой труда[[70]](#footnote-70).

Сокращение реальных доходов населения и увеличение неравенства в них стали главными тенденциями динамики уровня жизни в России на протяжении последних десяти лет XX в., результатом чего стало беспрецедентное повышение доли лиц во всем населении, живущих на доход ниже прожиточного минимума. Этот показатель в 1994 г. составлял 23.1%,в 1995 г. - 26.2%, в 1996 г. - 21.4%. В 1999 г., после дефолта, он резко возрос до 39.1%, равнялся 33.7% в 2000 г. и 29.8% в 2001г. (Табл 2)[[71]](#footnote-71)

Роль минимальной ставки заработной платы, вводимой государством, различается по странам и меняется во времени.( Таблица 3)[[72]](#footnote-72)

В России государственный минимум заработной платы с самого начала вхождения в рынок не стал фактором роста экономики, отразив кризисное состояние института заработной платы вообще.

Резкое снижение требований со стороны государства к уровню минимальной заработной платы на начальном этапе осуществления реформы можно отнести к крупным просчетам правительства в сфере регулирования процессов реформирования экономики. Такая политика позволяла не разоряться в условиях кризиса даже самым неэффективно работающим предприятиям, включая предприятия и организации, финансируемые из бюджета. Вместе с тем гарантируемый государством уровень минимальной заработной платы не обеспечивал даже элементарного физиологического выживания работников и практически означал вообще отказ от каких-либо требований к работодателю, относящихся к величине оплаты труда работников, и перенесение на уровень предприятия также и решения вопроса о минимальной заработной плате.

Согласно закону о минимальной заработной плате, принятому в июле 2000г., ее уровень с января 2001г. был установлен в 200 руб., а с 1 июля 2001г. – 300руб. При цене доллара в 30 руб. весной 2002г. минимальная заработная плата стала равняться 450 руб., что составляет примерно 30% от стоимости минимальной потребительской корзины. Эти шаги обозначили появление стратегии перехода к рыночной экономике с ее реально работающей заработной платой.

Правительство России устранилось от регулирования оплаты труда, так что работодатель вправе устанавливать заработную плату на каком угодно низком уровне. Заработная плата занижается и в результате общей ценовой политики, когда правительство непрерывно увеличивает цены на энергоносители, пытаясь приблизить их к мировым, но без параллельного повышения заработной платы, либо проводит, как это было в августе 1998 г., девальвацию рубля, приводящую к обесцениванию денежных средств населения. В 23 индустриально развитых странах в 1965-1998гг. при росте потребительских цен в 5,4 раза среднемесячная оплата труда возросла в 8,2 раза[[73]](#footnote-73). В России же оплата труда и социальные выплаты растут значительно медленнее, чем цены на товары и услуги, о чем свидетельствует данные табл.4[[74]](#footnote-74).

Ослабевает в России и мотивационная функция заработной платы на основе ее объективной общественной дифференциации, которая в настоящее время зависит более всего от того, какое положение занимает работник, регион или отрасли по отношению к ввозимым за границу энергоресурсам. В регионах со значительной концентрацией предприятий топливно-энергетического комплекса высокая заработная плата обусловлена высокими ценами на продукцию, что связано с внешним рынком и монопольным положением отраслей и предприятий.

Обрабатывающие же отрасли в связи с большими затратами на сырье и топливо не имеют такой возможности для повышения оплаты труда. Спад производства в машиностроении, особенно на предприятиях ВПК, сказался на заработной плате его работников – по сравнению с добывающими и топливными отраслями. Особенно упала оплата труда наиболее квалифицированных специалистов – научных работников, преподавателей вузов, конструкторов, инженеров. Другой сферой высокой оплаты стали финансы и страхование. В 2001 г. месячная заработная плата в промышленности, строительстве, связи, науке и государственном управлении составила 45% от соответствующего показателя в сфере финансов и страхования, в здравоохранении, образовании и культуре – 20-23%, в сельском хозяйстве - 17%[[75]](#footnote-75).

 Таким образом, сегодня заработная плата большинства россиян не выполняет не воспроизводственной, ни стимулирующей функции. Это в значительной мере объясняет некоторые иррациональные с точки зрения теории рынка мотивы формирования предложения труда и спроса на него.

**Рынок труда Тверской области**

Стоит отметить, что чем сильнее экономически развит регион, тем более сложную и многослойную структуру имеет рынок рабочей силы.

Тверская область – типичная российская территория с точки зрения социально-экономического положения, характера потребительских процессов и уровня жизни населения[[76]](#footnote-76).

В период с 1991 по 2002 годы рынок Твери претерпел существенные изменения. Постоянно растет доля мелких частных предприятий (где работает в среднем от 1 до 20 человек). Но все же основными работодателями остаются градообразующие предприятия. Таким образом, наша область относится к тем, в которых уровень развитости труда зависит от степени экономической и инвестиционной активности крупных предприятий.

В 2001 году среднесписочная численность работников составляла 124185 человек, что на 2% лучше, чем в 2000 году. Больше всего человек задействовано в промышленности – 46971 человек, вторая по величине группа населения - в образовании (15724), третье место по занятости населения занимает здравоохранение ( 11963)[[77]](#footnote-77).

Так как в Твери всего несколько градообразующих предприятий и все они относятся к промышленности, то структура занятости по крупным и средним предприятиям распределилась согласно данным таблицы .5[[78]](#footnote-78).

Больше всего за период 2001 – 2002 годов возросла численность рабочих в стекольной и фарфорофаянсовой ( с 610 до 774,7 чел.) и в полиграфической ( с 3112 до 3485,44 чел.) отраслях. Это связано с ростом экономики и повышением потребительской способности населения. В остальных отраслях промышленности численность рабочих относительно постоянна, что объясняется достаточно небольшим числом предприятий данной отрасли на рынке города, поэтому у работника ограничен выбор по изменению места работы (особенно с узкой специализацией). Наибольший спад наблюдается в химической и нефтехимической отраслях (снижение на 4% к 2000 году)[[79]](#footnote-79).

В 2002 году сохранилась положительная динамика основных отраслей экономики области. Объем промышленного производства по сравнению с предыдущим годом возрос на 3 %. На 8% к уровню прошлого года возросли объемы инвестиций в основной капитал. Ситуация в экономике способствовала стабильности рынка труда. Численность экономически активного населения 795 тыс. чел., большая часть работает на крупных и средних предприятиях региона – 424,6 тыс. чел. Треть численности населения сосредоточена в промышленности, 12,4% - в образовании, 10,8% - в сельском хозяйстве[[80]](#footnote-80).

В 2002 году численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости – 23092 чел., что на 1,2% выше уровня 2001года, на 0,95% ниже уровня 2003года и на 0,7% ниже уровня 2005года.

Что касается заработной платы, то с 1995 года в Твери и Тверской области наблюдается ее существенный рост, особенно после кризиса 1998 года, что свидетельствует о постепенном оживлении экономики. Эта динамика отражена на диаграмме1.

Диаграмма1. Среднемесячная заработная плата работающих в экономике (с учетом малого бизнеса).

Заработные платы в Твери превосходят заработные платы Тверской области. Это объясняется тем, что в Твери более развитый рынок труда, чем в целом по области.

Естественно, что на тверском рынке труда существует дифференциация заработной платы, которая зависит от квалификации, опыта работы и специализации. Если рассматривать среднемесячные заработные платы по различным отраслям и их изменение к 2000 году, то наибольшую заработную плату получают специалисты в сфере финансов, кредита, страхования и пенсионного обеспечения (7659 руб.). На втором месте «специалисты-управленцы» (4993 руб.). Третье место занимает сфера науки и научного обслуживания(4247 руб.). Зарплаты сотрудников всех отраслей экономики заметно выросли по сравнению с 2000 годом, что легко объяснимо инфляцией.

Как уже было отмечено выше, самое большое количество населения работает в машиностроении и металлообработке. Основным предприятием данной отрасли является АО «ТВЗ»[[81]](#footnote-81). Стоит рассмотреть динамику показателя средней заработной платы. В период с 1990 по 2004 год фактическая среднемесячная заработная плата на каждого работника в среднем по заводу неуклонно возрастала. С 1990 по 1995 года она увеличивалась более чем в 2 раза в каждом году, что было необходимо при существовавшей гиперинфляции. В 1997-1998 году появляется замедление темпов роста заработной платы (предкризисное состояние). Но уже в 1999 году рост заработной платы ускоряется.

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда Твери и Тверской области находится на стадии подъема, но существует еще много проблем, которые нужно преодолеть.

**7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Итак, рынок труда - это прежде всего система, в которой взаимодействуют работодатели, предъявляющие спрос на рабочую силу и собственники рабочей силы, которые продают свою способность к труду. Главной особенностью этого рынка является специфика труда, как объекта купли-продажи.

Основными элементами механизма рынка труда являются спрос на рабочую силу, ее предложение. Спрос на труд как на фактор производства является производным от спроса на производимое благо Предложение труда формируется на основе выбора между трудом и отдыхом. Когда экономическая ценность труда превышает ценность отдыха при возросшей заработной плате, то имеет место эффект замещения. Противоположен эффекту замещения эффект дохода. Специфика кривой предложения состоит в том, что постепенно эффект замещения сменяется эффектом дохода.

Одной из важнейших категорий рынка труда является заработная плата. Существует огромное количество определений заработной платы, каждое из которых по-своему раскрывает этот феномен.

Основными факторами, влияющими на величину заработной платы являются социально-экономические, а также сложность выполняемой работы, соотношение спроса и предложения на рынке труда, вводимый государством гарантированный минимум заработной платы, средняя заработная плата**,** степень профессиональной квалификации, предельная производительность труда.

Основной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы. Профсоюз может добиваться этой цели разными путями: повышением спроса на труд, сокращением предложения труда путем ограничения членов профсоюза, что свойственно для закрытого или цехового профсоюза, или путем установления фиксированной ставки заработной платы.

Особенность функционирования российского рынка труда заключается, прежде всего, в наложении старых проблем на новые при его становлении. Переплетаясь и дополняя друг друга, они оказывают существенное влияние на поведение работодателей и наемных работников.

Важнейший фактор, обостряющий старые и новые проблемы рынка труда, - заработная плата. Одним из итогов перехода к рыночной экономике в России явилось снижение доли зарплаты в общей сумме доходов населения. Правительство России устранилось от регулирования оплаты труда, так что работодатель вправе устанавливать заработную плату на каком угодно низком уровне.

Тверская область – типичная российская территория с точки зрения социально-экономического положения, характера потребительских процессов и уровня жизни населения. Для нее характерны практически те же процессы, что и для России в целом, конечно, со своими особенностями: огромная роль на рынке труда градообразующих предприятий, уровень доходов населения Тверской области несколько ниже, чем в городе и т. д.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. Наемный труд и капитал. - М.: Политиздат, 1990. – 108с
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. I, гл. V. – М.: Наука, 1993.-579с.
3. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – 307с
4. Рынок труда / под ред. В. С. Буланова.- М.- 2000.- С.-136-229
5. Формирование и развитие рынка труда ( Понятие. Виды. Модели)// Современная экономика: российская модель.. –М.: ИНФА .- 2002 .- С. 77-99
6. Гребнев Я.С., Нуреев Р.М.. Экономика .- М. .- 2000.- С. 214-223
7. Ядгаров Я.С. История экономических учений. – М.: Экономика, 1996. – 249с.
8. Селищев А.С. Макроэкономика СПб. – 2000.- С. 269-305
9. Современная экономика/ под ред. О.Ю. Момедова .- М. - 1996.- С. 36-49
10. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс М.- 2003 .- С. 809-813, С. 633-645
11. Грязнова А.Г., Кодомов А.Ю. Рынок труда и зарплата. - М. – 2000.- С. 378-416
12. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. – М. – 1997. – С. 357-390
13. Баканов И.И., Шеремет А.Д. Экономический анализ. – М. – 1999.- С. 209-223
14. Соболевский А.А. Функции и параметры заработной платы в рыночной экономике// Труд за рубежом. - 2001.- С. 70-89
15. Рощин С.Ю. , Разумова Т.О. Экономика труда. - М.- 2001.-С. 176-233
16. Сергеев И.В. Экономика предприятия. – М. – 1997.- С. 230-246
17. Шлендер П.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда. – М. – 2002.- С. 65-115
18. Грязнова А.Г. Микроэкономика. – М.-2000. – С. 378-416
19. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда. – М.: Юстицинформ, 1992. – 93с.
20. Рузавин Г.И. Основы рыночной экономики. – М. – 1996.- С. 145-162
21. Рынок труда и доходы населения/ под ред. Волгина М. А. – М. – 1999.- С. 155-264
22. Ахапкин М. Ю. Российский рынок труда: состояние и перспективы//Конспект директора. - 2002. - №22.- С. 8-14
23. Ахапкин М. Ю. Российский рынок труда: состояние и перспективы//Конспект директора. - 2002. - №23.- С. 8-13
24. Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости// Человек и труд. – 2003.-№1.- С.52-57
25. Соболевская А.А. Роль зарплаты в рыночной экономике// Мировая экономика и международные отношения. - 2002.- №12.- С. 49-57
26. Кутепова Н. Специфика российского рынка труда// Человек и труд. - 2003 .- №5.- С. 42-44
27. О ситуации на рынке труда в РФ в 2001 г. ( Материалы Госкомстата)// Общество и политика. - 2002.- №8-9 .- С. 183-210

Акумова Н.В. Научный отчет о результатах исследования по теме: «Разработка минимального отраслевого стандарта оплаты труда в машиностроении».- М.-2002.- С.35

Тверь в цифрах. Тверской областной комитет по статистике. – Тверь. – 2001.- С. 24

Рынок труда и деятельность службы занятости за 2002 год. - Тверь. – 2003.- С. 3

Щегорцов А. Российский рынок труда, оценка ситуации.// Конспект директора. – 2001.- №15.-С. 4

Экономическая теория: Учебник/ под ред. Видяпина В.И., Добрынина А.И., Журавлевой Г.И., Тарасевича Л.С.- М.- 2002.- С.315

Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород.- 1997.- С. 420

**Приложение**

Таблица 1. Структура денежных доходов населения России, %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы Позиции | 1990  | 1991  | 1992  | 1993  | 1994  | 1995  | 1996  | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  |
| Всего  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Оплата труда  | 74.1  | 59.7  | 69.9  | 58.0  | 46.4  | 37.8  | 40.7  | 38.2  | 38.7  | 64.2  | 65.4  |
| Социальные трансферты  | 14.7  | 16.3  | 14.3  | 15.0  | 13.5  | 13.1  | 14.2  | 15.0  | 14.1  | 13.1  | 13.5  |
| Доходы от собственности  | 2.5  | 12.8  | 1.0  | 3.0  | 4.5  | 6.5  | 5.4  | 5.8  | 5.9  | 7.3  | 7.2  |
| Доходы от предпринимательской деятельности  | 3.8   | 4.1   | 8.4   | 18.6   | 15.9   | 16.4   | 13.7   | 13.0   | 14.8   | 14.3   | 12.7   |
| Другие доходы  | 4.9  | 7.1  | 6.4  | 5.4  | 19.7  | 26.2  | 26.0  | 28.0  | 26.5  | 0.9  | 1.2  |

Таблица 2. Дифференциация денежных доходов населения России

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Годы  | Распределение денежных доходов по 20%-ным группам населения, %  | Среднедушевой месячный доход населения, руб.  |
| I группа (богатейшая)  | II  | Ш  | IV  | V группа (беднейшая)  | в текущих ценах  | в ценах 1990г. |
| 1990  | 32.7  | 23.8  | 18.8  | 14.9  | 9.8  | 215  | 215  |
| 1991 | 35.9 | 22.8 | 17.9 | 14.0 | 9.4 | 466 | 249 |
| 1992  | 38.3  | 26.5  | 17.6  | 11.6  | 6.0  | 4000  | 131  |
| 1993  | 41.6  | 24.8  | 16.7  | 11.1  | 5.8  | 45200  | 152  |
| 1994  | 46.3  | 23.023.0 | 15.2  | 10.2  | 5.3  | 206300  | 170  |
| 1995  | 46.9  | 22.4  | 15.0  | 10.2  | 5.5  | 515400  | 143  |
| 1996  | 46.4  | 21.5  | 15.2  | 10.7  | 6.2  | 766100  | 134  |
| 1997  | 47.4  | 21.6  | 14.8  | 10.2  | 6.0  | 933800  | 143  |
| 1998  | 47.6  | 21.1  | 14.8  | 10.4  | 6.1  | 998.92  | 120  |
| 1999  | 47.8  | 20.8  | 14.8  | 10.5  | 6.1  | 1608.62  | 104  |
| 2005 | 46.5  | 21.2  | 14.8  | 10.4  | 7.1  | 2000.32  | 110  |

Таблица 3. Соотношение между минимальной заработной платой, стоимостью потребительской корзины и средней заработной платой в России

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы  | Минимальная заработная плата, руб.  | Стоимость минимальной потребительской корзины, руб.  | Средняя заработная плата, руб.  | Отношение минимальной заработной платы к  |
| стоимости минимальной потребительской корзины  | средней заработной плате  |
| 1990  | 80  | 112  | 296  | 0.71  | 0.27  |
| 1991  | 342  | 1540  | 1600  | 0.22  | 0,21 |
| 1992  | 900  | 12000  | 16132  | 0.08  | 0.06  |
| 1993  | 4275  | 25000  | 30600  | 0.17  | 0.14  |
| 1994  | 14620  | 141000  | 140000  | 0.1  | 0.1  |
| 1995  | 43500  | 328400  | 354000  | 0.13  | 0.12  |
| 1999  | 83.59  | 963  | 1582  | 0.087  | 0.037  |
| 2005 | 300.00  | 1264  | 2000  | 0.237 | 0.15 |

Таблица 4. Динамика цен и заработной платы в России

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы  | Среднемесячная заработная плата, руб. | Номинальная заработная плата, % к предыдущему году  | Индекс потребительских цен, % к предыдущему году | Реальная заработная плата, % к предыдущему году |
| 1996  | 790.2  | 157.0  | 148.0 | 106.0 |
| 1997  | 950.0  | 120.2  | 115.0 | 104.5 |
| 1998  | 1051.0  | 110.6  | 127.7 | 86.6 |
| 1999  | 1582.0  | 150.5  | 185.7 | 81.1 |
| 2000  | 2025.0  | 128.0  | 137.0 | 93.0 |

1. Райзберг Б.А. Курс экономики: Учебник. М., 2000, с.33 [↑](#footnote-ref-1)
2. Котляр А. О субъектах и объекте рынка труда// Человек и труд. - 2003.- №5.- С. 30 [↑](#footnote-ref-2)
3. Райзберг Б.А. Курс экономики: Учебник. М., 2000, с.37 [↑](#footnote-ref-3)
4. Котляр А. О субъектах и объекте рынка труда// Человек и труд .- 2003.- №5.- С. 31 [↑](#footnote-ref-4)
5. Рынок труда/ под ред. В.С. Буланова.- М., - 2000.- С.448 [↑](#footnote-ref-5)
6. Шлендер П. Э., Кокин Ю.П. Экономика труда. М.,- 2002.- С. 65 [↑](#footnote-ref-6)
7. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М.,- 2001. - С.287. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ядгаров Я.С. История экономических учений. – М., 1996. – 249с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. Петрозаводск,1993.- КнигаV, гл.19, стр. 216 [↑](#footnote-ref-9)
10. Формирование и развитие рынка труда (Понятие. Виды. Модели)//Современная экономика: российская модель. М.,- 2002,- С.78 [↑](#footnote-ref-10)
11. Столяров И.И. Регулирование рынка труда в России. М.,- 2001.- С. 166 [↑](#footnote-ref-11)
12. Там же С. 450 [↑](#footnote-ref-12)
13. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М.,- 2001.- С.8. [↑](#footnote-ref-13)
14. Там же . – С.9 [↑](#footnote-ref-14)
15. Селищев А.С. Макроэкономика – СПб.,-2000.-С. 272 [↑](#footnote-ref-15)
16. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. –М.,- 1997.- С.219 [↑](#footnote-ref-16)
17. Селищев А.С. Макроэкономика – СПб.,-2000.-С. 272 [↑](#footnote-ref-17)
18. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика.- М.,- 1995.- С. 288 [↑](#footnote-ref-18)
19. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М., 2001.- С.22. [↑](#footnote-ref-19)
20. Селищев А.С. Макроэкономика – СПб.,-2000.-С. 272 [↑](#footnote-ref-20)
21. Селищев А.С. Макроэкономика – СПб.,-2000.-С. 273 [↑](#footnote-ref-21)
22. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика.- М.,- 1995.- С. 289 [↑](#footnote-ref-22)
23. Экономическая теория: логический словарь/ Петрищев В.А. Карасева Л.А, Сенин А.М. ,Кунтыш В.А. Тверь, 2002.- С.62 [↑](#footnote-ref-23)
24. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М., 2001.- С.8. [↑](#footnote-ref-24)
25. . Иохин В.Я .Экономическая теория .- М., 2000.- С.296 [↑](#footnote-ref-25)
26. Грязнова А.Г., А.Ю. Кодомов Микроэкономика. - М., 2000.- С. 378 [↑](#footnote-ref-26)
27. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения.-М.,1999.- С.190 [↑](#footnote-ref-27)
28. Андреев Б.Ф. Экономическая теория. Микроэкономика. Макроэкономика .- Спб, 1998.- С. 210 [↑](#footnote-ref-28)
29. Экономическая теория: Учебник/ под ред. Видяпина В.И,. Добрынина А.И,. Журавлевой Г.И, Тарасевича Л.С.- М., 2002- С.315 [↑](#footnote-ref-29)
30. ШпеглерП.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда .- М., 2002. – С. 65-69 [↑](#footnote-ref-30)
31. Сергеев И.В .Экономика предприятия, М., 1997.- С.231 [↑](#footnote-ref-31)
32. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород. , 1997.- С. 420 [↑](#footnote-ref-32)
33. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород., 1997.- С. 420 [↑](#footnote-ref-33)
34. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1993г. – С. 342 [↑](#footnote-ref-34)
35. Иохин В.Я. Экономическая теория.- М., 2000.- С.298 [↑](#footnote-ref-35)
36. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. - М., 2000.-с.267 [↑](#footnote-ref-36)
37. Там же. – С. 268 [↑](#footnote-ref-37)
38. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. - М., 2000. - с. 270 [↑](#footnote-ref-38)
39. Акумова Н.В. Научный отчет о результатах исследования по теме: « Разработка минимального отраслевого стандарта оплаты труда в машиностроении», М., 2002.- С.13 [↑](#footnote-ref-39)
40. Там же .- С.16 [↑](#footnote-ref-40)
41. Ядгаров Я.С. История экономических учений. – М., -1996. – 249с. [↑](#footnote-ref-41)
42. Экономическая теория: Учебник/ под ред. Видяпина В.И., Добрынина А.И., Журавлевой Г.И., Тарасевича Л.С..- М., 2002.- С.315 [↑](#footnote-ref-42)
43. Селищев А.С. Макроэкономика. СПб., 2000.- С.281-282 [↑](#footnote-ref-43)
44. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. – Петр., -1993. – 178с. [↑](#footnote-ref-44)
45. Соболевская А. Роль заработной платы в рыночной экономике// Мировая экономика и международные отношения. - 2002.- №12.- С.54 [↑](#footnote-ref-45)
46. Там же.- С.54 [↑](#footnote-ref-46)
47. Макконнелл Р., Брю С.Л. Экономикс.- М., 2003 .- С. 633-645 [↑](#footnote-ref-47)
48. Боканов М. И,. Шеремет А.Д. Анализ труда и заработной платы// Экономический анализ .- М., 1999. – С. 209-223 [↑](#footnote-ref-48)
49. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М., 2001.- С.303. [↑](#footnote-ref-49)
50. Там же С. 309 [↑](#footnote-ref-50)
51. Макконнелл Р., Брю С.Л. Экономикс.- М., 2003 .- С. 810 [↑](#footnote-ref-51)
52. Макконнелл Р., Брю С.Л. Экономикс.- М., 2003 .- С. 810 [↑](#footnote-ref-52)
53. Там же .- С. 811 [↑](#footnote-ref-53)
54. ШпеглерП.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда .- М., 2002. – С. 83 [↑](#footnote-ref-54)
55. Макконнелл Р., Брю С.Л. Экономикс.- М., 2003 .- С. 812 [↑](#footnote-ref-55)
56. Там же С.812 [↑](#footnote-ref-56)
57. Макконнелл Р., Брю С.Л. Экономикс.- М.- 2003 .- С. 810 [↑](#footnote-ref-57)
58. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М.- 2001.- С.306 [↑](#footnote-ref-58)
59. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М.- 2001.- С.308 [↑](#footnote-ref-59)
60. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда, экономическая теория труда. - М.- 2001.- С.309 [↑](#footnote-ref-60)
61. Акумова Н.В. Научный отчет о результатах исследования по теме: « Разработка минимального отраслевого стандарта оплаты труда в машиностроении, М.,2002.- С.6 [↑](#footnote-ref-61)
62. Там же С.8 [↑](#footnote-ref-62)
63. Кутепова Н. Специфика российского рынка труда// Человек и труд.-2003.-№5.- С.42 [↑](#footnote-ref-63)
64. Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости// Человек и труд. –2003.-№1.-С. 52 [↑](#footnote-ref-64)
65. Кутепова Н. Специфика российского рынка труда// Человек и труд.-2003.-№5.- С.42 [↑](#footnote-ref-65)
66. Щегорцов А. Российский рынок труда, оценка ситуации.// Конспект директора. – 2001.- №15.-С. 4 [↑](#footnote-ref-66)
67. Там же.-С. 3 [↑](#footnote-ref-67)
68. Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости// Человек и труд. –2003.-№1.-С. 54 [↑](#footnote-ref-68)
69. Соболевская А. Роль зарплаты в рыночной экономике// Мировая экономика и международные отношения.-2002.-№12.-С. 51 [↑](#footnote-ref-69)
70. Там же .-С. 52. [↑](#footnote-ref-70)
71. Приложение с. 34. [↑](#footnote-ref-71)
72. Там же .-Приложение с. 34. [↑](#footnote-ref-72)
73. Экономист , 2001.- №4.- С. 67 [↑](#footnote-ref-73)
74. Российский экономический журнал. 2001.- № 3.- С. 47. [↑](#footnote-ref-74)
75. Ахапкин М.Ю. Российский рынок труда: состояние и перcпективы.// Конспект директора. – 2002.-№22.- С. 11 [↑](#footnote-ref-75)
76. Там же .- С.23 [↑](#footnote-ref-76)
77. Тверь в цифрах. Тверской областной комитет по статистике. – Тверь. – 2001.-С. 23 [↑](#footnote-ref-77)
78. Там же.- С. 23 [↑](#footnote-ref-78)
79. Тверь в цифрах. Тверской областной комитет по статистике. – Тверь. – 2001.- С. 24 [↑](#footnote-ref-79)
80. Рынок труда и деятельность службы занятости за 2002 год. - Тверь. – 2003.- С. 3 [↑](#footnote-ref-80)
81. Акумова Н.В. Научный отчет о результатах исследования по теме: « Разработка минимального отраслевого стандарта оплаты труда в машиностроении, М.,-2002.- С.35 [↑](#footnote-ref-81)