

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Среднее профессиональное образование

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Работу выполнил  21.12.2019г. В.В. Гранкин
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Специальность: 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Научный руководитель
Преподаватель  21.12.2019г. О.В. Вандрикова
(подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Тихорецк 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Основные принципы и причины безработицы	5
2 Государственная политика управления занятостью	9
3 Особая роль профсоюзов.....	13
4 Современные формы и системы заработной платы	18
Заключение	23
Список использованных источников.....	24

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Специфика переходного периода состоит в том, что в условиях либерализации социально-трудовых отношений государство уже не контролирует организацию оплаты труда, а рыночные регуляторы еще не вступили в полную силу.

В результате сложились непропорциональные, а порой и уродливые формы труда, при которых работникам вместо денег выдаются товары и продукция, производимые на предприятии.

Безработица – это проявление экономической нестабильности. Для рыночной экономики безработица является естественной на рынке труда. Многие экономисты, рассматривая, как объект своих изучений, безработицу делают акцент именно на естественности и неизбежности этого процесса. В то же время, для обычного человека безработица чаще всего представляет собой сугубо негативное явление, приносящее нестабильность в общество.

Результатом индивидуального проекта является освоение:

- предмета, метода и функции экономической теории,
- общих положений экономической теории,
- основных микро – и макроэкономических категории и показателей, методы их расчета,
- построения экономических моделей,
- основ формирования государственного бюджета,
- рыночных механизмов формирования доходов и проблемы

социальной политики государства,

- основных направлений экономической реформы в России,
- использовать источники экономической информации, различать основные учения, школы, концепции и направления экономической науки,
- строить графики и схемы, иллюстрирующие различные экономические модели,
- распознавать и обобщать сложные взаимосвязи, оценивать экономические процессы и явления,
- применять инструменты макроэкономического анализа актуальных проблем современной экономики,
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом действия экономических закономерностей на микро – и макроуровнях.

Актуальность рассмотрения данной темы обусловлена неоднозначностью понимания соотношения категорий «оплата труда» и «зарботная плат», важностью изучения зарботной платы и ее функций, а также ее структуру и установление и необходимостью выявить содержание зарботной платы, как цены, выплачиваемой за использование труда.

Предмет исследования индивидуального проекта – безработица, государственная политика управления занятостью, роль профсоюзов и система зарботной платы.

Для достижения поставленной цели в индивидуальном проекте определены следующие задачи:

- рассмотреть основные причины и виды безработицы,
- проанализировать государственную политику управления занятостью,
- определить особую роль профсоюзов,
- исследовать современные формы и системы зарботной платы.

Индивидуальный проект состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников, в количестве 6 наименований.

1 Основные принципы и причины безработицы

Современная безработица в Российской Федерации – явление, порожденное стадией развития в процессе становления рыночных отношений. Несмотря на специфику и особенности российской безработицы, ей присущи черты, характерные всем странам. Отношение к безработице как социально-экономическому критерию состояния общества с течением времени менялось, но ущерб, нанесенный безработицей, влечет за собой значительное отставание страны в экономическом развитии.

Повышение или снижение экономической активности являются основными причинами роста и снижения занятости и уровня безработицы в стране. Циклическое развитие экономики, следующие друг за другом подъемы и спады экономической активности в течение нескольких лет или десятков лет, ведут к определенным колебаниям численности занятых и безработных.

Среди экономистов нет одинаковой точки зрения на причины безработицы. Различные экономические теории по-разному объясняют явление безработицы. Среди причин:

- развитая система страхования по безработице. Выплаты пособий снижают стимул к быстрому трудоустройству,
- нехватка рабочих мест,
- банкротство предприятия.

Кроме того, выделяют такие экономические причины безработицы как накопление капитала, что означает повышение технической оснащенности средств производства; изменение спроса на рабочую силу, что может увеличить скрытую безработицу и другие.

Основные последствия безработицы следующие:

- падение уровня жизни,
- потери ВВП,
- кризис экономики.

Одно из самых ранних объяснений безработицы дано в труде английского экономиста-священника Т. Мальтуса «Опыт о законе народонаселения». Мальтус заметил, что безработицу вызывают демографические причины, в результате которых темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства.

К. Маркс довольно тщательно исследовал безработицу в «Капитале». Он отметил, что с техническим прогрессом растут масса и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это обстоятельство убедило Маркса в том, что экономическое развитие приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы. Такая трактовка математически не вполне корректна, ибо если спрос на рабочую силу растет, то безработица исчезает или хотя бы рассасывается, несмотря на то, что накопление капитала происходит еще более высокими темпами.

Заслуга Кейнса в разработке теории безработицы во многом определяется тем, что он представил логическую модель механизма, раскручивающего экономическую нестабильность и ее интегральную составляющую – безработицу. Кейнс заметил, что по мере роста национального богатства в развитом рыночном хозяйстве у большинства населения не весь доход потребляется, определенная его часть превращается в сбережения. Чтобы они превратились в инвестиции, необходимо иметь определенный уровень так называемого эффективного спроса, потребительского и инвестиционного. Падение потребительского спроса снижает интерес к вложению капитала, и, как следствие, сокращается спрос на инвестиции. При падении стимулов к инвестированию производство не растет и даже не может свертываться, что приводит к безработице.

Интересна трактовка безработицы видного английского экономиста А. Пигу, который в своей известной книге «Теория безработицы» (1923) обосновал тезис о том, что на рынке труда действует несовершенная конкуренция. Она ведет к завышению цены труда. Поэтому многие

экономисты, которых известный английский экономист М. Блауг назвал ортодоксами за их веру в безграничные возможности рынка, указывали, что предпринимателю выгоднее заплатить высокую заработную плату квалифицированному специалисту, способному увеличить стоимость выпуска продукции. За счет его высокопроизводительного труда предприниматель имеет возможность сократить рабочий персонал. В своей книге Пигу детально и всесторонне обосновал мнение, что всеобщее сокращение денежной заработной платы способно стимулировать занятость. Но эта теория не может дать все же полного объяснения источников безработицы. Да и статистика не подтверждает положения о том, что армия безработных всегда пополняется за счет работников со сравнительно низким уровнем зарплат.

Безработица может иметь несколько форм.

Текущая или фрикционная безработица – отражает текучесть кадров, связанную с переменой рабочих мест, места жительства, в период внедрения новых достижений технического прогресса такое движение рабочей силы к новым рабочим местам становится не только неизбежным, но и более интенсивным. Средством уменьшения фрикционной безработицы является расширение информационных услуг: своевременное предоставление информации о наличии свободных мест; создание специальных органов печати и телевидения для ускорения возможности получения той или иной информации.

Структурная безработица – она по существу является углублением фрикционной безработицы, когда в стране происходят глобальные структурные перестройки, меняется взаимосвязь между отраслями, естественно, усиливается текучесть рабочей силы, ибо создаются новые пропорции в межотраслевом распределении рабочих мест. Это безработица, которая возникает в результате несовпадения предложения и спроса по квалификациям и специальностям вследствие отсталости квалификационно-образовательной системы трудовых ресурсов. Структурная безработица

является тяжелой формой безработицы, так как затраты на ее устранение, т.е. затраты на переквалифичирование людей, создание учреждений по повышению или изменению квалификации, а также изменение самого образования очень высоки.

Институциональная безработица (она возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна). Допустим, неполная информация о вакантных рабочих местах. Уровень безработицы был бы ниже при налаженной работе системы информации. В этом же направлении действуют завышенное пособие по безработице или заниженные налоги на доходы. В этом случае возрастает продолжительность безработицы, так как гасятся стимулы для энергичных поисков работы.

Циклическая безработица, вызывает спад производства во время промышленного кризиса и депрессии. С переходом к оживлению и подъему производства безработных обычно становится меньше.

Добровольная безработица (в любом обществе есть прослойка людей, которые по своему психическому складу или по иным причинам не хотят работать).

Скрытая безработица, или неполная занятость: это когда люди заняты неполный рабочий день или находятся в вынужденном отпуске и т.д. Этому виду безработицы подвержены такие владельцы мелких предприятий, которые получают доход ниже уровня средней заработной платы. Они готовы в любое время покинуть свое предприятие.

Скрытая безработица типична для сельских районов: полуразорившиеся крестьяне формально считаются самостоятельными хозяевами, а в действительности они безработные – они лишние в этом виде производства

Таким образом, безработица – такое положение в экономике, при котором часть трудоспособного населения становится относительно избыточной, это выражается несоответствием между спросом на рабочую силу и ее предложением.

2 Государственная политика управления занятостью

Рынок труда регулируют не только службы занятости. Здесь можно назвать общеобразовательные и профессиональные учебные заведения, прямо влияющие на квалификацию людей, выходящих на рынок труда; учреждения, оказывающие помощь в трудоустройстве лицам, имеющим для этого ограниченные возможности; центры профориентации для молодежи и для тех, чья квалификация больше не нужна вследствие технологических изменений.

Тем не менее, среди этого множества действующих лиц службы занятости играют главную роль, отслеживая состояние рынка труда, регулируя действия других. Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, поскольку ее цель – управление занятостью, но в масштабах государства. Насколько успешно они справляются с этой ролью, настолько хорошо функционирует, в общем, и рынок труда.

Государственные службы занятости – это специальные организации, существующие за счет бюджета и осуществляющие свои посреднические функции бесплатно как для работодателей, так и для соискателей. Они трудоустраивают работников любого уровня и квалификации, в любые организации, но в основном, в государственные структуры. Единственное требование, предъявляемое человеку, встающему на учет в службу занятости – человек должен быть безработным.

Основными направлениями деятельности государственных служб занятости являются:

- регистрация безработных,
- регистрация вакантных мест,
- трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу,
- изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации

о ней,

- тестирование лиц, желающих получить работу,
- профессиональная ориентация и переподготовка безработных,
- выплата пособий зарегистрированным безработным.

Исторически службы занятости возникали как отделы Министерств труда. В некоторых странах под влиянием требований социальных партнеров им предоставлен автономный юридический статус. Они также могли создаваться по инициативе организаций предпринимателей или трудящихся, либо иметь статус частных агентств, действующих в интересах общества.

Чаще всего, в соответствии с рекомендацией Международной Организации Труда 1948 г, служба занятости является автономной, но находится под контролем Министерства труда. При этом она имеет региональные и местные отделения, территориальные органы (консультационные пункты, модельные центры), подчиненные национальной службе занятости. Роль местных отделений служб занятости нельзя недооценивать.

Эти отделения на переднем крае работы с людьми и должны учитывать их самые разнообразные потребности. Именно способность местных отделений служб занятости удовлетворять эти потребности свидетельствует об эффективности всей организации работы с экономически активным населением.

Размеры служб занятости различаются в зависимости от того, какие функции возложены на них законодательством той или иной страны, а их значимость зависит от положения на рынке труда в стране.

Качественное изменение роли службы занятости в регулировании рынка труда требует изменения подходов к взаимодействию службы, что особую нагрузку служба занятости несет в периоды экономического спада и структурных сдвигов в экономике. Для регулирования рынка труда службе занятости населения предоставлены следующие права:

- запрашивать у работодателей информацию о предполагаемых

структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также данные о потребности в рабочей силе, о количестве высвобождаемых, принятых и уволенных работников,

- направлять работодателям, при наличии у них потребностей в рабочей силе, граждан, обращающихся в службу занятости для трудоустройства,

- разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателей минимального количества специальных рабочих мест для граждан, требующих особой социальной защиты и испытывающих затруднения в трудоустройстве,

- заключать по доверенности работодателей от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве, оплачивать таким гражданам за счет средств работодателей стоимость проезда, суточные за каждый день нахождения в пути, а также выдавать им пособия при переезде на новое место работы.

В механизме регулирования и организации занятости населения предусмотрено участие и работодателей, содействующих проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством,

- реализации мер, предусмотренных в коллективных договорах по защите трудящихся в случае безработицы или приостановке производства; оказание содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверхустановленной законодательством дополнительной материальной помощи, высвобождаемым работникам за счет средств предприятий и других работодателей; создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих,

- трудоустройства определенного местным органом власти числа

граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Помимо этого, работодатели обязаны:

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлять службе занятости и в профсоюзный орган информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, число и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить,

- принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся на предприятие, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости.

Работодатели имеют право на частичное возмещение средств в виде дополнительных налоговых льгот и других форм компенсации расходов, связанных с созданием дополнительных рабочих мест для граждан особо нуждающихся в социальной защите, сверх минимального количества, устанавливаемого местными органами власти; на получение от службы занятости бесплатной информации о состоянии рынка труда.

При необходимости служба занятости может компенсировать работодателям полностью или частично затраты по организации обучения принятых на работу граждан, высвобождаемых с других предприятий.

Для реализации своего права на труд граждане ведут самостоятельный поиск работы или обращаются в органы службы занятости, которые, в свою очередь, призваны оказывать содействие гражданам в поиске подходящей работы. Осуществить свое право на труд гражданин может также путем прямого обращения к работодателю.

Право на пособие по безработице имеет только тот гражданин, который в установленном законодательством порядке признан безработным.

Таким образом рынок труда необходимо рассматривать без отрыва от остальных сфер жизни общества. В частности, современный демографический кризис в России, равно как и проблемы миграционной политики, непосредственно влияют на состояние сферы занятости.

3 Особая роль профсоюзов

Истоки развития профсоюзов связаны с асимметрией реальных прав отдельных наемных рабочих и предпринимателей. Если рабочий отказывается от предложенных предпринимателем условий, то он рискует быть уволенным и стать безработным. Если же предприниматель отказывается от требований работника, то он может его уволить и нанять нового, почти ничего не потеряв. Чтобы добиться некоторого выравнивания реальных прав, рабочий должен иметь возможность в конфликтной ситуации заручиться поддержкой коллег по работе.

С течением времени функции профсоюзов несколько видоизменились. В наши дни профсоюзы оказывают влияние не только на нанимателей, но и на финансовую и законодательную политику правительства. Современные ученые, занимающиеся проблемами профсоюзов, выделяют две их основные функции – защитную (взаимоотношения «профсоюз – предприниматели») и представительскую (взаимоотношения «профсоюз – государство»). Некоторые экономисты добавляют к этим двум еще и третью функцию, экономическую – заботу о повышении эффективности производства.

Защитная функция наиболее традиционна, она напрямую связана с социально-трудовыми правами работников. Речь идет не только о предупреждении нарушений предпринимателями трудовых прав работников, но и о восстановлении уже нарушенных прав. Уравнивая позиции рабочих и работодателя, профсоюз защищает наемного работника от произвола нанимателя.

Самым сильным орудием профсоюзной борьбы долгое время были забастовки. Наличие профсоюзов на первых порах практически не было связано с частотой и организацией забастовок, которые оставались спонтанным явлением. Коренным образом ситуация изменилась после Первой Мировой войны, когда забастовки объединенных профсоюзами рабочих стали главным инструментом их борьбы за свои права.

Демонстрацией этого стала, например, возглавленная Конгрессом тред-юнионов общенациональная всеобщая забастовка в мае 1926, охватившая все ведущие отрасли экономики Великобритании.

В борьбе за интересы своих членов профсоюзы часто проявляют безразличие к интересам других работников, не входящих в профсоюзы. Так, в США профсоюзы ведут активную борьбу за ограничение миграции, поскольку иностранные рабочие «перебивают» работу у коренных американцев. Другой практикуемый профсоюзами метод ограничения предложения труда – это требования строго лицензировать многие виды деятельности. В результате профсоюзы обеспечивают своим членам более высокую зарплату, чем не состоящим в профсоюзах (в США – на 20–30%), но этот выигрыш, как считают некоторые экономисты, во многом достигается за счет ухудшения оплаты труда не состоящих в профсоюзах.

В последние десятилетия понимание защитной функции профсоюзов несколько изменилось. Если ранее основной задачей профсоюзы считали повышение оплаты и условий труда, то сегодня их основная практическая задача состоит в том, чтобы не допустить увеличения уровня безработицы и повысить занятость. Это означает сдвиг приоритетов от защиты уже работающих к защите интересов всех лиц наемного труда.

По мере развития НТР профсоюзы стремятся влиять не только на зарплату и занятость, как было изначально, но и на условия труда, связанные с эксплуатацией нового оборудования. Так, по инициативе Шведской конфедерации профсоюзов в 1990-е во всем мире стали внедрять основанные на требованиях эргономики стандарты компьютерной техники, которые жестко регламентируют уровень электромагнитного излучения и шума, качество изображения на мониторе.

Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников не на уровне фирмы, а в государственных и общественных органах. Целью представительства является создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и услуг (по социальному

обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию). Профсоюзы могут представлять интересы работников, участвуя в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления, выступая с предложениями о принятии законов, касающихся социально-трудовой сферы, участвуя в разработке государственной политики и государственных программ в области содействия занятости населения, принимая участие в разработке государственных программ охраны труда.

Под рынком труда в экономической литературе понимается совокупность общественных отношений, возникающих в связи с куплей-продажей специфического товара – ресурса труда.

Под спросом на труд понимается платежеспособная потребность предпринимателей в наемной рабочей силе для организации и развития производства. Масштабы привлеченного труда являются результатом усилий нанимателей минимизировать издержки и максимизировать прибыль и зависят от предельной производительности труда рабочих, технологического уровня предприятия, соотношения уровня цен на применяемые средства производства.

Спрос на труд, как и любой другой фактор производства, является производным и зависит от спроса на ту продукцию, которая будет изготовлена с помощью данного ресурса. Так, рост потребности в хороших дорогах вызовет увеличение спроса на услуги дорожных рабочих.

Спрос и предложение на рынке труда находятся в зависимости от многих факторов. Отметим наиболее важные из них.

Совокупный спрос на труд в первую очередь зависит от экономической конъюнктуры, характеризующей состояние экономики. Если экономика находится на подъеме, то спрос на труд растет, достигая высокого уровня. Если экономика в кризисном состоянии, то спрос на труд низкий.

Подобная зависимость спроса во многом обусловлена спросом на товары, производимые с помощью труда. Благоприятная экономическая

конъюнктура характеризуется ростом доходов субъектов экономики и соответствующим ростом спроса на разные товары, требуя увеличения их производства. При неблагоприятной экономической конъюнктуре картина совершенно противоположная – доходы падают, спрос на товары сокращается, соответственно, сокращается спрос на труд, растет безработица, сокращается рабочее время занятой части населения.

На совокупный спрос влияет и политика государства. Если эта политика поощряет экономический рост, то спрос на труд растет. Дефляционная политика, наоборот, сжимает спрос на труд.

Немаловажное влияние на совокупный спрос оказывает социальное законодательство. Законы, направленные на сокращение рабочего дня, ограничение увольнений, способствуют поддержанию высокого спроса на труд. Поскольку спрос находится в зависимости от уровня заработной платы, то законы, ограничивающие заработную плату определенным минимумом, ведут к сокращению спроса на труд, хотя это сокращение может быть компенсировано повышенным спросом со стороны рабочего населения на товары, удовлетворение спроса на которые требует поддержания высокой занятости того же рабочего населения.

Профсоюзы на конкурентном рынке действуют неоднозначно: они стремятся к повышению спроса на труд или к ограничению предложения труда. Путем увеличения спроса на продукт, повышается и спрос на труд. Это может быть реклама, политическое лобби.

Рост эффективности и качества труда имеет не меньшее значение для повышения спроса на труд. Если спрос на продукт повышается, то кривая спроса сдвигается вверх. Если кривая будет иметь положительный наклон, то это приведет к росту занятости, а следовательно и к увеличению зарплаты. От степени эластичности кривой предложения труда зависит успех деятельности профсоюзов. Отсюда исходит, что чем менее эластична кривая предложения, тем больше увеличится зарплата, а занятость остается минимальной. Однако, чем более эластична кривая предложения, и чем

менее возрастет зарплата, тем больше увеличится занятость населения. Если ограничить предложения труда, то рост зарплат гарантирован.

Есть несколько способов достижения роста зарплат:

- включение данной специальности в список лицензируемых профессий,
- сдерживание иммиграции иностранных рабочих,
- запрет или уменьшение объема сверхурочных работ,
- сокращение рабочей недели,
- понижение пенсионного возраста.

Кривая предложения сдвигается влево, что ведет к сокращению количества занятых, а это ведет к повышению их зарплат. И опять же, чем менее эластична кривая спроса на труд, тем выше уровень зарплат при сокращении занятых.

Однако повысить спрос на труд профсоюзам достаточно сложно, в силу неспособности обладать особенно большими возможностями влияния на рынки товаров, а отсюда уже приходит спрос на рынок труда.

Кривая предложения сдвигается влево, что ведет к сокращению количества занятых, а это ведет к повышению их зарплат. И опять же, чем менее эластична кривая спроса на труд, тем выше уровень зарплат при сокращении занятых.

Чем более эластична кривая спроса на труд и чем менее рост зарплат, тем более существенней увеличится безработица. Однако повысить спрос на труд профсоюзам достаточно сложно, в силу неспособности обладать особенно большими возможностями влияния на рынки товаров, а отсюда уже приходит спрос на рынок труда.

Таким образом, объем спроса на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы, при росте ставки заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить применение труда, а при ее снижении величина на труд возрастет.

4 Современные формы и системы заработной платы

Наиболее распространенными формами оплаты труда в практике работы предприятий являются сдельная и повременная, которые находят отражение в разновидностях систем оплаты труда. Все разновидности форм и систем оплаты труда базируются на тарифной системе и нормировании труда.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы.

Сдельно-прогрессивная оплата труда представляет собой оплату труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы – по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. Такая оплата труда может вводиться на ограниченные сроки на тех производствах, где требуются дополнительные меры по стимулированию интенсивности труда для достижения прогрессивных норм выработки. При сдельно-прогрессивной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка.

Косвенно-сдельная оплата труда применяется обычно для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство. Заработная плата рабочего при косвенно сдельной оплате труда зависит от результата труда основных рабочих, а не от его личной выработки.

При аккордной системе оплаты труда общая сумма заработка определяется до начала выполнения работы по действующим нормам и сдельным расценкам.

Сдельная расценка устанавливается сразу на весь объем работ, которые

должны быть выполнены в срок. Иногда эту систему называют урочно-сдельной.

Если при аккордной системе за срочное или качественное выполнение работ выплачивается премия, то она называется аккордно-премиальной системой оплаты труда. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации.

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

При помесечной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих.

Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за

количественные и качественные показатели. Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени в соответствии с положением о профессии (должности).

Руководящие, инженерно-технические работники и служащие за результаты финансово-хозяйственной деятельности могут премироваться из прибыли предприятия по утвержденным предприятием положениям. Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название контрактной.

В условиях рынка принципиально меняются подходы к оплате труда, оплачиваются не затраты, а результаты труда, прибыль становится высшим критерием оценки количества и качества труда и основным источником личных доходов работников предприятий любых организационно-правовых форм. В рыночной экономике нет строгой регламентации в оплате труда, каждый предприниматель может применять различные варианты оплаты труда, которые соответствуют целям предприятия.

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов:

- тарифно-квалификационные справочники,
- тарифные ставки 1-го разряда,
- тарифные сетки,
- районные коэффициенты к заработной плате,
- доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда.

Различают единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих производственных отраслей

(КСД), квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

ЕТКС служит для определения разрядов работ и рабочих. В большинстве отраслей промышленности работы подразделяются на шесть разрядов, в некоторых отраслях – на восемь. ЕТКС дает возможность сопоставлять (соизмерять) разнообразные виды работ по степени их сложности, а следовательно, и по уровню квалификации.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок 1-го разряда и тарифных сеток.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Она определяет уровень оплаты труда, так как заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной. Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в настоящее время в Единой тарифной системе оплаты труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (ЕТС) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в законодательном порядке.

Тарифная сетка по оплате труда – инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников – включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы включает 18 разрядов, каждому из которых соответствует свой тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1-го разряда.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда выступает бестарифная система оплаты труда. При данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора

до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделения. Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле (1):

$$ЗП_i = K_i \frac{ФОТ}{\sum K_i} \quad (1)$$

где:

- $ЗП_i$ – заработная плата i – го работника, руб.,
- K_i – коэффициент i – го работника,
- $\sum K_i$ – сумма коэффициентов по всем работникам,
- ФОТ – объем средств, выделенных на оплату труда.

При определении конкретной величины K_i для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника,
- коэффициента трудового участия (КТУ),
- фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Коэффициент трудового участия определяется для всех членов трудового коллектива, включая директора, и утверждается советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения КТУ (раз в месяц, в квартал и т.д.) и состав показателей для его расчета.

Таким образом одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятиях является то, чтобы они обеспечивали равную плату за равный труд.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель индивидуального проекта достигнута, поставленные задачи решены:

- рассмотрены основные причины и виды безработицы,
- проанализирована государственная политика управления занятостью,
- определена особая роль профсоюзов,
- исследованы современные формы и системы заработной платы.

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда, а так же вопрос необходимости инвестирования в своё образование. Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопится повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области – отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. У наших работников, в отличие от западных, при низкой зарплате стимулы к производительному труд крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше работать на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки. С другой стороны, высокая зарплата в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить резервы повышения производительности труда, в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение западного, и особенно японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Ахметова, Р.Г. Экономика: учебник для СПО / Р.Г. Ахметова. – М.: Юрайт, 2019. – 274 с.
- 2 Борисов Е.Ф. Экономика: учебник и практикум / Е.Ф. Борисов. М.: Юрайт, 2019. – 363 с.
- 3 Будрина, Е.В. Экономика: учебник для СПО / Е.В. Будрина. – М.: Юрайт, 2019. – 351 с.
- 4 Волков, О.И. Экономика: учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Складенко. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 50 с.
- 5 Головачев, А.С. Экономика: учебник для СПО / А.С. Головачев. – М.: Юрайт, 2017. – 265 с.
- 6 Кнышова, Е.Н. Экономика: учебное пособие / Е.Н. Кнышова. – М.: Инфра-М, 2018. – 336 с.
- 7 Котляров, М.А. Экономика: учебное пособие / М.А. Котляров. – М.: Юрайт, 2019. – 297 с.
- 8 Розанова, Н.М. Экономика: учебное пособие / Н.М. Розанова. – М.: Юрайт, 2019. – 336 с.
- 9 Сергеев, И.В. Экономика: учебник для СПО/ И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. – М.: Юрайт, 2019. – 127 с.
- 10 Чалдаева, Л.А. Экономика: учебник для СПО / Л.А. Чалдаева. – М.: Юрайт, 2019. – 154 с.