**Содержание**

Введение. . . . . . . . . . . 3

Глава 1. Сущность и формы заработной платы

1.1 Содержание заработной платы в рыночной экономике. . . 5

1.2 Сущность заработной платы. . . . . . . 9

1.3 Формы заработной платы. . . . . . . 11

Глава 2. Дифференциация заработной платы

2.1 Экономическое значение дифференциации заработной платы. 18

2.2 Отраслевые и территориальные факторы дифференциации

заработной платы. . . . . . . . . 22

Глава 3. Определение заработной платы на конкретных рынках труда

3.1 Модель конкуренции. . . . . . . . 32

3.2 Модель монопсонии. . . . . . . . 34

3.3 Модели с учетом профсоюзов. . . . . . . 38

Заключение. . . . . . . . . . 42

Список литературы. . . . . . . . . 43

**Введение**

Темой моей курсовой работы является заработная плата: её сущность, формы, дифференциация и определение на конкретных рынках труда. Эта тема особо актуальна в наше время, так как заработная плата теснейшим образом связана с экономическими и социальными проблемами общества, а ее дифференциация отрицательно влияет на развитие экономики страны. Экономическое назначение заработной платы заключается в стимулировании развития производства, повышении его эффективности. Социальное ее назначение - обеспечение благосостояния людей в тесной связи с расширением производства и ростом его эффективности, Даже в условиях социалистической экономики такая взаимосвязь признавалась необходимым моментом развития общества. Реализация этого принципа тем более важна и, безусловно, необходима в условиях рыночной экономики. В рамках внутрихозяйственной сферы производственной деятельности предприятий осуществление этих задач существенно облегчается при внедрении договорной системы взаимоотношений или внутрихозяйственного расчета. В условиях рыночной экономики содержание этих отношений должно значительно отличаться от тех схем и принципов, которые использовались при советской экономической системе.

Объектом исследования курсовой работы является заработная плата.

Предметом курсовой работы являются формы, дифференциация и определение на конкретных рынках заработной платы.

Задачи курсовой работы:

- определить содержание заработной платы в рыночной экономике;

- изучить сущность и формы заработной платы;

- выявить экономическое значение дифференциации заработной платы;

- рассмотреть отраслевые и территориальные факторы дифференциации заработной платы;

- проанализировать определение заработной платы на конкретных рынках труда.

В процессе работы над вопросом были использованы следующие методы: эмпирический (изучение учебной литературы, монографий, статьей, журналов по теме и систематизация материала), теоретический (анализ данных, таблиц, схем, сравнительных характеристик), метод документирования.

Перспективность этой темы состоит в том, что данную работу можно использовать при изучении рынка труда, а также при решении насущных проблем современной экономики.

При изучении данного вопроса были использованы множество различных источников: учебники микроэкономики, экономической теории, статьи журналов и газет, монографии, статистические данные, выписки из законов РФ, а также ресурсы глобальной сети Internet

**Глава 1. Сущность и формы заработной платы**

**1.1 Содержание заработной платы в рыночной экономике**

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1) Оплата за отработанное время

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

- Премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;

- Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);

- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

- Выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- Доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах

- Доплаты за работу в ночное время;

- Оплата работы в выходные и праздничные дни;

- Оплата сверхурочной работы;

- Оплата работнику за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

- Доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;

- Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;

- Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

- Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;

- Оплата специальных перерывов в работе;

- Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

- Выплата разницы в окладах при временном заместительстве;

- Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

- Оплата труда работников не списочного состава;

- Оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов[[1]](#footnote-1);

Оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.).

2) Оплата за неотработанное время

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;

- Оплата льготных часов подростков;

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

- Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;

- Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;

- Оплата простоев не по вине работника;

- Оплата за время вынужденного прогула;

- Единовременные поощрительные выплаты;

- Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

3) Выплаты на питание, жилье, топливо

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

- Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);

- Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива[[2]](#footnote-2).

**1.2 Сущность заработной платы**

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученная работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время в соответствии с законодательством.

Заработная плата в условии рыночной экономики определяется на основе взаимодействия 3-х составляющих:

- рынка труда;

- государственного регулирования;

- коллективно-договорного регулирования.

Организация зарплаты на предприятиях осуществляется на основе следующих принципов:

1) Установление строгой зависимости от количества и качества труда.

2) Обеспечение роста зарплаты в пределах зарабатываемых трудовыми коллективами средств.

3) Опережение роста производительности роста труда по сравнению с ростом средней зарплаты.

4) Усиление заинтересованности всех работников предприятия в мобилизации имеющихся резервов эффективности производства[[3]](#footnote-3).

Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время остается для большинства работников основным источником доходов.

Составной частью рыночной экономики является рынок труда. Среди основных его комплексов особое место занимает стоимость рабочей силы. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включает в себя товары и услуги, удовлетворяющие физиологические потребности работника, а так же затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионально уровня. Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, получаемые за результаты своего труда. Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата. Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние на это оказывает состояние рынка труда.

Рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательскую способность денег. При этом под реальной заработной платой подразумевают то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную заработную плату. Для того чтобы в условиях инфляции заработная плата соответствовала стоимости рабочей силы, в масштабах государства используется индексация доходов населения.

Также на заработную плату влияет занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь можно выделить три возможных варианта:

1. Первый вариант (идеальный вариант) – на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В этом случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, будет равна ее стоимости;

2. Второй вариант – спрос на рабочую силу превышает предложение. При этом варианте работодатели могут предлагать заработную плату значительно выше ее стоимости;

3. Третий вариант, достаточно распространен в условиях рыночной экономики – предложение на рабочую силу превышает спрос на нее. В этом варианте возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы[[4]](#footnote-4).

Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

В данном определении подчеркивается, прежде всего, что заработная плата – это форма цены (а не стоимость) рабочей силы (а не труда). Если мы признаем, что рабочая сила – это товар, значит она должна продаваться не по стоимости, а по цене, которая кроме компенсации затрат имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержание семьи работника и т.д. То есть, как и в отношении любого товара, цена рабочей силы (Ц) складывается из суммы ее стоимости (С) и прибыли (Р):

Ц = С + Р

Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы – потребление (использование рабочей силы), но и ее производство (формирование рабочей силы), распределение и обмен в целом.

**1.3 Формы заработной платы**

Основными формами заработной платы являются сдельная и повременная (рисунок 1).

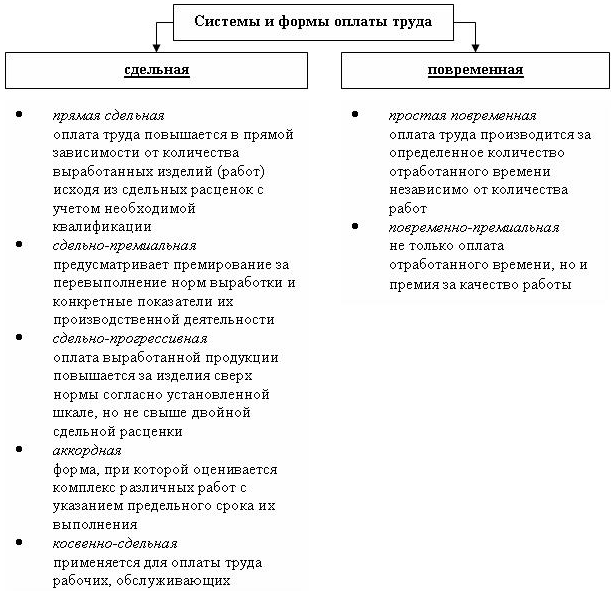


Рисунок 1 – Системы оплаты труда и соответствующие формы заработной платы[[5]](#footnote-5)

Повременная – система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда (рисунок 2). Повременная форма заработной платы может реализовываться в виде следующих систем оплаты: простая повременная; повременно-премиальная. Повременная форма заработной платы используется для 70-80% американских рабочих, и для 60-70% рабочих в Западной Европе. В России по разным оценкам повременная форма оплаты используется примерно для 20-30% рабочих.

При повременной системе оплаты труда работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

Различают простую повременную форму заработной платы и повременно-премиальную:

- при простой повременной форме заработной платы оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ;

- повременно-премиальная форма заработной платы предусматривает не только оплату отработанного времени, но и выплату премии за качество работы.

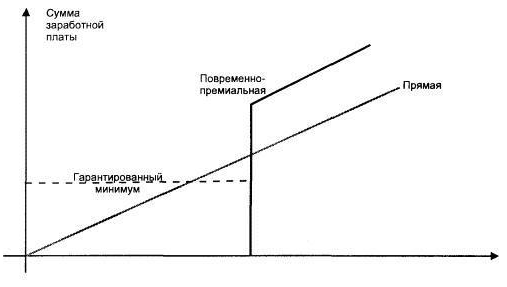


Рисунок 2 – Повременная форма заработной платы[[6]](#footnote-6)

Для расчета заработка при повременной форме достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Заработок работника определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней.

Простая повременная система оплаты труда недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда работника и его заработной платой. Поэтому широко распространена повременно-премиальная система оплаты труда, при которой учитывается количество и качество труда, усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность в результатах работы, так как премирование производится за ликвидацию простоев оборудования и простоев рабочих, экономию времени, безаварийную работу машин, оборудования, экономию материалов. Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается на предприятии.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных положениями о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у организации – обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью повременно-премиальной формы оплаты труда.

Премии, выплачиваемые в рамках оплаты труда, носят, как правило, регулярный характер, выплачиваются в соответствии с Положением о премировании и относятся на себестоимость продукции.

Сдельная – форма оплаты труда, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда (рисунок 3).

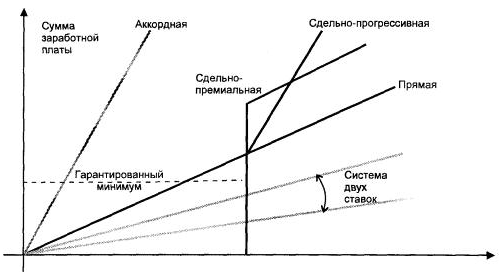
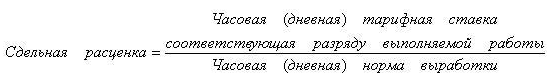


Рисунок 3 – Сдельная форма заработной платы[[7]](#footnote-7)

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.



Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях[[8]](#footnote-8).



К формам заработной платы сдельной системы оплаты труда относятся:

- прямая сдельная – оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

- сдельно-премиальная – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.);

- сдельно-прогрессивная – предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

- косвенно-сдельная – применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают;

- аккордная – форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания. Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания. Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий[[9]](#footnote-9).

При прямой сдельной форме заработной платы зарплата рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.). При исчислении оплаты труда в соответствии с премиальной системой, принятой на предприятии, все премии, предусмотренные Положением о премировании, будут являться составной частью фактического заработка работника. Размер премии, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (по прогрессивно нарастающим расценкам), но не свыше двойной сдельной расценки.

Таким образом, рассмотренные формы заработной платы основаны либо на повременной, либо на сдельной системе. Для закрепления за заработной платой стимулирующей функции, в процессе выбора системы оплаты труда, следует учитывать так называемый «эффект привыкания», согласно которому любые изменения в системе оплаты труда с целью повышения её эффективности, в том числе и связанные с повышением уровня зарплаты, могут стать недейственными в течение очень короткого времени – до двух месяцев. Так как у каждой из рассмотренных систем оплаты труда есть свои особенности, определяющие её преимущества и недостатки, выбор и установление системы оплаты труда остается за предприятием. Только в этом случае при оплате труда каждого работника возможно учесть все многообразие внешних и внутренних факторов, воздействующих на предприятие.

**Глава 2. Дифференциация заработной платы**

**2.1 Экономическое значение дифференциации заработной платы**

Дифференциация заработной платы – это различие уровней оплаты труда работников под влиянием различных факторов. Дифференциация заработной платы определяется как различиями в результатах труда работников, так и общеэкономическими условиями деятельности различных отраслей хозяйства[[10]](#footnote-10).

Рыночной экономике в целом присуща значительная дифференциация уровней заработной платы. Различия в размере оплаты труда зависят от ряда факторов, среди которых необходимо назвать в первую очередь профессионально-квалификационные моменты: природные способности человека (умственные и физические), уровень его подготовки и квалификации, сферу и отрасль занятости, степень мобильности рабочей силы (профессионально-отраслевой и территориальной).

Нередко дифференциация заработной платы имеет и совершенно иную природу: она бывает прямым результатом дискриминации в оплате труда по возрасту, полу и национальности работников. С этим печальным явлением при переходе к рынку столкнулась и Россия. Несмотря на существующий законодательный запрет дискриминации, женщинам за сопоставимый труд (особенно на частных фирмах) нередко платят меньше, чем мужчинам. Встречаются и случаи использования дешевого труда экономических и политических эмигрантов из стран СНГ.

Наконец, дифференциация заработной платы часто бывает обусловлена страновыми различиями. Обычно для более развитых стран характерен более высокий национальный уровень зарплаты. Об этих различиях свидетельствуют, например, ставки зарплаты в сфере промышленного производства.

Дифференциация трудового вознаграждения представляет собой объективно обусловленное различие в его величине на одного занятого, а также соотношение связанных с трудом доходов различных социальных групп. Она обусловлена влиянием следующих групп факторов:

1) демографические (пол, возраст, внешность, способности и т. д.);

2) профессиональные (профессия, специальность, образование, квалификация, опыт, уровень профессионализма и т. п.);

3) социально-статусные (работающий по найму, привлеченный к выполнению договора подряда, предприниматель, самозанятый, свободной профессии и т. д.);

4) социально-экономические (род занятий или деятельности, отрасль, режим рабочего времени, условия труда и т. д.);

5) социально-географические (природно-климатические особенности места работы, его территориальная обособленность, плотность и характер расселения, национальные особенности);

6) социально-политические (политическая стабильность в регионе, уровень развития социальной инфраструктуры и т. п.)[[11]](#footnote-11).

Видно, что первые четыре группы факторов действуют главным образом на уровне индивидов и социальных групп, а последние две – на региональном уровне. Но все они прямо или косвенно влияют на размеры трудового вознаграждения, поэтому их необходимо последовательно рассмотреть.

Демографические факторы. Разные источники формирования доходов и неодинаковые возможности участия в общественно полезной деятельности в силу различий в возрасте и пола определяют то обстоятельство, что условия формирования доходов, в том числе трудовых, у отдельных социально-демографических групп существенно отличаются. Влияет на размер зарплаты и весь комплекс способностей личности. Так, высокая физическая выносливость позволяет человеку получить больший трудовой доход.

Профессиональные факторы также оказывают огромное воздействие на дифференциацию вознаграждения. Каждая специальность требует некоторого уровня образования, опыта, профессионализма. Некоторые профессии и специальности отличаются друг от друга уровнем нужной квалификации. С одной стороны, есть профессии заведомо низкой квалификации (подсобные рабочие, уборщики санитарно-бытовых и производственных помещений, грузчики, табельщики, гардеробщики и т.д.).

Социально-статусные факторы тесно взаимосвязаны с перечисленными выше факторами и во многом определяются ими. Социальный статус каждого человека характеризуется его местом в обществе на различных стадиях жизнедеятельности и возможностями получения доходов из различных источников. Отчасти социальный статус человека определяется личностными качествами (порядочность, ответственность, инициатива и предприимчивость, моральное состояние, контактность, доброжелательность, терпимость, чувство хозяина). От социально-экономического статуса (собственник, наемный рабочий) зависит экономическое поведение людей, в частности выбор рода деятельности и действия по поиску работы.

Социально-экономические факторы в наибольшей степени влияют на размер и структуру доходов. Здесь прежде всего значима зависимость от рода и вида деятельности (наемный труд, предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность, челночный бизнес, работа в личном подсобном хозяйстве, посредничество, консультирование и др.), от вариантов занятости (сочетание различных видов, форм, времени и характера занятости), отрасли экономики, форм собственности, условий труда и др. На практике возможны различные сочетания этих факторов, что увеличивает либо уменьшает размеры трудовых доходов. Совмещение различных видов занятости ведет к росту доходов. Труд во вредных условиях оплачивается выше, чем в нормальных условиях. Сверхурочная работа сопровождается также повышенной оплатой. Работники акционерных обществ по сравнению с государственными имеют дополнительный доход от собственности. Неполная занятость ведет к снижению размера дохода, так как оплата труда зависит от времени и производительности труда. Размер дохода зависит также от положения предприятия на рынке товаров и состояния рынка труда. Так, предприятие-монополист имеет больше возможностей для роста доходов. Заработная плата работников газовой промышленности, электроэнергетики, связи значительно выше средней. На нее также влияет активность профсоюзов.

Социально-географические факторы определяются в первую очередь природно-климатическими условиями, характером расселения. Россия отличается большой территорией, неодинаковыми климатическими условиями, неравномерностью расположения природных ресурсов. В силу этих причин в разных регионах страны стоимость жизни различается, что предполагает необходимость обеспечения и регулирования соответствующих доходов. На размер оплаты труда оказывает влияние отраслевая структура отдельных регионов. Например, уровень оплаты труда весьма высок в Тюменской и Кемеровской областях, так как в них преобладает добывающая промышленность, в Москве – из-за большой концентрации финансово-банковских учреждений и сосредоточения органов государственного управления. Низкая зарплата характерна для регионов с сельскохозяйственным уклоном и преобладанием легкой промышленности (Ивановская область).

Социально-политические факторы. Демонополизация экономики, развитие различных форм собственности внесли принципиальные изменения в распределительные отношения. На смену единому принципу административно-бюрократического распределения (дымовой завесой для которого выступал в большинстве случаев только декларативный принцип распределения по труду) пришло распределение по затратам труда, его результатам, паевому взносу, капиталу, собственности, стоимости рабочей силы. На первоначальной стадии перехода к рынку происходит некоторое выравнивание трудовых доходов предприятий (фирм) с примерно равными технико-экономическими показателями. Это обеспечивает примерно равные потребительские качества товаров, услуг и затраты труда. Опыт зарубежных стран показывает, что с развитием рыночных отношений, НТП, внедрением инноваций все большее значение приобретают средние общественно необходимые затраты труда. Это может привести одни предприятия к кризисному состоянию, а другие к процветанию. Все эти процессы прямо влияют на дифференциацию трудового вознаграждения.

В целом факторы, формирующие доходы населения, могут быть трех уровней:

- к первому уровню относятся факторы, зависящие от самого человека, его жизненной позиции, его человеческого капитала и трудового потенциала;

- ко второму уровню (микроуровню) относятся факторы, связанные с местом работы, отраслью, формой собственности, положением фирмы на товарном, финансовом рынках и на рынке труда, с технической оснащенностью предприятия, с его местом расположения и др.;

- к третьему уровню (макроуровню) относятся факторы, связанные с экономикой страны в целом и региональной экономикой. Эта группа факторов формирует систему социальных трансфертов[[12]](#footnote-12).

При этом важно понимать, что применительно к конкретному человеку все эти параметры могут сочетаться по-разному.

**2.2 Отраслевые и территориальные факторы дифференциации заработной платы**

Среди всех факторов дифференциации заработной платы особенно ярко проявляются отраслевые и территориальные.

Для формирующегося российского рынка труда характерны неполная занятость (безработица), заниженная в среднем заработная плата и большая дифференциация доходов населения, сопряженная с опасностью социального взрыва. Все более настоятельной необходимостью для России является целенаправленное и эффективное государственное регулирование рынка труда. Надеяться на позитивные результаты саморегуляции рынка ни в коем случае нельзя. Ведь в нашей стране сравнительно слабы профсоюзы, отсутствуют традиции поиска компромиссов и социального партнерства между трудом и капиталом, словом, крайне велика степень несовершенства рынка и, следовательно, крайне ограничены возможности автоматического устранения возникающих диспропорций. В этих условиях государство должно быть гарантом обеспечения нормальной жизнедеятельности лиц наемного труда, то есть выступать в роли главного социального «контролера».

Сравнительный анализ динамики показателей средней заработной платы свидетельствует о существенных различиях в ее уровне по федеральным административным округам и субъектам РФ.

На основании приведенных данных можно сформулировать следующие тезисы:

- по всем федеральным административным округам наблюдается усиление дифференциации заработной платы, причем происходит это довольно неравномерно. В Центральном и Уральском федеральных регионах дифференциация увеличилась в 2 раза, в Сибирском и Дальневосточном – почти в 1,4 раза, в Северо-Западном, Южном и Поволжском округах – в пределах 1,2-1,3 раза;

- дифференциация возникает и между федеральными округами, причем это касается как минимальных, так и максимальных уровней заработной платы;

- наибольшими темпами повышение дифференциации происходит на территориях с самой высокой зарплатой.

Чрезмерная территориальная дифференциация зарплаты вызывает дополнительные отрицательные социально-экономические последствия:

- тормозится создание общероссийского и территориальных рынков труда, что мешает формированию нормальных цен на рабочую силу;

- нарастает неприязнь населения страны в целом и ее активной работающей части к гражданам, проживающим на территориях с высоким уровнем зарплаты и доходов;

- на значительном количестве территорий с устойчиво низкими уровнями зарплаты и доходов возникает недовольство работой правительства и других органов федеральной власти[[13]](#footnote-13).

Эти настораживающие явления и процессы убедительно подтверждают необходимость усиления роли государственных гарантий в регулировании отношений, складывающихся в сфере оплаты труда. Мириться с недооценкой значимости проблем заработной платы больше нельзя: требуются соответствующие изменения в законодательстве.

Анализ особенностей дифференциации в сфере оплаты труда позволил выявить ее типы, экономические причины различий, способы воздействия на них. Так, профессионально-квалификационная дифференциация обуславливается значительными финансовыми затратами, связанными с обучением, и невозможностью полноценной замены одних работников другими без их специальной и длительной подготовки. Экономические причины данного явления коренятся в неодинаковых инвестициях в человеческий капитал; соответствующие методы управления связаны с оценкой компетентности конкретного работника, эффективности инвестиций в кадры и др.

Внутриотраслевая дифференциация вытекает из применения разных ставок оплаты на предприятиях одной отрасли. Ее причины обусловлены различиями в положении предприятий. Структуре рабочей силы, стоимости воспроизводства рабочей силы. Методы управления связаны с установлением государством коэффициентов к централизованно определяемому минимуму зарплаты или тарифным ставкам 1-го разряда ЕТС.

Проявление межотраслевой дифференциации – различные ставки оплаты труда для одинаковых профессий (приоритетность того или иного сектора); депрессивный или развивающийся характер отрасли; различия в структуре рабочей силы и в стоимости воспроизводства рабочей силы.

Территориальная дифференциация, в том числе по уровню жизни населения: ее главный признак – различная покупательная способность одной и той же номинальной зарплаты. В ее основе – факторы (экономические, природно-географические и др.), обуславливающие неодинаковость уровней цены рабочей силы (набор продуктов и услуг, образующих материальный субстрат стоимости рабочей силы, цены на товары и тарифы на услуги). Методы управления – дифференциация минимальной заработной платы по регионам с учетом стоимости жизни, обеспечение примерно равных гарантий населению всех регионов по возмещению затрат на воспроизводство рабочей силы, расчеты дифференцированных по территориям минимальных потребительских бюджетов.

Следует подчеркнуть, что практически все причины различий связаны со стоимостью воспроизводства рабочей силы. Таким образом, не оспаривая значимости индивидуальной оплаты труда, зависящей от количества, качества и ответственности труда, следует констатировать следующее: работникам можно выплатить только те средства, которые заработаны в соответствии со спросом на предлагаемые товары (услуги), но и с учетом дифференциации, обусловленной факторами воспроизводства рабочей силы, в том числе, с особенностями регионального развития.

В современных демократических, социально ориентированных государствах чрезмерная дифференциация денежных доходов признана социальным злом, и помощь бедным, нуждающимся членам общества становится одним из приоритетных направлений деятельности государства. Несовпадение экономической и социальной эффективности проявляется в первую очередь в том, что распределение доходов, «справедливое» и эффективное с точки зрения рыночной экономики рассматривается обществом как «несправедливое».

В отличие от дореформенной экономики, в которой более высокая оплата была характерна для отраслей материального производства, теперь лидером по уровню зарплаты стала сфера финансов, кредита и страхования. В 1991 году уровень денежной зарплаты здесь в 1,8 раза превышал средний показатель по стране. В 2009 году он превысил его примерно в 2,5 раза. Для сферы финансов, кредита и страхования характерны и высокие темпы роста номинальной средней зарплаты (в 17284,4 раза) при росте в целом по стране в 12465,3 раза: опережение составило примерно 1,39 раза.

Приоритетное место по темпам роста средней зарплаты принадлежит отрасли связи (она выдвинулась на 3-е место). Устойчивые показатели по уровню средней заработной платы на транспорте. В последние годы весьма высокие темпы роста средней зарплаты отмечаются в науке и научном обслуживании. В целом за указанный период заработная плата в этой отрасли возросла в 17477,4 раза, что позволило ей переместиться с 7-го на 4-е место.

Самые низкие темпы роста заработной платы – в сельском хозяйстве, торговле и общественном питании, образовании, здравоохранении и физической культуре.

За период 1991-2009 гг. существенно возросла дифференциация в уровне заработной платы по отраслям экономики при некотором изменении соотношения по уровню оплаты труда между отраслями. Если в 1991 году отношение зарплаты в самой высокооплачиваемой отрасли (финансы, кредит и страхование) к самой низкооплачиваемой (образование) составляет 2,5 раза, то в 2009 году оно достигло 6,1 раза (по отношению к сельскому хозяйству). Столь резкое отставание отраслей с низкой зарплатой по темпам ее роста и усиление дифференциации в уровнях зарплаты по отраслям экономики отражают глубокие и достаточно устойчивые негативные процессы.

Отмеченные тенденции характерны для самой сложной по структуре отрасли экономики – промышленности. Наиболее существенный рост заработной платы в отраслях с самой высокой зарплатой просматривается еще отчетливее. На 1-м месте по темпам роста зарплаты находится топливная промышленность, устойчиво лидирующая и по ее уровню; на 2-м месте по обоим показателям – цветная металлургия, на 3-м месте по темпам роста занимает черная металлургия, находящаяся на 4-м месте по уровню средней заработной платы.

Что касается усиления дифференциации заработной платы, то она возросла с 1,89 раза в 1991 году (отношение оплаты труда в топливной промышленности к оплате в машиностроении) до 3,3 раза в 2009 году (соответственно топливная и легкая промышленность)[[14]](#footnote-14).

Дифференциация заработной платы по отдельным отраслям промышленности и по профессионально-квалифицированным группам работников достигла огромных размеров, которые не всегда обосновываются объективными характеристиками работы и значимостью.

Регионы, имеющие высокую концентрацию предприятий топливно-энергетического комплекса, характеризуются высокой заработной платой, что обусловлено высокими ценами на продукцию в связи с монопольным положением отраслей и предприятий.

Регионы, где сосредоточена легкая и пищевая промышленности, находятся в бедственном положении.

Таблица 1 – Распределение отраслей экономики по уровню денежной заработной платы и динамике ее роста

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отрасль экономики** | **Занимаемое отраслью место** | | | |
| **По средней заработной плате** | | **По темпам роста с 1991 по 2009 г.** |
| **1991 г.** | **2009 г.** |
| Промышленность | 4 | 6 | 6 |
| Сельское хозяйство | 9 | 12 | 12 |
| Строительство | 2 | 7 | 8 |
| Транспорт | 3 | 2 | 5 |
| Связь | 6 | 3 | 1 |
| Торговля и общественное питание | 8 | 9 | 11 |
| ЖКХ | 10 | 8 | 7 |
| Финансы, кредит, страхование | 1 | 1 | 3 |
| Наука и научное обслуживание | 7 | 4 | 2 |
| Здравоохранение, физкультура | 11 | 10 | 9 |
| Образование | 12 | 11 | 10 |
| Управление | 5 | 5 |  |

Анализ отраслевой дифференциации заработной платы позволяет сделать вывод, что общее сокращение ее размеров во многих обрабатывающих отраслях, увеличение разрыва в оплате труда между «богатыми» и «бедными» отраслями отрицательно сказывается на экономической ситуации в стране и ее регионах, а также на уровне жизни как работающего, так и неработающего населения.

Новая промышленная политика России, ориентированная на развитие, расширение и модернизацию обрабатывающих отраслей, позволит повысить зарплату работников и снизить степень расслоения занятых по уровню дохода, то есть сократить дифференциацию заработной платы.

Дифференциация доходов (зарплаты) – явление объективное, связанное с социально-экономическими различиями в положении членов общества в сфере производства, распределения и потребления. В демократическом государстве, где политики озабочены соблюдением принципов справедливости и равенства граждан, чрезмерное богатство одних и нищета других признаются недопустимым явлением.

Таблица 2 – Распределение отраслей промышленности по уровню денежной заработной платы и динамике ее роста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Отрасль промышленности** | **Занимаемое отраслью место** | | |
| **По средней заработной плате** | | **По темпам роста с 1991 по 2009 г.** |
| **1991 г.** | **2009 г.** |
| Электроэнергетика | 3 | 3 | 6 |
| Топливная | 1 | 1 | 1 |
| Черная металлургия | 4 | 4 | 3 |
| Цветная металлургия | 2 | 2 | 2 |
| Химическая и нефтехимическая | 7 | 5 | 5 |
| Машиностроение и металлообработка | 10 | 6 | 4 |
| Лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная | 8 | 9 | 9 |
| Промышленность строительных материалов | 6 | 8 | 8 |

В современных условиях произошли существенные изменения в получаемых населением доходах – увеличилось их многообразие, усложнилась структура, явно проявилась тенденция к дифференциации. Реальные доходы населения систематически снижаются, и это выступает мощным ограничителем производства.

Многие предприятия, производящие потребительские товары, столкнулись не только с конкуренцией импортных товаров, но и с отсутствием платежеспособного спроса широких слоев населения. Располагающие значительными денежными средствами высокодоходные группы населения, как правило, стремятся направлять свои доходы на сбережения, приобретение недвижимости и иностранной валюты.

Средняя начисленная заработная плата работников, относимых к категории руководителей, по обследованным организациям в 2 раза превышает заработную плату специалистов, в 3,1 раза – других служащих и в 2,4 раза – рабочих.

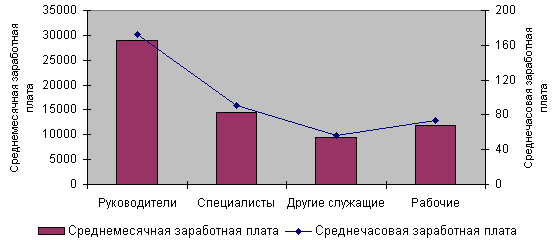


Рисунок 4 – Среднемесячная и среднечасовая заработная плата работников по категориям персонала за октябрь 2010 года, руб.[[15]](#footnote-15)

Средняя заработная плата женщин в целом по обследованным видам экономической деятельности составила 63% от средней заработной платы мужчин. По видам экономической деятельности это соотношение колеблется в интервале 64-89%. По всем категориям персонала заработная плата женщин ниже заработной платы мужчин. Так, в группе руководителей, в среднем по всем обследованным видам экономической деятельности, заработная плата женщин составила 62% от уровня заработной платы мужчин, в группе специалистов – 65%, других служащих – 71%, рабочих – 55%.

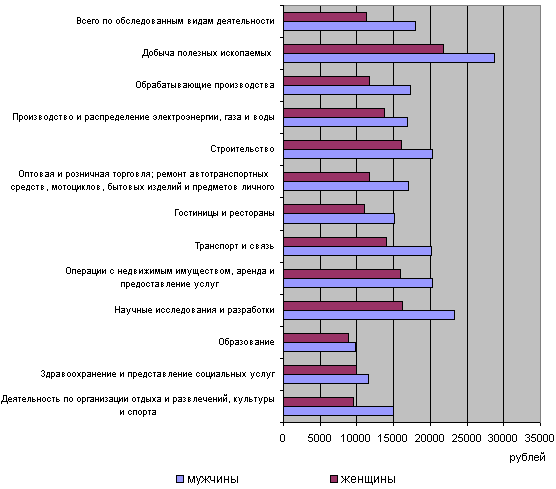


Рисунок 5 – Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по видам экономической деятельности за октябрь 2010 года, руб.[[16]](#footnote-16)

Средняя начисленная заработная плата работников, полностью отработавших октябрь, по данным обследования, составила (без единовременных, годовых и разовых выплат) 13570 рублей, средний возраст работников – 43 года, общий трудовой стаж, в среднем на одного работника – 22 года.

Таблица 3 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности

|  | **2005** | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вся экономика | 8554,9 | 10633,9 | 13593,4 | 17290,1 | 18637,5 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 3646,2 | 4568,7 | 6143,8 | 8474,8 | 9619,2 |
| Рыболовство, рыбоводство | 10233,5 | 12310,8 | 14797,0 | 19498,9 | 22913,5 |
| Добыча полезных ископаемых | 19726,9 | 23145,2 | 28107,5 | 33206,1 | 35363,4 |
| Обрабатывающие производства | 8420,9 | 10198,5 | 12878,7 | 16049,9 | 16583,1 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 10637,3 | 12827,5 | 15587,3 | 19057,4 | 21554,2 |
| Строительство | 9042,8 | 10869,2 | 14333,4 | 18574,0 | 18122,2 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 6552,1 | 8234,9 | 11476,3 | 14927,4 | 15958,6 |
| Гостиницы и рестораны | 6033,4 | 7521,7 | 9339,0 | 11536,2 | 12469,6 |
| Транспорт и связь | 11351,1 | 13389,9 | 16452,3 | 20760,8 | 22400,5 |
| Финансовая деятельность | 22463,5 | 27885,5 | 34879,8 | 41871,8 | 42372,9 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 10236,8 | 12763,2 | 16641,6 | 21275,0 | 22609,7 |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение | 10958,5 | 13477,3 | 16896,3 | 21344,1 | 23960,0 |
| Образование | 5429,7 | 6983,3 | 8778,3 | 11316,8 | 13293,6 |
| Здравоохранение и предоставление  социальных услуг | 5905,6 | 8059,9 | 10036,6 | 13048,6 | 14819,5 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 6291,0 | 7996,4 | 10392,2 | 13538,6 | 15070,0 |

На 1 апреля 2010 г. по сведениям организаций (не относящихся к субъектам малого предпринимательства) суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 3966 млн.рублей и снизилась по сравнению с 1 марта 2010 г. на 152 млн.рублей (на 3,7%).[[17]](#footnote-17)

**Глава 3. Определение заработной платы на конкретных рынках труда**

**3.1 Модель конкуренции**

Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

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

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

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

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

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

Иными словами, кривая рыночного предложения поднимается потому, что она является кривой издержек упущенных возможностей. Чтобы привлечь рабочих на определенные рабочие места, ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рынках труда, либо в домашнем хозяйстве, либо на отдых.

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

Рыночное равновесие. Равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости данного вида труда определяются на пересечении кривых предложения и спроса на труд. Для каждой отдельной фирмы задана ставка заработной платы. Каждая из многих нанимающих фирм нанимает такую небольшую долю общего имеющегося в наличии предложения данного вида труда, что никто не может влиять на ставку заработной платы. Иначе говоря, предложение труда абсолютно эластично для отдельной фирмы. Это просто отражение правила МRР=МRС. Поскольку для отдельной конкурентной фирмы задана Цена ресурса, то предельные издержки на данный ресурс (НПО будут постоянны и равны цене ресурса (ставке заработной платы)[[18]](#footnote-18).

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

Важно отметить, что общий доход фирмы от найма рабочих можно вычислить путем суммирования, этих рабочих.

**3.2 Модель монопсонии**

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

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

Монопсонии присуши следующие черты:

1. Количество занятых на данной фирме составляет основную часть всех занятых каким-то конкретным видом труда.

2. Данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалификацию.

3. Фирма «диктует заработную плату» в том смысле, что ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых рабочих[[19]](#footnote-19).

В некоторых случаях монопсоническая власть нанимателей, по существу, является полной в том смысле, что есть только единственный крупный наниматель на рынке труда. В других случаях может превалировать олигопсония; три или четыре фирмы могут нанимать большую часть предложенного труда на конкретном рынке. Исследование олигопсонии говорит о том, что существует ярко выраженная тенденция олигопсонистов действовать совместно при найме труда, как некий монопсонист.

Важным положением является следующее: когда фирма нанимает значительную часть из общего имеющегося в наличии предложения конкретного вида труда, ее решение о найме большего или меньшего количества рабочих повлияет на ставку заработной платы, выплачиваемой за этот труд. В частности, если фирма является крупной по отношению к рынку труда, она вынуждена будет платить более высокую ставку заработной платы, чтобы заполучить больше труда. Для простоты предположим, что есть только один наниматель конкретного вида труда в какой-то местности. В этом случае кривая предложения труда для данной фирмы и кривая совокупного предложения труда для рынка труда совпадают. Эта кривая предложения, в силу ранее объясненных причин, плавно поднимается, указывая на то, что фирма должна платить более высокую ставку заработной платы для привлечения большего числа рабочих. Кривая предложения, по сути, является кривой средних издержек на труд со стороны фирмы; каждая точка на ней показывает ставку заработной платы (издержки) одного рабочего, которую следует платить для привлечения соответствующего числа рабочих.

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

Один рабочий может быть нанят при ставке заработной платы, равной 60 руб. Но найм второго рабочего заставляет фирму платить более высокую заработную плату – 70 руб. Предельные издержки на ресурс (труд) составляют 80 руб (70 руб., уплачиваемых второму рабочему, плюс повышение ставки для первого рабочего на 10 руб.). Иначе говоря, общие издержки на труд составляют 140 руб. (= 2 × 70 руб.), а не 130 руб., при условии, если бы первому рабочему платили 60 руб., а второму – 70 руб. Значит, Мне второго рабочего равен 80 руб. (=140 руб. – 60 руб.), а не 70 руб., как его ставка заработной платы. Аналогичным образом предельные издержки труда третьего рабочего составят 100 руб. (80 руб., которые должны выплачиваться, чтобы привлечь этого рабочего с другого места работы, плюс 20 руб. (= 2 × 10 руб.) как повышение ставок для первых двух рабочих). Важно, что для монопсониста предельные издержки ресурса (труда) будут превышать ставку заработной платы.

Чтобы максимизировать прибыль, фирма будет уравнивать предельные издержки на ресурс (труд) с МRР. При найме труда в условиях конкуренции уровень занятости должен быть больше и ставка заработной платы – выше. Для монопсониста просто не имеет смысла нанимать рабочих до точки, в которой ставка заработной платы и МRР труда равны. При прочих равных условиях, монопсонист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества рабочих и при этом выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. В результате общество получает меньше продукции, а рабочие получают ставку заработной платы меньше, чем их предельный продукт в денежном выражении. Точно так же как монополист-продавец считает выгодным сократить производство, чтобы поднять цену на свои товары выше конкурентной, так и монопсонист – наниматель ресурсов считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки, то есть установить ставки заработной платы ниже конкурентной.

Фактически монопсонические рынки труда не характерны для США. Обычно существует значительное количество потенциальных нанимателей для большинства рабочих, особенно когда эти рабочие являются мобильными в смысле изменения их специальности и места жительства. Кроме того, как мы вскоре увидим, профсоюзы часто противостоят монопсонии на рынках труда. Тем не менее экономисты нашли подтверждение существования монопсонии на таких разных рынках труда, как труд медицинских сестер, профессиональных спортсменов, учителей государственных школ, работников газетных издательств и рабочих некоторых специальностей в строительстве[[20]](#footnote-20).

В большинстве местностей крупными нанимателями медицинских сестер является относительно небольшое количество больниц. Более того, .медицинских сестер с высоким уровнем специализации нелегко переместить на другие должности. Было выявлено, что точно в соответствии с моделью монопсонии, при прочих равных условиях, чем меньше число больниц в городе или городке (то есть чем выше степень монопсонии), тем ниже начальное жалованье медицинских сестер.

Интерес представляет и рынок профессиональных спортсменов. Хотя потенциальные наниматели довольно многочисленны, данный рынок характеризуется наличием различных закулисных интриг, которые весьма успешно используются работодателями для ограничения конкуренции при найме труда. Национальная футбольная лига. Национальная баскетбольная ассоциация. Американская и Национальная бейсбольные лиги выработали систему правил, которые привязывают игрока к одной команде и ставят препятствия ему для продажи своего таланта покупателю, предлагающему самую высокую ставку на открытом (конкурентном) рынке. В частности, при вербовке нового игрока команда, которая выбирает, или «вербует», игрока, имеет исключительное право заключать контракт с этим игроком. Более того, так называемый «резервный пункт» в контракте каждого игрока дает исключительное право команде покупать его услуги и на следующий сезон. Хотя последние судебные разбирательства и заключение коллективных договоров, предусматривающие предоставление отдельным опытным игрокам статуса «свободных агентов», способствуют, превращению рынков труда профессиональных спортсменов в более конкурентные, негласная монопсония продолжает существовать.

**3.3 Модели с учетом профсоюзов**

До сих пор мы ограничивались предположением о том, что рабочие активно конкурируют при продаже своих трудовых услуг. На многих рынках рабочие «продают» свои трудовые услуги коллективно через профсоюз. Чтобы проследить экономическое воздействие профсоюзов в упрощенном варианте, предположим, что формируется профсоюз на конкурентном рынке. То есть профсоюз ведет переговоры с относительно большим числом нанимателей. Позже мы рассмотрим случай, когда профсоюз сталкивается с единственным крупным нанимателем, то есть с монопсонистом.

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

С точки зрения профсоюза, наиболее желательным способом повышения заработной платы является расширение спроса на труд. В результате увеличения спроса на труд повышаются как ставки заработной платы, так и число рабочих мест. Относительная величина такого повышения будет зависеть от эластичности предложения труда.

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

Профсоюзами используется телевизионная реклама, чтобы побудить потребителей «покупать товары с профсоюзной этикеткой». В частности, Международный профсоюз работников по производству женской одежды (МПРПЖО) объединился с нанимателями для финансирования рекламной кампании с целью повышения спроса на свою продукцию. А в 1984 г. Профсоюз работников связи (ПРС) США оказал финансовую помощь в размере 2 млн. дол. для проведения кампании, цель которой была убедить владельцев телефонов пользоваться услугами и оборудованием фирмы «АТ и Т» и «Вестерн юнион корпорейши» для связи на дальние расстояния, что в целом обеспечило профсоюзу почти 100 тыс. рабочих мест[[21]](#footnote-21).

Неудивительно видеть на фронте политической борьбы, как профсоюзы строителей используют лоббистов для получения контрактов на строительство новых шоссе или реконструкцию городских застроек. Аналогичным образом профсоюзы и ассоциации учителей выступают за увеличение государственных расходов на образование. Профсоюзы, связанные с аэрокосмической промышленностью, могут прибегать к услугам лоббистов для увеличения военных расходов. И не случайно некоторые профсоюзы оказали существенную поддержку предпринимателям с целью введения протекционистских тарифов или импортных квот для исключения конкуренции со стороны зарубежной продукции. В 80-е годы рабочие сталелитейных и автомобильных заводов стремились обеспечить такие же формы зашиты. Так, снижение предложения импортных автомашин из-за введения тарифов и торговых соглашений приведет к возрастанию цен на них и тем самым к увеличению спроса на аналогичные автомобили американского производства и к значительному росту производного спроса на американских рабочих-автомобилестроителей. Некоторые профсоюзы стремились расширить спрос на труд, оказывая давление на предпринимателей с помощью тактики сохранения численности рабочей силы независимо от потребности в ней. До недавнего справедливого решения суда профсоюз «Рейлвей Бразерхауз» вынуждал администрацию железных дорог нанимать поездные бригады с определенным минимальным числом работников; в составах с дизельными агрегатами должны были быть кочегары, хотя топок не было.

Хотя многие решения, которые влияют на производительность труда - например, решения относительно количества и качества реального капитала, - принимаются администрацией односторонне, важно заметить, что возрастает интерес к созданию совместных рабоче-административных комитетов для повышения производительности труда.

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

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

Замкнутый, или цеховой, тред-юнионизм. Профсоюзы могут повышать ставки заработной платы путем сокращения предложения труда. Исторически рабочее движение выступало за проведение политики, которая вела к сужению предложения труда в экономике в целом, чтобы повысить общий уровень заработной платы. Профсоюзы поддерживают законодательство, которое:

1) ограничивает иммиграцию;

2) сокращает детский труд;

3) поддерживает обязательный уход на пенсию;

4) способствует сокращению рабочей недели.

Более подходящим для данных целей является то, что определенные отряды рабочих приспособились через профсоюзы сокращать число их членов.

Особенно это характерно для цеховых профсоюзов – профсоюзов, которые объединяют рабочих только какой-то определенной профессии, таких, как столяры, каменщики или водопроводчики. Эти профсоюзы во многих случаях вынуждали предпринимателей нанимать только рабочих – членов этих профсоюзов, при этом профсоюзы обеспечивали полный контроль за предложением труда. Затем, путем проведения политики сокращения членства в профсоюзе – длительный срок обучения, непомерные вступительные взносы, ограничение или запрещение принятия новых членов, – профсоюзы создавали искусственное сокращение предложения труда. Это приводит к увеличению ставок заработной платы. По очевидным причинам такой метод повышения заработной платы можно назвать замкнутым тредюнионизмом. Более высокая заработная плата является результатом исключения рабочих из союза и соответственно из предложения труда.

Квалификационное лицензирование профессий – это другое широко используемое средство ограничения предложения определенных видов труда. Группа рабочих определенной профессии оказывает давление на власти штата или муниципалитета, побуждая их принять закон, в соответствии с которым, скажем, парикмахеры (врачи, водопроводчики, косметологи, сортировщики яиц, контролеры пестицидов и т.п.) могут заниматься своей деятельностью, только если они отвечают определенным указанным требованиям[[22]](#footnote-22).

**Заключение**

Развитие рыночных отношений привело к необходимости переосмысления значения категории зарплата и ее роли в экономике. Старое социалистическое определение зарплаты как части национального дохода, распределяемого по труду, больше не отвечает веянию времени.

Мы рассмотрели трактовку зарплаты. В современных условиях, когда экономика имеет социальную ориентацию, нужно использовать для формулировки зарплаты гибкую систему, сочетающую в себе элементы и той, и другой теории. Поскольку в рыночных отношениях все определяется спросом и предложением, то необходимо изучить возможные рынки труда и роль заработной платы в них. Было установлено, что более высокая зарплата ведет к увеличению производительности труда, в чем заключается стимулирующая роль зарплаты.

Также мы выяснили, что людям, обладающим выдающимся талантом, работодатели готовы платить сверхвысокую зарплату, то есть экономическую ренту. Было установлено, что в рыночных условиях роль заработной платы велика, так как она связана с безработицей, другими экономическими показателями. Изменить к лучшему нынешнюю ситуацию с зарплатой в нашей стране поможет принятие ряда законодательных актов. Необходимо решить кризис невыплат заработной платы, повысить минимальный размер оплаты труда до прожиточного минимума и даже выше. В дальнейшем с помощью налоговых рычагов заинтересовать предприятия в оживлении производства. А это повысит спрос на труд и ставки заработной платы. Высокая ставка заработной платы повысит производительность труда.

Зарплата станет выполнять и воспроизводственную и стимулирующую функции. Это приведет к оздоровлению экономики и повышению благосостояния граждан, что и есть основные задачи российской экономики, носящей социальный характер.

**Список литературы**

1. Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст]: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2008. – 398 с.

2. Верховцев, А.В. Заработная плата [Текст] / А.В. Верховцев. – М.: ИНФРА– М, 2008. – 328 с.

3. Волгин, Н.А. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования [Текст] / Волгина Н.А. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 384 с.

4. Воробьёва, Е.Н. Заработная плата в 2010 году [Статья] / Е.Н. Воробьева // Экономика и жизнь. – 2010. – №9. – С.7-12.

5. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: Учебник для вузов. – М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 2007. – 451 с.

6. Горфинкель, В.Я. Экономическая теория [Текст]: Учебник для ВУЗов / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков. – М.: Гардарика, 2008. – 436 с.

7. Крикунов, С.А. Система оплаты труда работников в современной России [Статья] / С.А. Крикунов // Бизнес. – 2010. – №8. – С.6-8.

8. Кондраков, Н.П. Экономическая теория [Текст] / Н.П. Кондраков. – М: Перспектива, 2007. – 408 с.

9. Кротков, Д. Оплата труда и материальное положение работников [Статья] / Д. Кротков // Человек и труд. – 2010. – №5. – С.12-14.

10. Мазманова, Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом [Текст] / Б.Г. Мазманова. – М.: Дело и сервис, 2010. – 432 с.

11. Софронова, Л.М. Заработная плата [Текст] / Л.М. Софронова. – М.: Республика, 2008. – 388 с.

12. Сулец, К. Политика предприятия в организации оплаты труда [Статья] / К. Сулец // Человек и труд. – 2010. – №11. – С.78-81.

13. Лобкович, Э.И. Основы экономической теории [Текст] / Под общ. ред. Э.И.Лобковича, М.И.Плотницкого. – М.: Экономика, 2007. – 498 с.

14. Луговой, В.А. Оплата труда, бухгалтерский учет и расчеты [Текст] / В.А. Луговой. – М: ИНФРА-Р, 2008. – 212 с.

15. Мокий, М.С. Экономика предприятия: учеб. пособие. [Текст] / М.С. Мокий, Л.Г. Скамай, М.Г. Лапусты. – М.: БЕК, 2008. – 384 с.

16. Пошерстник, Е.В. Заработная плата в современных условиях [Текст] / Е.В. Пошерстник, Н.В. Пошерстник. – СПб.: Питер, 2009. – 427 с.

17. Сажина, М.А. Экономическая теория: учебник для вузов [Текст] / М.А. Сажина, Г.Г. Чибриков. – М.: Норма, 2008. – 379 с.

18. Софронова, Л.М. Заработная плата [Текст] / Л.М. Софронова. – М.: Республика, 2008. – 451 с.

19. Хаймон, Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение [Текст] / Д.Н. Хаймон. – М.: БЕК, 2007. – 380 с.

20. Чепурин, М.Н. Курс экономической теории [Текст] / М.Н. Чепурин. – Киров: АСА, 2007. – 472 с.

21. Черемнов, М.Ф. Курс экономической теории [Текст] / М.Ф. Черемнов. – М.: Гардарика, 2001. – 689 с.

22. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/)

1. Воробьёва Е.Н. «Заработная плата в 2008 году», Москва, «Экономика и жизнь», 2008. С. 70 [↑](#footnote-ref-1)
2. Горфинкель, В.Я. Экономическая теория [Текст]: Учебник для ВУЗов / В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков. – М.: Гардарика, 2008. С.156 [↑](#footnote-ref-2)
3. Волгин, Н.А. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования [Текст] / Волгина Н.А. – М.: Изд-во РАГС, 2009. С.119 [↑](#footnote-ref-3)
4. Воробьёва Е.Н. «Заработная плата в 2008 году», Москва, «Экономика и жизнь», 2008. С.74 [↑](#footnote-ref-4)
5. Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст]: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2008. С.132 [↑](#footnote-ref-5)
6. Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст]: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2008. С.134 [↑](#footnote-ref-6)
7. Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст]: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2008. С.135 [↑](#footnote-ref-7)
8. Софронова, Л.М. Заработная плата [Текст] / Л.М. Софронова. – М.: Республика, 2008. С.144 [↑](#footnote-ref-8)
9. Пошерстник, Е.В. Заработная плата в современных условиях [Текст] / Е.В. Пошерстник, Н.В. Пошерстник. – СПб.: Питер, 2009. С.168 [↑](#footnote-ref-9)
10. Софронова, Л.М. Заработная плата [Текст] / Л.М. Софронова. – М.: Республика, 2008. С.193 [↑](#footnote-ref-10)
11. Софронова, Л.М. Заработная плата [Текст] / Л.М. Софронова. – М.: Республика, 2008. С.187 [↑](#footnote-ref-11)
12. Мазманова, Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом [Текст] / Б.Г. Мазманова. – М.: Дело и сервис, 2010. С.207 [↑](#footnote-ref-12)
13. Крикунов, С.А. Система оплаты труда работников в современной России [Статья] / С.А. Крикунов // Бизнес. – 2010. – №8. С.6 [↑](#footnote-ref-13)
14. Крикунов, С.А. Система оплаты труда работников в современной России [Статья] / С.А. Крикунов // Бизнес. – 2010. – №8. С.7 [↑](#footnote-ref-14)
15. Сулец, К. Политика предприятия в организации оплаты труда [Статья] / К. Сулец // Человек и труд. – 2010. – №11. С.79 [↑](#footnote-ref-15)
16. Сулец, К. Политика предприятия в организации оплаты труда [Статья] / К. Сулец // Человек и труд. – 2010. – №11. С.80 [↑](#footnote-ref-16)
17. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/# [↑](#footnote-ref-17)
18. Волгин, Н.А. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования [Текст] / Волгина Н.А. – М.: Изд-во РАГС, 2009. С.211 [↑](#footnote-ref-18)
19. Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст]: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2008. С.198 [↑](#footnote-ref-19)
20. Адамчук, В.В. Экономика труда [Текст]: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2008. С.201 [↑](#footnote-ref-20)
21. Пошерстник, Е.В. Заработная плата в современных условиях [Текст] / Е.В. Пошерстник, Н.В. Пошерстник. – СПб.: Питер, 2009. С.141 [↑](#footnote-ref-21)
22. Софронова, Л.М. Заработная плата [Текст] / Л.М. Софронова. – М.: Республика, 2008. С.246 [↑](#footnote-ref-22)