Саратовский Государственный Университет имени Н.Г. Чернышевского

РЕФЕРАТ

Формы и системы заработной платы.

Выполнила: студентка химического факультета, 3 курса, 312 группы, Паюсова О.А.

Проверил: ассистент кафедры экономической теории и национальной экономики

Рудакова В.А.

Саратов 2002Оглавление

*Введение*

*1. Общие положения*

*2. Оплата труда рабочих*

*3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих*

*4. Формы заработной платы*

***5. Системы оплаты труда***

*Заключение*

**Введение**

Термин «заработная плата» означает вознаграждение за труд, вы­плачиваемое работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией (независимо от ее организационно-правовой формы), за их труд. Одновременно работнику гарантируется сохранение определенного уровня вознаграждения за труд, для чего государством устанавливается минимальный размер оплаты труда.

Гарантийный характер минимального размера оплаты труда выра­жается в том, что работающие вправе претендовать на определенный месячный уровень вознаграждения за труд. Право получить установ­ленную государством сумму каждый работник имеет лишь в том слу­чае, если он, , полностью выполнил норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (нормы труда). Этот уровень не снижается, если норма рабочего времени и нормы труда не выполнены не по вине работника.

Минимальный размер оплаты труда периодически пересматрива­ется с учетом роста стоимости жизни, изменения минимального пот­ребительского бюджета и социально-экономического положения России.

Заработная плата имеет экономический и правовой аспекты. При рассмотрении заработной платы с экономических позиций специалисты обращают внимание, как правило, на ее денежный харак­тер, на связь размеров заработной платы с результатами работы организации и, как следствие этого, с ее финансовыми возможностями, а также на зависимость оплаты труда каждого конкретного работника от результатов затраченного им труда.

В определении заработной платы как правовой категории, сложившемся в российском трудовом праве, тоже подчеркивается зависимость вознаграждения от количества и качества труда, личного вклада работника в общие результаты работы коллектива. В то же время для правового определения заработной платы имеет значение обязанность работодателя выплачивать работнику вознаграждение за его труд, наличие у работника субъективного права на получение этого вознаграждения и установление заранее норм труда, тарифных ставок (окладов), сдельных расценок и иных факторов, с помощью которых подсчитывается сумма вознаграждения. С учетом сказанного и сфор­мулировано правовое определение заработной платы: заработная пла­та — это вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работающим у него по трудовому договору (контракту) гражданам по заранее установленным нормам и расценкам, учитывая количество и качество затраченного ими труда, личный вклад каждого в конечные результаты работы.

Оплата труда работника максимальным размером не ограничива­ется. Однако следует отметить, что косвенное регулирование высоких заработков все-таки существует — через нало­говую систему. Ежегодно определяется предельная сумма совокупного дохода за календарный год, подоходный налог с которой составляет 12%. Налоги с доходов, превышающих такую сумму, берутся в более высоком процентном соотношении по нарастающей шкале.

**1. Общие положения**

Организация заработной платы на современном этапе предполага­ет сочетание правового, регулирования, осуществляемого государст­венными органами в централизованном порядке, с отраслевым и ло­кальным регулированием непосредственно на предприятии.

В централизованном порядке определяются лишь минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохра­нения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

В сферу локального правового регулирования попало большое количество вопросов оплаты труда. На уровень предприятия (организации) в последние годы было передано решение таких вопро­сов, как установление систем оплаты труда отдельным работникам или коллективам, определение размеров тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), соотношение их разме­ров между отдельными категориями персонала, выбор иного вида опла­ты труда для руководителей, специалистов и служащих, введение до­плат и надбавок к тарифным ставкам (окладам), разработка и введение положений о премировании, об условиях выплаты вознаграждения за общие результаты работы за год, определение повышенных (по срав­нению с установленным законодательством) размеров оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных> введение, замена и пересмотр норм труда. Документом, в котором фиксируются разработанные на предприятии условия оплаты труда является коллективный договор или положение об оплате труда. Ло­кальное регулирование оплаты труда имеет существенное значение для увязывания заработка с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых локальных соглашений. На практике с помощью таких соглашений устанавливаются минимальная оплата труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенным федераль­ным законом, соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов, слу­жащих, вводится в отрасли повышенная оплата труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных и т. д.

Заработную плату не следует путать с гарантийными и компен­сационными выплатами, с гарантийными доплатами.

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

• в связи с выполнением государственных и общественных обя­занностей ;

• в период очередного отпуска;

• в связи с обязательными медицинскими обследованиями;

• при выполнении донорских функций;

• при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время;

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

• при простое не по вине работника;

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

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

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

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

Выплата заработной платы производится, как правило, в месте выполнения ими работы не реже, чем каждые полмесяца. Для отдель­ных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

Средний заработок, который полагается работнику за время отпу­ска, должен быть ему выплачен не позднее, чем за один день до начала отпуска.

**2. Оплата труда рабочих**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для ориентира при установлении окладов рабочим в производственной сфере можно использовать Квалификационный спра­вочник, и практику установления окладов высококвалифицированным рабочим. Но чей труд с учетом конкретных производственных условий целесообразно оплачивать по Окладам, предприятие должно решать самостоятельно (перечень таких работников желательно включать в кол. договоры).

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

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

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

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

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

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

**3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих**

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

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

Группировка должностей служащих в ЕТС произведена по призна­ку общности выполняемых работ (функций).

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

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

Должностные оклады определяются администрацией предприятия при приеме служащего на работу.

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

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

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

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

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

**4. Формы заработной платы.**

Важно также провести различие между денежной, или номинальной, и реальной заработной платой. 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. Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Изменения реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Так, повышение номинальной заработной платы на 8% при росте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 3%. Реальная и номинальная заработная плата не обязательно изменяется в одном и том же направлении. Например, номинальная заработная плата может повыситься, а реальная заработная плата в то же самое время — понизиться, если цены на товары возрастают быстрее, чем номинальная заработная плата.

**5. Системы оплаты труда**

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления разме­ров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соот­ветствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Существует две основные системы зара­ботной платы работников, соответствующие двум основным применяе­мым на практике формам учета затрат труда — повременную и сдель­ную, а также дополнительную — премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей, в сочетании с какой-либо основной. Выбор системы оплаты труда зависит от особен­ностей технологического процесса, форм организации труда, требо­ваний, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой рабо­те, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

При *повременной* оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применя­ются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промыш­ленности). Труд рабочих — повременщиков может оплачиваться по среднегодовым месячным тарифным ставкам, рассчитанным на основе часовых ставок. Необходимость применения часовой или месячной тарифной ставки, рассчитанной на основе часовой, определяется администрацией предприятия по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, исходя из конкретных производственных ус­ловий. Введение месячных тарифных ставок должно быть тесно связано с разработкой месячных нормированных заданий.

При *сдельной оплате* труда заработок рабочего зависит, по общему правилу, от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных рас­ценок, норм выработки, норм времени. При решении вопроса о вве­дении сдельной оплаты труда необходимо реально оценить, имеется ли возможность установить количественные показатели выработки (вы­полняемых работ) и их учет, обеспечить должное нормирование труда, Увеличить выработку продукции без изменения технологического про­цесса, контролировать качество продукции.

В зависимости от способа организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной. *Индивидуаль­ная* оплата возможна на работах, где труд каждого рабочего подлежит точному учету. Вознаграждение зависит от количества изготовленной Работником годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия. Если рабочий выполняет несколько различных видов работ (операций), оплачивается каждый их вид по установленнымна них расценкам.

При *коллективной сдельной* оплате труда вознаграждение каждо­го рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка). Распределение коллективного заработка между отдельными работниками не должно быть уравнительным, необходимо учитывать личный вклад каждого в общие результаты труда коллектива. Это де­лается чаще всего с помощью коэффициента трудового участия.

Сдельная оплата труда имеет несколько разновидностей, которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка. Помимо пря­мой сдельной оплаты есть косвенная, сдельно-прогрессивная, аккорд­ная.

При *косвенной сдельной* оплате труда, применяемой для вспомо­гательных рабочих, размер заработной платы зависит от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих. При *сдельно-прог­рессивной* оплате труда заработная плата за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется при неизменной расценке (как при прямой сдельщине), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы, по прогрессивно- нарастающим расценкам. Сущность *аккордной* оплаты труда заключается в том, что для отдельного исполнителя или группы (звена, бригады) размер вознаграждения ус­танавливается не за одну производственную операцию, а за комплекс работ.

Для усиления материальной заинте­ресованности работников в выполнении планов и договорных обяза­тельств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Под *премированием* понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успе­хов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания. Вместе с тем премирование служит важным средством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны общества, трудового коллектива, стимулом для улучшения работы других членов кол­лектива.

Общее понятие премирования работников принято подразделять на два более узких понятия: премирование как поощрение, предус­матриваемое системой оплаты труда, и премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне систем оплаты труда.

*Премиальная система оплаты труда* предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установлен­ных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, под­лежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предель­ные размеры) предусматриваются в положениях о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выпол­нении и показателей и условий премирования возникает право требо­вать выплату премии, а у организации — обязанность уплатить премиальную сумму.

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работникам предприятий и других организаций по ито­гам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжитель­ности его непрерывного стажа в организации. Каких-либо законода­тельных актов, регулирующих порядок выплаты этого вознаграждения, нет. А это значит, что в централизованном порядке установлены лишь основные исходные положения о порядке и условиях выплаты вознаг­раждения по итогам годовой работы. Организациям предоставлены широкие возможности для самостоятельного решения многих вопросов, связанных с выплатой вознаграждения, с учетом особенностей производства, условий труда и характера личного состава работников.

Установление системы оплаты труда и форм материального поощ­рения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграж­дения по итогам работы за год производится администрацией организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюз­ным органом.

**Заключение.**

Итак, заработная плата, или ставка заработной платы — это цена выплачиваемая за использование труда, хотя на практике заработная плата может принимать форму премий, гонораров, месячных окладов, термин заработной платы используется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени. Такое обозначение имеет преимущество, что напоминает нам, что ставка заработной платы суть цена, выплачиваемая за использования единиц услуг труда.

Общий, или средний, уровень заработной платы, как и общий уровень цен является сложным понятием, включающим широкий диапазон различных конкретных ставок заработной платы. Это в целом неточное понятие является полезным отправным пунктом при проведении сравнения и объяснении страновой и региональной дифференциации заработной платы.

**Список литературы.**

1. Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стжнли Л. Экономикс: Принципы, проблемы и проитика. Т.2 - М., 1995.
2. С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи Экономика. М., 1993.
3. Р.Пиндайк, Д.Рубинфилд Микроэкономика. М., 1992.
4. Д.Н.Хаймон Современная микроэкономика: анализ и применение. М., 1992.