



Социальные факторы формирования заработной платы

1. Прожиточный минимум как объективная нижняя граница оплаты труда.

Существенная особенность рынка труда состоит в том, что на этом рынке есть предел падения цен.

У цены труда — ставки заработной платы — есть объективная граница падения. Эта граница определяется суммой, которую при сложившихся в стране ценах надо уплатить за приобретение **минимальной «корзины» благ**. В такую «корзину» входят те блага, которые необходимы человеку просто для выживания.



- **Прожиточный минимум** – это стоимостная оценка потребительской корзины, включающая в себя минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, а так же обязательные налоги и сборы.

1. Прожиточный минимум как объективная нижняя граница оплаты труда.

Причины трудностей определения прожиточного минимума

- существуют различные точки зрения (прежде всего работодателей и профсоюзов) на то, какие блага должны входить в «корзину», по которой считается прожиточный минимум;
- нелегко согласовать единые позиции относительно минимальных уровней потребления благ, включенных в «корзину»;
- существуют территориальные различия в прожиточном минимуме из-за того, что цены могут быть неодинаковы в разных регионах страны. Например, в силу более высоких транспортных затрат на доставку товаров цены на Дальнем Востоке и в районах Севера России намного выше, чем в центральной части страны.

1. Прожиточный минимум как объективная нижняя граница оплаты труда.

- **Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 227-ФЗ "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации"**

Статья 2

1. Продукты питания, включаемые в потребительскую корзину для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации, устанавливаются в следующих составе и объемах (в натуральных показателях):

Наименование	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые)	кг	126,5	98,2	77,6
Картофель	кг	100,4	80,0	88,1
Овощи и бахчевые	кг	114,6	98,0	112,5
Фрукты свежие	кг	60,0	45,0	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар	кг	23,8	21,2	21,8
Мясопродукты	кг	58,6	54,0	44,0
Рыбопродукты	кг	18,5	16,0	18,6
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко	кг	290,0	257,8	360,7
Яйца	штук	210	200	201
Масло растительное, маргарин и другие жиры	кг	11,0	10,0	5,0
Прочие продукты (соль, чай, специи)	кг	4,9	4,2	3,5.

2. Структура системы заработной платы.



рис. 8-1

- На современном рынке труда прожиточный минимум обычно составляет основу для исчисления **минимальной ставки /размера/ заработной платы (МРОТ)**. К этой системе постепенно движется и Россия.
- Если же предприятию не по силам платить минимальную заработную плату, оно объявляется банкротом и его по закону следует ликвидировать (26-я статья российского Закона «О предприятиях и предпринимательской деятельности»).

В норме минимальная заработная плата, которую обычно получают неквалифицированные работники, выполняющие самую простейшую работу, должна быть даже несколько выше прожиточного минимума, т.е. оплата труда должна быть построена так, как это показано на рис. 8-1.

2. Структура системы заработной платы.

- **Трудовой контракт** — соглашение о содержании и условиях труда, а также о размере его оплаты и иных взаимных обязательствах работодателя и наемного работника, достигаемое ими в результате индивидуальных переговоров.

Два основных механизма оформления торговых операций на рынке труда:

- 1) трудовые контракты;
 - 2) коллективные договоры (соглашения).
- Не менее часто, чем индивидуальный контракт, применяются **коллективные договоры**. Такой договор — это документ:
 - заключаемый работодателями с организацией, представляющей интересы некоторой группы наемных работников данного предприятия, и
 - определяющий единые принципы организации и оплаты труда для этой группы работников.
- Коллективный договор регулирует и оговаривает самый широкий круг вопросов, от которых зависят условия труда персонала фирмы.

2. Структура системы заработной платы.

коллективный договор, заключенный в июле 1988 г. между руководством японо-американской автомобильной компании «New United Motor Manufacturing* и профсоюзом

1. обязательства и ответственность подписавших его сторон, которые для «достижения общей цели поддержания и повышения качества жизни работников и их семей посредством развития компании **обязуются: трудиться сообща как одна команда; создать лучший в мире автомобиль с максимально низкой стоимостью»;**
2. обязательства руководства компании перед профсоюзом, обязательства профсоюза и работников, в том числе **«работать в соответствии с принципами и философией компании; уважать индивидуальные права друг друга; соблюдать разумные стандарты поведения и режим посещаемости»;**
3. **обеспечение занятости:** «Компания согласна впредь не увольнять работников, если только ее к этому не принудит жесткая экономическая необходимость. Прежде чем уволить кого-либо из работников, компания обязуется предпринять корректирующие меры — такие, как сокращение жалованья администрации»;
4. **процедуры разрешения трудовых конфликтов и споров;**
5. **порядок перевода работников** из одного подразделения компании в другое и из одной смены в другую;
6. **концепцию бригадной организации труда;**
7. **уровни заработной платы** и порядок определения надбавок, компенсирующих рост стоимости жизни из-за инфляции;
8. **продолжительность рабочего времени** и порядок привлечения работников к сверхурочной работе;
9. **число праздничных дней и длительность отпусков;**
10. программу **коллективного страхования**, страхования здоровья, пенсионного обеспечения, накопления сбережений и порядок формирования резервного фонда;
11. меры по обеспечению **безопасности труда;**
12. **запрещение стачек и локаутов** в период действия договора.

2. Структура системы заработной платы.

Высшая форма такого регулирования рынка труда — генеральное соглашение.

- **Генеральное соглашение** — документ по итогам переговоров между правительством, объединениями работодателей и профсоюзов, определяющий общие направления изменения условий купли-продажи рабочей силы в целом по стране.

В России впервые такое Генеральное соглашение было подписано на 1992 г. и включало 52 пункта, объединенных в следующие разделы:

1. Меры в области экономики и проведения реформ.
2. Содействие занятости населения, развитию рынка труда.
3. Регулирование уровня жизни и обеспечение социальных гарантий.
4. Условия и охрана труда, обеспечение экологической безопасности.
5. Правовое обеспечение трудовых отношений и социального партнерства.
6. Механизм реализации Генерального соглашения.
7. Иными словами, такой документ — это основа всех направлений взаимодействия работодателей и наемных работников.

3. Виды заработной платы.

У нанимателя главная проблема — как добиться, чтобы человек трудился с наивысшей производительностью и качеством, а **у наемного работника** — как в рамках действующей системы заработной платы **получить за свой труд побольше.**

Эти интересы находят компромиссное воплощение в методах экономического стимулирования наёмных работников.

Способы стимулирования работника:

- **поощрение** трудовой активности через зарплату;
- **«участие в успехе»;**
- **формирование пенсии** в прямой зависимости от заработной платы. Заработная плата. Наиболее традиционные формы заработной платы — повременная и сдельная (о них подробно в гл. 7).

3. Виды заработной платы.

«Участие в успехе».

- Как утверждают психологи, человек хочет принимать активное участие в управлении предприятием, хочет ощутить себя совладельцем, хочет, чтобы к его мнению прислушивались и чтобы он пользовался уважением окружающих. Для этого включают:
- методы, обеспечивающие участие работников в распределении прибыли компании;
- наёмные работники становятся совладельцами предприятий, на которых они работают (сравните кол-во акций у рабочего и хозяина предприятия: 50%+1 у одного и 49% на всех...)

4. Трудовая пенсия как способ стимулирования роста производительности труда.

- **Пенсионное стимулирование.** Каждый человек обречен на старость, и к труду он способен ограниченное число лет. В большинстве стран мира считается, что женщины после 60, а мужчины после 65 лет уже не могут выдерживать полной трудовой нагрузки.
- Для того, чтобы у людей были средства существования в старости, большинство стран применяет систему пенсионного обеспечения. Она предполагает, что после достижения пенсионного возраста человек имеет право на получение трудовой пенсии.
- **Трудовая пенсия** — *регулярные денежные выплаты, получаемые гражданином после достижения им установленного законом возраста, наступления инвалидности, в случае потери кормильца, а также за выслугу лет.*
- **создан пенсионный механизм, при котором размер трудовой пенсии прямо зависит от размера заработной платы и срока работы.**

4. Трудовая пенсия как способ стимулирования роста производительности труда.

Согласно пенсионному законодательству России:

- а) чтобы получить право на пенсию, надо обязательно отработать не менее 25 лет (а женщинам, имеющим детей, — не менее 20 лет);
- б) если человек отработал за свою жизнь больше лет, то размер пенсии увеличивается по сравнению с её базисной величиной;
- в) базисная величина устанавливается в процентах к заработку, который получал человек.

В большинстве развитых стран мира размер пенсий составляет 50-80% заработка, который человек имел до ухода на пенсию.

Следовательно, чем лучше человек работает, чем выше его зарплата, тем благополучнее он будет жить и в старости.

- Пенсия выплачивается из специальных пенсионных фондов, создаваемых либо частными фирмами, либо государством. В России принят последний вариант, и потому пенсии выплачиваются **из единого Пенсионного фонда**.
- Деньги же в этом фонде набираются за счёт взносов, которые платят предприятия и которые являются частью отчислений на социальное страхование. Наряду с государственным Пенсионным фондом в нашей стране недавно начали действовать негосударственные пенсионные фонды (**НПФ**). Они помогают накопить деньги на дополнительную пенсию в старости, и **внесение взносов** в них — дело добровольное.