**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ**

###### Курсовая работа

**по дисциплине:**

**политика доходов и заработной платы.**

**Тема: Регулирование заработной платы и политика доходов**

**Студентка**: Кощеева М.А.

**Специальность**: НЭ

**Курс**: 2

**Группа**: 4

**Руководитель работы**:

Балашова Н.В.

**Оценка работы**

**——————————/ Н.В.Балашова/**

**«\_\_\_\_\_» декабрь 1998 год**

**г. Москва**

**1998г.**

Оглавление

Введение 3

Политика доходов 8

Доходы населения 8

Распределение доходов 9

Неравенство доходов 10

Перераспределение доходов 12

Мрачная картина бедности 12

Особенности распределения доходов в России 13

Регулирование заработной платы 13

Сущность заработной платы 14

Прожиточный минимум 17

Минимальный размер оплаты труда 18

Единая тарифная сетка 18

Заработная плата при переходе к рыночной экономике 19

Основные принципы регулирования заработной платы 23

Государственное регулирование заработной платы 25

Программа социальных реформ 25

Заключение 29

Литература 30

# Введение

Вопрос о том, как надо распределять доход, имеет длинную и противоречивую историю, как в экономической науке, так и в философии. Следует ли распределять наш национальный доход и материальные блага в большем, или в меньшем, чем сейчас, соответствии с принципом равенства? Дебаты по поводу равенства обнаружили широкий спектр мнений и позиций. Сторонники одной из крайних позиций доказывают нам, что большее равенство является основной предпосылкой выживания капитализма. Приверженцы противоположной точки зрения предупреждают нас о том, что "стремление к равенству" подорвет систему и приведет ее к гибели.

Для измерения неравенства в доходах широко используется статистический прием деления населения на равные доли — децили и квинтели (1/10 и 1/5 части исследуемой совокупности). Измерение включает сопоставление между собой доходов в верхних, средних и нижних группах. Распределение доходов по децилям, квинтелям отражает степень дифференциации доходов и уровни концентрации покупательной способности населения.

В 80-е годы произошли изменения в распределении доходов по группам мирового населения. Нижние пять децилей повысили свою долю в доходах, главным образом, благодаря быстрому росту доходов в КНР и Индии, учитывая их место в мировом населении. По мере того как КНР переходила из первой децили в более высокую, темпы роста доходов в первой децили замедлились. В начале 90-х годов эта дециль определялась населением Тропической Африки и Бангладеш. Верхний дециль мирового населения увеличил свою долю в доходе в связи с относительно высокими темпами экономического роста в США и Японии.

В связи с уменьшением доходов на душу населения шестая-девятая децили уменьшили свою долю примерно на 5 пунктов. Седьмая дециль, включающая население стран со средним уровнем дохода, главным образом страны Латинской Америки, потеряла примерно 1 пункт. В девятой дециле сосредоточено население нефтеэкспортирующих стран, их доля в мировом доходе сократилась на три пункта — с 27 до 24%.

В целом верхние и нижние децили увеличили свою долю, а средние группы сократили. Различия между децилями остаются существенными. Несмотря на существенный рост в пяти нижних группах мирового населения доход на душу населения там не превышает 10% от среднемирового уровня, но только 1, 25% дохода на душу населения в верхней группе.

По другим подсчетам, при делении мирового населения на пять групп по 20% доля мирового дохода, приходящаяся на богатейший квинтель, увеличилась с 1965 по 1990 гг. на 14 процентных пунктов и достигла 83% в 1990 г. В 1965 г. средний доход на душу населения в богатейшем квинтиле был в 31 раз больше дохода в низшем квинтеле, а в 1990 г. уже стал в 60 раз больше. Доля других квинтелей сократилась.

Градация получателей доходов показывает значительно более глубокое имущественное неравенство в развивающихся, чем в западных странах. Разрыв между беднейшими и богатейшими 20% населения составлял почти 7 раз, а в развивающихся странах — 10, 6 раза. В начале 90-х годов разрыв между беднейшими и богатейшими группами несколько сократился в промышленно развитых странах, а в развивающихся странах остался на прежнем уровне. Доля беднейшего квинтеля населения в богатейших странах ненамного превосходила подобную группу в беднейших странах.

**Таблица 1.**

###### Распределение дохода семей, в %

|  | **20% беднейшего населения** | **20% богатейшего населения** |
| --- | --- | --- |
| **60—70-е****годы** | **80-е****годы** | **90-е****годы** | **60-70-е****годы** | **80-е****годы** | **90-е****годы** |
| **Наименее****Развитые****Страны** | 2,6-10,4 | 4,8-9,3 | 2,1-9,7 | 42,2-60,4 | 39,0-56,1 | 39,3-62,3 |
| **Страны со****Средним****Доходом** | 1,9-6,6 | 2,4-9,8 | 2,1-8,7 | 49,4-66,6 | 39,4-62,6 | 35,4-67,5 |
| **Промыш-ленные****Страны** | 3,8-8,7 | 5,1-8,7 | 5,1-8,7 | 37,0—50,3 | 36,0-44,7 | 36,0-47,0 |

**Источник: *World* Development Report. 1984, 1990, 1997.**

Если неравенство доходов в промышленно развитых странах Запада имеет в основном двухполюсный характер, то в развивающихся странах существует многочисленная социальная стратификация. Она проявляется по многим линиям, включая социальные слои, город и сельскую местность, современные и традиционные секторы производства, этнические группы, отсталые и развитые районы. Внутренний состав различных по уровню дохода групп, особенно с низкими доходами, в развивающихся странах в отличие от промышленно развитых государств практически не меняется. Бедность там оказывается застойной.

В развитых странах Запада в течение длительного исторического периода произошло снижение уровней неравенства. В развивающихся странах по мере увеличения дохода на душу населения происходило усиление неравенства в распределении богатства. В странах Латинской Америки неравенство в распределении доходов на нижних и верхних этажах пирамиды в 60— 70-х годах было более глубоким, чем во всех развивающихся странах. На долю самых бедных 20% населения приходилось 3—2, 5% доходов, а самых богатых 5% населения — 30—33% доходов, т. е. разрыв составлял 11—12 раз. В 90-е годы во многих странах Латинской Америки доходы 20% богатого населения в 15 раз превышали доходы низшего квинтеля, а в Бразилии — в 31 раз (1992 г.). Такие же тенденции отмечались в странах с относительно низким уровнем дохода. В целом, общие направления изменений в распределении доходов в странах Третьего мира не подтверждают тезис С. Кузнеца о том, что неравенство в распределении доходов на ранних стадиях развития увеличивается, а затем начинает сглаживаться.

Сохранение, а в целом ряде стран углубление неравенства не меняет имущественного положения значительной части населения. Неизменная или понижающая доля низших групп в доходах иногда сопровождается сокращением их доходов в абсолютном выражении. Проблема распределения доходов как между странами, так и внутри стран, особенно развивающихся, составляет одно из острых противоречий в мире.

 Необходимо также отметить, что заработная плата является самой важной ценой в экономике; это единственный (или главный) источник дохода. В самом деле, около 75% национального дохода составляет заработная плата и жалованье. Так же как и политика доходов регулирование оплаты труда имеет свои противоречия. Так, например, заработная плата имеет тенденцию к дифференциации по странам, регионам, различным видам деятельности, условиям труда и самим индивидуумам. Ставки заработной платы значительно выше в США, чем в Китае или России; они в целом выше на севере и на западе России, чем на юге страны; шахтеры в целом получают больше, чем трактористы; учителя государственных школ имеют заработную плату ниже, чем учителя частных заведений; бухгалтер одного предприятия может зарабатывать больше, чем бухгалтер другого предприятия. Ставки заработной платы дифференцируются также по полу и расовым признакам.

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

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

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

Все вышеуказанные проблемы и противоречия приводят к необходимости проведения исследований в области политики доходов и изучения вопросов регулирования заработной платы.

В нашей стране эти вопросы особенно актуальны в связи с переходом к рыночной экономике. Экономический кризис, начавшийся в России в августе нынешнего года, резко обострил вышеуказанные противоречия в области регулирования заработной платы и политики доходов

Так, по статистическим данным (Экономической экспертной группы при Департаменте макроэкономической политики МФ РФ), приведенным в Диаграмме 1, в сентябре реальная заработная плата уменьшилась (по сравнению с июлем) более чем в три раза. Правда, в октябре наблюдалось частичное восстановление реальных доходов населения после их обвала на 23% в сентябре. Среднедушевой денежный доход повысился с 973 руб. в сентябре до 1093 руб. в октябре (т.е. на 12,4%). Таким образом, рост доходов опережал темпы инфляции, что обеспечило рост реальных располагаемых доходов на 7,4% по сравнению с уровнем сентября. Тем не менее, сохраняется значительное отставание реальных располагаемых доходов от соответствующего периода прошлого года. Такое отставание составило 26,9% для октября и 14,0% в целом за десять месяцев.

С другой стороны, размер средней зарплаты уменьшилась в октябре даже в номинальном выражении. Начисленная месячная зарплата составила 1065 руб., снизившись на 3,0% по отношению к сентябрю. С учетом инфляции это соответствует падению зарплаты в реальном выражении еще на 7,2% от уровня сентября; ее реальное снижение по сравнению с октябрем 1997г. составило 34,1%.

 В использовании доходов населения произошло частичное восстановление прежней (докризисной) структуры. Доля расходов на покупку товаров и оплату услуг, достигавшая в сентябре 95%, снизилась до 82,4% (в первом полугодии эта доля составляла 76%). После наблюдавшегося в августе-сентябре крупномасштабного “проедания” сбережений доля доходов, направляемых на организованные сбережения, вновь стала положительной, хотя и оставалась очень низкой (1,0%). Практически не изменилась по сравнению с сентябрем доля средств, использованных на покупку валюты (6,1%). Несколько возросла доля доходов, использованных на прирост денег на руках у населения (4,8%). Это говорит о некотором восстановлении доверия к рублю в условиях снизившейся инфляции.

**Диаграмма 1.**



**Источник: Обзор экономических показателей от 15 декабря 1998 года. Экономическая экспертная группа департамента макроэкономической политики МФ РФ.**

В октябре остановился процесс резкого падения остатков вкладов населения в банках. Сумма рублевых вкладов, по предварительным данным, выросла на 0,5% (после падения на 15,5% за два предыдущих месяца). При этом продолжился интенсивный отток вкладов из коммерческих банков (остатки сократились на 13,0%), тогда как в Сбербанке сумма на счетах увеличилась на 4,2 млрд. руб. (3,8%).

В реальном выражении (с учетом инфляции) остатки рублевых сбережений населения продолжали сокращаться: их реальный уровень в целом по всем банкам уменьшился за октябрь на 3,8%.

****На нынешней стадии кризиса оказались затронуты все слои населения. Причем Индекс Потребительских Настроений (данные подготовлены группой “ИПН-Россия” при Министерстве Финансов РФ и Казначействе США по мониторингу, заказанному ВЦИОМу*)* снизился во всех доходных группах примерно в равной степени. Это явилось, прежде всего, результатом роста цен на потребительском рынке. Но в высокодоходных и среднедоходных группах по сравнению с низкодоходной группой усиливается пессимизм в оценках общеэкономических перспектив (Индекс Экономических Ожиданий в высокодоходной и среднедоходной группах снизились на 18% и на 23% соответственно, по сравнению с июльским замером). Возможно, из предположения, что развитие кризисных процессов, прежде всего, затронет сферу экономической деятельности в этих группах здесь также в большей степени снизились оценки материального положения в ближайшие 12 месяцев.

**Рисунок.1. Индекс потребительских настроений по доходным группам респондентов в 1996- 1998 гг.**

Аналогичные тенденции наблюдаются в группе респондентов моложе 30 лет и средневозрастной группе. Менее остро воспринимают перспективы развития ситуации в старшей возрастной группе, хотя именно в этой группе отмечается наибольшее снижение Индекса Текущего Материального Положения (эта группа населения более всего пострадала от роста цен на потребительском рынке).

Таким образом, цель данной работы состоит в том, чтобы выявить сложившиеся к настоящему времени основные проблемы в области регулирования заработной платы и политики доходов и рассмотреть пути их возможного решения.

# Политика доходов

Как направление государственного регулирования в экономике – политика доходов – одно из средств централизованного воздействия на общий размер и распределение вновь созданной стоимости.

Сущность политики доходов заключается в непосредственном установлении государством такого верхнего предела увеличения номинальной заработной платы, который способствовал бы выполнению основных задач и реализации приоритетов, стоящих перед экономикой.

Конкретная формулировка отдельных положений политики доходов в разных странах различна. На практике не существует двух полностью идентичных вариантов развития политики доходов. В механизме осуществления и формах проявления этой политики в каждом конкретном государстве различаются особенности, определяемые:

социально-экономическим и политическим развитием той или иной страны;

степенью и характером вмешательства государства в вопросы регулирования заработной платы;

традициями заключения коллективных договоров;

социальной напряженностью в обществе.

Главным объектом всех вариантов политики доходов является заработок рабочего в целом, в том числе ставка заработной платы, оплата сверхурочных, социальные выплаты и другое. В западно-европейских странах, как правило, политика доходов подразумевает непосредственное ограничительное регулирование всех основных категорий доходов населения, лежащих в основе личного и производственного потребления.

Политика доходов на практике преимущественно воздействует на движение только заработной платы.

Разработка и реализация политики доходов особенно далеко ушла в Великобритании, т.к. британское государство пыталось добиться согласованных действий профсоюзов и правительства. Однако, практически во всех капиталистических странах политика доходов имела скромные экономические итоги: ее принципы полностью нигде не были осуществлены. Таким образом политика доходов не проявила себя в качестве эффективного инструмента экономического управления.

### Доходы населения

Под доходами населения понимается сумма денежных средств и материальных благ, получаемых или произведенных домашними хозяйствами за определенный промежуток времени. Роль доходов определяется тем, что уровень потребления населения прямо зависит от уровня доходов.

Условно, можно провести следующую классификацию доходов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **По форме получения** | **По отношению к налогообложению и ценам** | По факторам производства | **По способам получения** |
| Денежные | Номинальные | Заработная плата(номинальная, реальная) | Доход от формальной экономики | Доход от неформальной экономики |
| Натуральные | Располагаемые |
|  | Реальные | Рента (природные ресурсы, земля) |  | Фиктивная экономика |
| Вторая экономика |
|  |  | Наука |  | “Черная” экономика |
|  |  | Процент / капитал (ссудный доход на собственную прибыль корпораций: -номинальная ставка - реальная ставка) |  |  |

 ***Денежные*** доходы населения включают все поступления денег в виде оплаты труда работающих лиц, доходов от предпринимательской деятельности, пенсий, стипендий, различных пособий, доходов от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты, сумм от продажи ценных бумаг и недвижимости.

***Натуральный*** доход включает прежде всего продукцию, произведенную домашним хозяйством для собственного потребления.

***Номинальные*** доходы характеризуют уровень денежных доходов независимо от налогообложения и цен.

***Располагаемые*** доходы – это номинальные доходы за вычетом налогов и других обязательных платежей. Для измерения динамики располагаемых доходов применяется показатель реального распределения доходов. Он рассчитывается с учетом индекса цен.

***Реальный*** доход характеризует номинальные доходы с учетом изменения розничных цен и тарифов.

### Распределение доходов

Проблема распределения доходов имеет два аспекта: функциональное распределение и личное распределение.

***Функциональное*** распределение доходов связано со способом, которым денежные доходы общества делятся на заработную плату, ренту, процент и прибыль. Совокупные доходы распределяются в соответствии с функцией, выполняемой получателем дохода. Функциональное распределение формирует первичные доходы населения. В смешанной экономике, как показывает практика развитых стран, основная часть общего дохода приходится на заработную плату. Доход мелких собственников, в том числе и от самодеятельности врачей, адвокатов, фермеров, владельцев мелких и некорпоративных предприятий, является по существу комбинацией заработной платы, прибыли, ренты и процента.

***Личное***распределение доходов связано со способом, которым совокупный доход общества распределяется среди отдельных домохозяйств. Совокупный доход неравномерно распределяется между группами семей. Личное распределение связано с домохозяйствами, как с расходующей группой. Часть доходов населения поступает государству как индивидуальные налоги, а остаток распределяется на личное потребление и сбережение.

### Неравенство доходов

Получение доходов сопровождается неравенством распределения. Причины неравенства распределения доходов:

***Объективные*** причины отражают общую полезность занятий, территорию, отраслевую и межпрофессиональную дифференциацию оплаты труда, уровень образования, неравенство владения собственностью.

***Субъективные*** причины связаны с характером личности (удача, связи, риск, авантюризм, дискриминация и т.д.)

***Специфические*** причины обусловлены текущими особенностями рыночной среды (низкая цена труда, неотрегулированность нормативно-правовой базы, возможность присвоения больших «теневых» доходов).

**Кривая Лоренца**

Неравенство доходов проявляется в двух формах: *концентрации* и *дифференциации*. Объектами исследования могут быть группы населения или регионы. (Для иллюстрации способа построения кривой Лоренца использованы материалы из книги К.Р.Макконнелла и С.Л.Брю «Экономикс»).

Степень неравенства доходов можно увидеть на *кривой Лоренца*. "Доля семей" расположена на оси абсцисс, а "доля дохода" — на оси ординат. Теоретическая возможность абсолютно равного распределения дохода представлена биссектрисой, она указывает на то, что любой данный процент семей получает соответствующий процент дохода. Это значит, что если 20% всех семей получают 20% от всего дохода, 40% - 40%, а 60%—60% и т. д., то соответствующие точки будут расположены на биссектрисе.

Нанеся на график данные за 1987 г. из таблицы 2, мы получим кривую Лоренца, демонстрирующую фактическое распределение дохода. Как указывает точка *a,* 20% всех семей с самыми низкими доходами получили 4,6% дохода; точка *b* указывает, что 40% семей с низкими доходами получили 15,4% (4,6 - 10,8), и т. д. Область между линией, обозначающей абсолютное равенство, и кривой Лоренца указывает на степень неравенства доходов. Чем больше эта область, или разрыв, тем больше степень неравенства доходов. Если бы фактическое распределение доходов было абсолютно равным, то кривая Лоренца и биссектриса совпали бы и разрыв исчез. На границе рисунка, противоположной началу системы координат, показана ситуация абсолютного неравенства, когда 1% семей имеет 100% дохода, а другие не имеют ничего. В этом случае кривая Лоренца совпадет с осями системы координат, образуя прямой угол с вершиной в точке *f*, как показывают жирные линии на графике. Треугольник, образуемый диагональю и осями координат, характеризует эту крайнюю степень неравенства.

**Таблица 2.**

 **Доля совокупного дохода (до вычета налогов), который получала каждая из пяти групп семей, а также 5% семей с самыми высокими доходами (за избранные годы, %)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа семей (по 20% от общего числа) | 1929 | 1935—36 | 1947 | 1955 | 1969 | 1979 | 1987 |
| Низшая  | 12,5 | 4,1 | 5,0 | 4,8 | 5,6 | 5,3 | 4.6 |
| Вторая | 9,2 | 11,8 | 12,2 | 12,4 | 11,6 | 10,8 |
| Третья | 13,8 | 14,1 | 17,0 | 17,7 | 17,7 | 17,5 | 16,9 |
| Четвертая | 19,3 | 20,9 | 23,1 | 23,7 | 23,7 | 24,1 | 24,1 |
| Высшая | 54,4 | 51,7 | 43,0 | 41,6 | 40,6 | 41.6 | 43.7 |
| Итого: | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Наивысшие 5% семей с максимальными доходами | 30,0 | 26,5 | 17,2 | 16,8 | 15,6 | 15,7 | 16,9 |

***Источник:* Bureau of the Census. Так как данные в таблице округлены, их сумма не всегда составляет 100%.**

Кривая Лоренца наглядно показывает степень неравенства доходов. Точнее говоря, область между линией, обозначающей абсолютное равенство, и кривой Лоренца отражает степень неравенства доходов.

**Рисунок 2. Кривая Лоренца**

Кривую Лоренца можно использовать, чтобы сравнивать распределение доходов в различные периоды времени, или в различных странах, или между различными группами (например, между черными и белыми), принимая во внимание доходы до и после вычета налогов и трансфертные платежи.

Как уже отмечалось ранее, данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что между 1947 и 1969 гг. кривая Лоренца слегка сместилась к биссектрисе, а с 1969 по 1987 г. — в обратном направлении. Сравнение с другими странами показывает, что в Соединенных Штатах доход распределяется менее равномерно, чем в большинстве других промышленно развитых стран.

### Перераспределение доходов

В переходной экономике существует два основных канала перераспределения доходов:

* Прогрессивное налогообложение личных доходов;
* Система трансфертных платежей.

Главная роль в уменьшении неравенства в распределении доходов принадлежит трансфертным платежам, цель которых не допустить обнищания отдельных слоев, сгладить остроту социально-экономических противоречий. Возможности использования трансфертных платежей как канала перераспределения доходов не безразмерны. Это означает, что увеличение размеров и продолжительности выплат пособий по безработице или пособий малоимущим слоям населения ослабляют стимулы к труду. Это, в свою очередь, отрицательно влияет на экономику и социальную атмосферу общества.

Возможности увеличения налоговой прогрессии ограничены. Таким образом, увеличение прогрессивности налогообложения подрывает стимулы к получению высоких доходов, а тем самым и стимулы к высокопроизводительному труду и инвестициям, поощряя утечку капитала зарубеж. Это также отрицательно сказывается на развитии национальной экономики

Политика перераспределения доходов призвана сократить разрыв в уровнях жизни высоко- и низкодоходных групп населения, но лишь в той мере, которая не угрожает подавлением деловой активности.

### Мрачная картина бедности

Многих людей меньше беспокоит общин вопрос распределения дохода, чем более конкретная проблема неравенства дохода. Поэтому, вооружившись базовой информацией, давайте перейдем к проблеме бедности. Насколько распространена бедность в Соединенных Штатах? Каковы характерные черты бедных? И какую политику надо проводить, чтобы уменьшить бедность?

Бедность не поддается точному определению. Но в широком смысле мы можем сказать, что семья живет в бедности, когда ее основные потребности превышают имеющиеся у нее средства для их удовлетворения.

Потребности семьи определяются многими факторами: ее размером, состоянием здоровья и возрастом ее членов и т. д. Средства семьи состоят из текущих доходов, трансфертных платежей, сделанных ранее сбережений, собственности и т. д.

Определение бедности, принятое соответствующими правительственными органами, основано на размере семьи. Так для США из этого определения следует, что в 1987 г. человек, получавший менее 5778 дол. в год, жил в бедности. Для семьи из четырех человек черта бедности составляла 11 611 дол., для семьи из шести человек — 15 509 дол. Воспользовавшись этим определением для анализа данных о доходах в Соединенных Штатах, обнаружим, что *около 13,* *5% всего населения, то есть примерно 33 млн человек, живет в бедности.*

### Особенности распределения доходов в России

* Особенности связаны с переходом от централизованного распределения доходов к децентрализованному.
* Неравенство распределения совокупного дохода между отдельными группами населения.
* Значительная доля доходов от неформальной хозяйственной деятельности.
* Значительная снижающаяся доля заработной платы в денежных доходах населения.
* Уровень заработной платы отстает от производительности труда значительно больше, чем в странах с рыночной экономикой.
* Занижение оплаты труда рассматривается как способ повышения рентабельности и инвестиционных возможностей.
* Отмена ограничений на заработную плату при отсутствии ее рыночных регуляторов.
* Углубление межотраслевых различий заработной платы.
* Дифференциация заработной платы по видам деятельности не всегда из приоритетности развития различных секторов экономики.
* Слабая связь распределения доходов в функциональном и индивидуальном плане с производительностью и эффективностью.

# Регулирование заработной платы

 В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, т.к. многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Однако, наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п. ), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. Далее, не учитываются изменения в отношениях собственности разгосударствления и приватизации.

И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом вышеуказанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом.

***Заработная плата*** - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода ( чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

### Сущность заработной платы

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

«Заработная плата как цена труда» теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи.

А.Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата.

На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы.

В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Эта концепция была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости.

Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы.

К.Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

О сущности рабочей силы нет единства взглядов. Одни экономисты считают, что рабочая сила находится вне отношений собственности. В качестве аргумента приводится тот факт, что она не является товаром.

Но разве отношения собственности только товарно-денежные отношения? Отмирание товарно-денежных отношений не будет означать ликвидацию собственности как экономической категории.

Другие - отстаивают тезис о том, что рабочая сила является личной собственностью граждан. Отсюда вытекает право труженика на выбор профессии, реализацию своих способностей к труду. Все эти положения правильные, но надо учитывать, что гарантия трудового участия и возможность выбора места приложения труда зависят от условий общественного развития.

Третья, весьма представительная группа экономистов поддерживает идею, что рабочая сила является общественной собственностью. Труд выступает в качестве средства к жизни каждого трудоспособного индивида, но подобного рода сила принадлежит обществу.

Ряд экономистов считает, что рабочая сила является одновременно и личной и общественной собственностью. По их мнению все, что связано с приобретением трудовых навыков, их поддержанием и развитием (т.е. с деятельностью самого человека) выражает личную собственность.

Однако это является экономической основой реализации права на труд. Гарантом же этого права выступает общество, которое формирует рабочие места и требования к профессиям и квалификации, организует систему подготовки кадров, организует и контролирует процесс труда.

В данных процессах рабочая сила выступает как общественная собственность. Индивидуальная рабочая сила функционирует только как составная часть совокупной рабочей силы общества. Новое социальное положение личности, носителя рабочей силы, проявляется в отношениях соревновательности.

Воспроизводство рабочей силы выражает единство общественных, коллективных и личных экономических интересов по поводу формирования и функционирования рабочей силы как личного фактора производства.

Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для его производства, а следовательно и воспроизводства этого специфического предмета торговли.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны.

*Качественная* характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли.

С *количественной* стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты.

Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, т.е. формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Кроме проанализированных основных концепций, в зарубежной экономической литературе создано много других теорий определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные.

Теория «рабочего фонда» (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль). В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемых на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. «Рабочий фонд», расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории как величина, предопределенная до начала производства и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишатся части принадлежащего им «Фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Производительная» теория заработной платы. Согласно этой теории, главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Американский экономист Г. Кэрри (1793-1879 ) утверждал, что заработная плата повышается и падает пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора - производительность труда.

Теория предельной производительности. Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Клерком (1847-1938). Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Клерк исходя из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, «предельному рабочему».

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении.

Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе - путем понижения заработной платы.

Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает, сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

### Прожиточный минимум

*Прожиточный минимум* представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Методическими рекомендациями по расчету прожиточного минимума он трактуется более расширенно, как показатель объема и структуры потребления на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния взрослых, социального развития детей и подростков.

Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Структура прожиточного минимума определяет статьи расхода бюджета прожиточного минимума (расходы на питание, непродовольственные товары, услуги, налоги и другие платежи) по законам России, по социально-демографическим группам.

При дифференциации прожиточного минимума по социально-демографическим уровням выделяются: трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет и от 7 до 15 , а также определяется структура бюджета на душу населения . Различают бюджет прожиточного минимума (БПМ) и минимальный потребительский бюджет (МПБ) .

Бюджет прожиточного минимума служит основой для расчета прожиточного минимума, обеспечивающего низкий жизненный стандарт потребления товаров и услуг.

Минимальный потребительский бюджет представляет собой прожиточный минимум более высокого стандарта. Соотношение между БПМ и МБП по данным оперативной системы социальных индикаторов уровня жизни населения Министерства труда РФ составляет 1:29.

### Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодический пересмотр с учетом индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ « О повышении минимального размера оплаты труда» , минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день (с 1 января 1997г.) - 83490 рублей.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства ( нормы труда), не может быт ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда.

На уровне минимального размера оплаты труда ставка работников устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников.

### Единая тарифная сетка

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы (тарифный коэффициент указывает на величину, на которую необходимо умножить размер минимальной оплаты труда, чтобы получить размер соответствующей тарифной ставки):

| **Разряды оплаты труда** | **Тарифные коэффициенты** |
| --- | --- |
| 1 | 1,00 |
| 2 | 1,30 |
| 3 | 1,69 |
| 4 | 1,91 |
| 5 | 2,16 |
| 6 | 2,44 |
| 7 | 2,76 |
| 8 | 3,12 |
| 9 | 3,53 |
| 10 | 3,99 |
| 11 | 4,51 |
| 12 | 5,10 |
| 13 | 5,76 |
| 14 | 6,51 |
| 15 | 7,36 |
| 16 | 8,17 |
| 17 | 9,07 |
| 18 | 10,07 |

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыло (доход) предприятия.

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок ( окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений (бонусов) за выслугу лет определяются в коллективном договоре.

В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов. Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

### Заработная плата при переходе к рыночной экономике

Переход к рыночной экономике избавляет от коренного порока административно-командной системы распределения, состоящего в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет).

Функции распределения передаются непосредственным производителям или частному владельцу предприятия. Только собственник отныне вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы.

В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень почасовой оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей.

Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и т.д., т.е. определенное в зависимости от сложности труда, квалификации работника качество жизни. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы.

Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу.

Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы.

В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Из системы государственного регулирования в переходный период осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки - стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства.

Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то , чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила».

Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника (как правило, более 70%).

Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последняя в конечном счете также выразится размером заработка).

Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу.

Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности ее, использовании ее для реализации мотивационной политики.

Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы.

К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономические: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В переходный период происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда как по отраслям, так и внутри их по профессионально-квалифицированным группам работников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы.

Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречия в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства.

Но самая большая проблема в организации заработной платы ее систематические невыплаты трудящимся. В последнее время этот процесс стремительно нарастал, особенно в течении 1997-98 гг. Система органов государственного управления практически беспомощна в решении данного вопроса.

Неплатежи заработной платы резко повысили значимость других источников доходов для населения. На первом месте стоят доходы от личного подсобного хозяйства, на втором плане пособия, дотации и компенсации.

Заработная плата, по результатам исследовании, в общей структуре доходов населения составляет всего лишь 44%. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда.

Таким образом заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилась одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

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

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает :

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
* разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
* разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
* обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда ее принципов, которые необходимо базировать на следующих экономических законах: законе о возмещении затрат на воспроизводство рабочей силы , законе стоимости.

### Основные принципы регулирования заработной платы

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

* принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам.
* принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства.
* принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства.
* принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечить материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Заработная плата, будучи основным источником доходов трудящихся, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся.

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

Например, в строительстве в качестве показателей производительности труда используется либо выработка одним рабочим определенного количества продукции за установленный период, либо трудоемкость производства единицы определенного вида работ.

Основным показателем производительности труда в строительстве является годовая выработка на одного работника , занятого на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах. Этот показатель стоимостный. Используются также натуральные показатели трудоемкости отдельных видов работ, исчисляемые в виде затрат труда в человеко-днях на единицу работ. А также существуют другие показатели.

Заработная плата может действовать как фактор, дестимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

### Государственное регулирование заработной платы

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

* законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
* налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
* установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
* установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральными, территориальным, коллективными, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы:

* контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер;
* регулирование доходов на основе государственных правил и положений;
* политика трехстороннего сотрудничества.

Все их элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработной платы, централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок.

Поэтому главная надежда – политика сотрудничества, в частности, по вопросам утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

### Программа социальных реформ

26 февраля 1997 г.Правительство Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 июня 1996г. N 934 "О подготовке программы социальных реформ", приняло постановление № 222 «О программе социальных реформ в РФ на период 1996 – 2000гг.».

Эти постановлением главными задачами в сфере труда и трудовых отношений определяются:

* создание экономических и социальных условий для значительного повышения результативности труда, трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы;
* внедрение надежных механизмов соблюдения предприятиями всех форм собственности правовых гарантий, предоставляемых работникам наемного труда, в том числе по своевременной и полной оплате труда, социальному страхованию, охране, условиям и режиму труда.

В соответствии с этим постановлением предполагается проведение следующих реформ в сфере оплаты труда.

*1. Заработная плата лиц, работающих по найму, является основным, а для подавляющего большинства из них - единственным источником доходов.*

За годы реформирования экономики уровень реальной оплаты труда работников снизился более чем в 2 раза, доля начисленной заработной платы в совокупных денежных доходах населения упала с 70 до 44 процентов. Возникла необоснованная дифференциация размеров оплаты труда по профессионально - квалификационным группам работающих, по предприятиям, отраслям, регионам страны. Соотношение средней заработной платы 10 процентов наиболее оплачиваемых и такой же доли наименее оплачиваемых работников сейчас составляет 1:24. В условиях резкого сокращения уровня реальной оплаты труда угрожающий характер приняли задержки с выплатой заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда чрезвычайно низок и искусственно сдерживается во многом из-за того, что вместо функции законодательного определения минимального уровня оплаты труда он стал выполнять несвойственную ему роль технического норматива при определении величины ряда социальных выплат и административных санкций.

Вследствие этих негативных процессов заработная плата перестала выполнять воспроизводственную и стимулирующую функции.

*2. Основными направлениями политики в области оплаты труда являются*: обеспечение роста реальной заработной платы работников в тесной увязке с результатами их работы, квалификацией и профессионализмом, с тем чтобы оплата труда стала главным источником денежных доходов населения; повышение уровня государственных гарантий оплаты труда с целью вывода работающих граждан из числа бедного населения; достижение такого уровня заработной платы наемных работников, который позволил бы обеспечить устойчивый платежеспособный спрос населения и экономические стимулы для развития производства, а также активизировать личное участие работников в своем социальном обеспечении и страховании, стал бы надежным источником инвестиций на цели социального развития.

Эта политика должна прежде всего содействовать стимулированию результативной трудовой деятельности, профессиональной и территориальной мобильности населения в целях обеспечения эффективной структурной перестройки экономики и технического перевооружения производства. При этом предстоит также решить проблемы сокращения необоснованно высокой дифференциации размеров оплаты труда и восстановления роли минимальной оплаты труда в качестве законодательной гарантии защиты работников наемного труда.

3. *Реформирование оплаты труда будет осуществляться на основе*: экономических методов, преимущественно через налоговое регулирование денежных доходов; использования механизмов социального партнерства и системы договоренностей между предпринимателями и наемными работниками; повышения уровня государственных гарантий минимальной оплаты труда, ужесточения ответственности за нарушения трудового законодательства.

4. *В ходе осуществления реформы оплаты труда намечается предпринять следующие меры.*

В области оплаты труда во внебюджетном секторе экономики:

* создать систему гарантий минимальных уровней заработной платы для работников в зависимости от их квалификации на основе коллективных тарифных договоров и соглашений между работодателями и работниками на всех уровнях социального партнерства;
* усилить регулирующее воздействие государства на оплату труда руководителей государственных, казенных и муниципальных организаций, а также организаций со смешанной формой собственности.

В генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации предусматривается определить общие принципы и минимальные гарантии оплаты труда, а также рекомендуемые соотношения минимальных ставок заработной платы между отраслями экономики с учетом сложности и условий работ.

На отраслевом уровне намечается ввести с учетом отраслевых особенностей рекомендуемые минимальные ставки, межразрядные тарифные коэффициенты для оплаты труда различных категорий работников, основные условия дополнительного стимулирования, виды и минимальные размеры компенсационных доплат и надбавок.

В региональных (территориальных) соглашениях предполагается установить размер тарифной ставки I разряда основной профессии базовой отрасли, тарифные ставки и оклады для оплаты труда работников сквозных (межотраслевых) профессий и должностей исходя из уровня жизни на конкретной территории.

Предусматривается существенно повысить роль коллективных договоров, заключаемых непосредственно на предприятиях и в организациях, в регулировании вопросов оплаты труда.

Предстоит разработать нормативные документы, устанавливающие через систему контрактов зависимость размера оплаты труда руководителей предприятий от результатов хозяйственно - финансовой деятельности и эффективности работы этих предприятий, а также упорядочить оплату труда работников казенных предприятий на основе применения на них тарифных ставок и окладов при условии выполнения государственных заказов.

Для предприятий, получающих государственные дотации или льготы по расчетам с бюджетами, а также имеющих задолженность по выплате заработной платы, возможно установление ограничений в оплате труда руководителей на основе специальных соглашений.

В области оплаты труда в бюджетной сфере:

* уточнить параметры Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в увязке с активным использованием механизма надбавок и доплат, дополнительным стимулированием труда высококвалифицированных работников, в том числе за счет введения надбавок к должностным окладам за непрерывный стаж работы и высокую результативность труда;
* проводить повышение ставок заработной платы работников бюджетной сферы не только в зависимости от темпов роста потребительских цен, но и с учетом динамики заработной платы во внебюджетном секторе экономики.

При определении в бюджетах всех уровней размеров средств на оплату труда работников бюджетной сферы необходимо добиваться, чтобы средняя заработная плата работников бюджетной сферы была не ниже 80 - 85 процентов от средней заработной платы в промышленности.

В области минимального размера оплаты труда, гарантированного государством:

* повысить минимальный размер оплаты труда на основе нового социального стандарта - минимальной часовой оплаты труда, имея в виду приблизить этот размер к величине прожиточного минимума трудоспособного человека;
* отказаться от использования минимального размера оплаты труда в качестве нормативной базы при установлении размеров социальных выплат.

В области своевременной и полной выплаты заработной платы:

* установить, что при наличии задолженности по оплате труда в акционерных обществах, активы, в том числе ликвидные основные фонды и оборотные средства, подлежат продаже на аукционе с направлением полученных средств на погашение задолженности по заработной плате;
* обеспечить усиление мер экономической, административной и уголовной ответственности должностных лиц, собственников либо их представителей, осуществляющих функции работодателя, за нарушение прав трудящихся на полную, своевременную оплату выполненной работы;
* установить права работника на возмещение материального вреда, причиняемого задержкой выдачи начисленной заработной платы;
* расширить правоприменительную практику и упростить порядок рассмотрения обращений граждан по фактам задержек причитающейся заработной платы; содействовать образованию хозяйствующими субъектами на добровольной основе специальных целевых страховых фондов за счет перечисления в них части доходов от их деятельности на случай временных финансовых затруднений, которые могут привести к задержке расчетов по заработной плате;
* ужесточить государственный контроль за прохождением и целевым использованием средств федерального бюджета, направляемых на оплату государственного заказа.

# Заключение

1. Для России в настоящее время характерно значительное неравенство в распределении доходов.
2. Неравенство доходов существенно увеличилось в последнее десятилетие, августовский кризис придал этому процессу дополнительный импульс.
3. Статистические данные указывают на то, что уже более 40% населения имеет доходы ниже уровня прожиточного минимума.
4. Принимаемые государством (правительством) меры по стабилизации положения не приносят результата, в связи с ухудшающимся общим экономическим положением в стране.
5. Учитывая «слабость» власти, а как следствие бурное развитие теневой экономики и «бегство» капиталов за границу, а также упадок производства и низкую «собираемость» налогов, нетрудно предположить, что неравенство доходов в ближайшей перспективе (1999 – 2000гг.) будет только усугубляться.
6. Для **выживания** населения России в 1999г. необходимы кардинальные меры в области:
* стимулирования промышленного производства;
* наведения порядка в сборе налогов;
* экспорта капитала за границу
* социальных программ для беднейшего населения и по всей видимости гуманитарная помощь экономически развитых стран.

# Литература

1. К.Р.Макконнел, С.Л.Брю ”ЭКОНОМИКС. Принципы, проблемы и политика”, М:1992г.

2. С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи “ЭКОНОМИКА”, М:1993г.

3. «Обзор экономических показателей» Экономической экспертной группы при Департаменте макроэкономической политики МФ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 15 декабря 1998г.

4. Е.Ф.Борисов «Хрестоматия по экономической теории», М:1997г.