

ЛЕКЦИЯ «РЫНОК ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»

1. Понятия рынка труда и рабочей силы
2. Формы заработной платы
3. Рынок труда в России: его особенности

1. **Рынок труда** – особая область рыночных отношений, где совершаются сделки по купле-продаже рабочей силы. Он самый важный из рынков ресурсов. Без него не может быть развития экономики, человека и общественных отношений. Рынок труда является важнейшим сегментом национального и международного рынка.

На рынке труда формируются спрос, предложение и цена на рабочую силу и, следовательно, на трудовые услуги.

Субъектами экономических отношений на рынке труда выступают, с одной стороны, предприниматели – крупные монополии, средние и мелкие бизнесмены, государство, а с другой – отдельные работники или их ассоциации (профсоюзы).

Трудовые ресурсы – это социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные запасы труда, которыми располагает общество на данном этапе развития и отношения, складывающиеся в процессе их воспроизводства.

В процессе труда человек использует свои физические и умственные способности и действует осознанно. Экономически труд реализуется в **рабочей силе** – совокупности физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности, а **труд** – целесообразная человеческая деятельность.

На рынке труда приобретаются не просто рабочая сила, а специалисты определенной профессии, которые могут осуществлять трудовую деятельность.

Рабочая сила, как ресурс характеризуется:

1. Разными способностями (физическими, умственными);
2. Неодинаковой квалификацией, которая диктует необходимость различия в заработной плате. Поэтому нет единого рынка труда.
3. Рабочая сила мобильна, т.е. может сменить одно занятие на другое и перемещаться по территории;
4. Труд включает в себя социальный, психологический, политический аспекты, у работников в отличие от машин есть права и обязанности.

Показателем труда является его производительность, т.е. количество производимых изделий за единицу времени.

Рост производительности труда означает, что при прочих равных условиях работник способен произвести больше изделий, т.е. происходит экономия трудовых ресурсов. Среди основных факторов, влияющих на производительность труда выделяют следующие:

- 1) Уровень квалификации;
- 2) Степень заинтересованности работника в результатах труда (материальное и моральное поощрение);
- 3) Интенсивность или напряженность труда;
- 4) Уровень развития науки и техники и использование этих достижений

в производстве;

- 5) Степень эффективности использования ресурсов производства;
- 6) Природные условия.

Рынок труда – это многоплановая сфера экономической и социально-политической жизни общества.

Рынок труда характеризуется многими особенностями, основными из которых являются такие как:

1. В отличие от других факторов производства производительность труда наемных работников может значительно изменяться в зависимости от того, насколько оптимально организован процесс труда, а также от уровня личной заинтересованности сотрудников в работе.
2. Работа, как правило, производится коллективами работников, которые независимо друг от друга определяют нормы выработки для своих работников.
3. На рынке труда встречаются собственник условий производства (средств производства) и собственник рабочей силы, между которыми идет торг относительно купли не самого владельца рабочей силы, а конкретного вида труда (труда повара, слесаря, инженера и т.д.), а также условий и продолжительности использования работника.
4. Характерной чертой рынка труда является постоянное превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.
5. На рынке труда происходит конкурентная борьба между работниками за свободные рабочие места. В этой борьбе побеждает тот, кто может обеспечить своим трудом собственнику капитала больше прибыли.

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества, когда труд выступает важнейшим источником дохода и благосостояния. С экономической точки зрения труд — важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют главные функции рынка труда.

Социальная функция заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производительных способностей работников.

Экономическая функция рынка труда состоит в рациональном вовлечении, размещении, регулировании и использовании труда, что позволяет особо выделить размещающую и селективную функции.

Размещающая функция представляет собой размещение рабочей силы в соответствии со спросом. Данная функция предполагает, что организация и функционирование рынка труда должны служить рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам.

Селективная функция заключается в выборе рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Наиболее существенно проявляется эта функция на микроэкономическом уровне.

Рынок труда выполняет также **стимулирующую функцию**, способствующую развертыванию конкуренции между его участниками, повышению заинтересо-

ванности в высокоэффективном труде, повышению квалификации и перемены профессии.

Классификация рынков труда осуществляется на основе самых различных критериев.

1) По критерию пространственной сферы рынка труда можно различать (применительно к федеральному типу построения государства и административному делению России) федеральный, республиканский, краевой, областной, городской, районный, сельский рынки труда, рынки труда мегаполисов (Москва, Санкт-Петербург и др.). На уровне межгосударственных социально-трудовых отношений можно выделить международный рынок труда, рынки труда межгосударственных регионов (европейский, латиноамериканский, среднеазиатский, рынки стран СНГ).

2) По критерию временных параметров выделяют перспективный, прогнозный и текущий рынки труда.

3) По степени эластичности выделяют гибкий и жесткий рынки труда.

4) По критерию соотношения спроса и предложения труда выделяют равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) рынки труда. Эти виды рынка труда могут иметь отношение к региональному, профессиональному и интегрированному рынкам труда.

5) По критерию этапности выделяют формирующийся рынок, рынок переходного периода и зрелый (или развитой) рынок труда.

6) По критерию социальной группы различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие), преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т.д.

В границах указанных социальных групп выделяются рынки труда квалификации. Так, среди рабочих можно выделить высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные группы.

Сегментация рынков труда носит динамичный и противоречивый характер.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой.

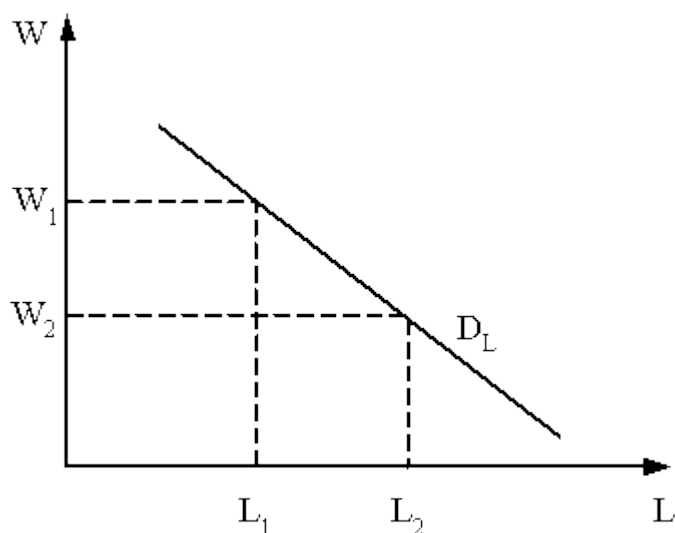
Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Здесь труд, как и любой другой товар, представляется в качестве объекта торговли. В сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется циркулирующим рынком труда, где начинается его купля-продажа.

Динамика рынка труда зависит от соотношения двух его элементов:

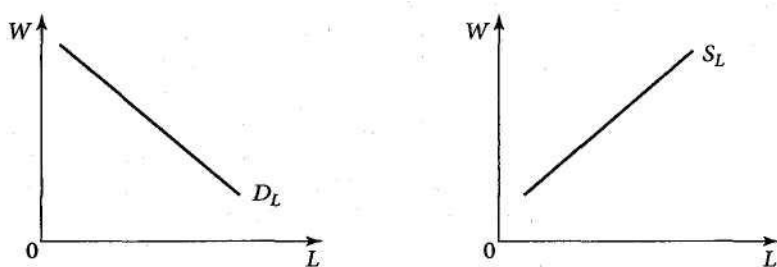
1. От рыночного спроса на рабочую силу. Данный элемент рынка труда представляет собой сумму объемов спроса на ресурсы труда всей экономики страны при любой цене на эти ресурсы.

2. От рыночного предложения рабочей силы. Данный элемент рынка труда представляет собой сумму объемов предложения ресурсов труда всей численности работников в стране при каждой возможной цене на них.

Рыночный спрос на труд. Кривая спроса на труд D_L имеет отрицательный угол: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает. *Спрос на труд* считается вторичным, производным от первичного спроса на готовые продукты и особенно на потребительские товары. Основным фактором, формирующим спрос на труд, является потребность производства в людских ресурсах. **Закон спроса на труд:** чем меньше заработная плата (w), тем больше величина спроса на труд (рис.).



Рыночное предложение. Общее предложение труда в экономике зависит от численности работников, готовых продавать рабочую силу работодателям. Предложение труда также определяется потребностями людей трудоспособного возраста в нормальном воспроизводстве своих способностей и поддержании достаточного уровня благосостояния, а поэтому оно, так же как и спрос, зависит от величины заработной платы. Но зависимость здесь другая. Кривая предложения труда S_L имеет положительный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается. Кривая предложения труда представлена на рис.



Спрос и предложение труда, а также их эластичность изменяются под влиянием ряда факторов.

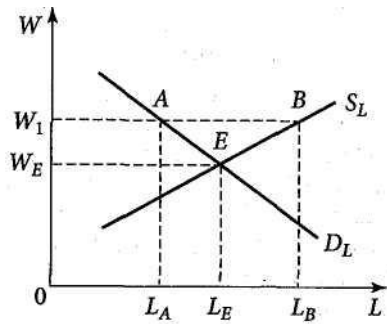
Факторами рыночного спроса на рабочую силу и, следовательно, на ресурсы труда являются:

1. Величина спроса на товары и услуги, производимыми работниками.
2. Уровень цен на ресурсы труда, т.е. уровень заработной платы.
3. Степень заменяемости капитала трудом в процессе производства.
4. Фаза экономического цикла: в фазе подъема спрос на трудовые ресурсы растет; в фазе спада – сокращается.
5. Сложившаяся экономическая конъюнктура увеличивает или сокращает спрос на трудовые услуги.
6. НТП, с одной стороны, создает предпосылки для высвобождения части работников или предъявляет к ним новые требования, что сопровождается сокращением занятости, а с другой - вызывает спрос на работников новых профессий и специальностей.
7. Ситуация, при которой объединения работодателей действуют как монополии при покупке трудовых услуг, ограничивая спрос на них для снижения ставок заработной платы.

Факторами, влияющими на рост предложения трудовых услуг, являются:

1. Демографические факторы (рождаемость, смертность, естественный прирост, половозрастная структура), определяющие численность населения.
2. Уровень экономической активности различных демографических и этнических групп трудовых ресурсов.
3. Пенсионный возраст: более ранний выход на пенсию сокращает объемы предложения трудовых ресурсов, и наоборот - более поздний выход на пенсию увеличивает объемы предложения трудовых услуг.
4. Иммиграция трудоспособного населения.
5. Мобильность в смене рода занятий, зависящая как от уровня профессионально-квалифицированной подготовки работников, так и от возможности их переподготовки.
6. Продолжительность рабочего дня, от которой зависит стремление к сверхурочной работе.
7. Действия профсоюзов как монопольных продавцов трудовых услуг, нацеленные на ограничение предложения с целью повышения ставок заработной платы.
8. Наличие других источников получения дохода, кроме заработной платы, ведет к сокращению предложения труда.
9. Приемлемость условий труда при выборе места работы.

Пересечение кривых спроса на труд и предложения труда (при наложении графиков один на другой) в точке E характеризует равновесие на рынке труда (рис.) и установление равновесной ставки заработной платы (W_E) и равновесного уровня занятости (L_E).



Итак, рынок труда — это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

2. **Под заработной платой** в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.

Различают понимание заработной платы в широком и узком смысле слова. В широком смысле включает оплату труда различных работников разных профессий материального производства, специалистов высокой квалификации (врачей, юристов, ученых, учителей и т.д.), работников сферы услуг. В этом случае в заработную плату включают гонорары, премии и другие вознаграждения за труд.

В узком смысле слова заработная плата — это ставка или цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени (часа, дня, недели и т.д.). Такое различие позволяет выделить общие заработки и собственно заработную плату.

Выделяют две основные формы заработной платы — повременную и сдельную.

Повременная заработная плата — это такая форма оплаты труда, при которой величина заработной платы зависит от фактически отработанного времени. В пределах повременной заработной платы различают почасовую, поденную, понедельную и ежемесячную заработную плату.

Повременная заработная плата имеет две разновидности: *простая повременная*, когда выплачивается оклад или тарифная ставка; *повременно-премиальная*, когда кроме оклада или тарифной ставки, выплачиваемых в зависимости от отработанного времени, выплачивается премия за достигнутые производственные результаты.

Сдельная заработная плата — это форма оплаты труда, при которой величина заработка работника устанавливается в зависимости от количества изготовленных изделий или выполненных операций. Разновидностями сдельной оплаты труда являются: *прямая сдельная*, когда каждое изделие или операция оплачиваются по одной и той же (твердой) расценке; *сдельно-премиальная*, предполагающая кроме основной оплаты возможность получения премии; *сдельно-прогрессивная*, при которой перевыполнение нормы стимулируется установлением более высокой расценки; *сдельно-регрессивная*, когда изделия, произведенные

сверх нормы, оплачиваются по более низкой расценке; *аккордная*, предполагающая оплату за весь выполненный объем работ.

Величина вознаграждения за труд получает двойное измерение: в виде номинальной и реальной заработной платы.

Под **номинальной** заработной платой понимается сумма денег, которую получает работник наемного труда за свой дневной, недельный, месячный труд. По величине номинальной заработной платы можно судить об уровне заработка, дохода.

Реальная заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на деньги, получаемые работником за свой труд, т.е. номинальную заработную плату.

Реальная заработная плата зависит от номинальной, а также от уровня цен на товары и услуги. Ее изменение в процентном отношении можно определить как разницу между процентным изменением в номинальной заработной плате и процентным изменением в уровне цен. Это уровень потребления и благосостояния работника.

Так, повышение номинальной заработной платы на 8% при росте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 3%.

Для **определения динамики оплаты труда** берутся данные о скорости изменения средней начисленной заработной платы и индекса потребительских цен.

Зная динамику номинальной зарплаты и потребительских цен, можно подсчитать, как за определенный период изменилась реальная оплата труда.

Индекс номинальной заработной платы ($I_{нз}$) определяется как частное от деления величины заработка в текущем периоде ($З_t$) на величину заработка в избранном базовом периоде ($З_б$), выраженное в процентах:

$$I_{нз} = \frac{З_t}{З_б} \times 100.$$

Аналогичным образом устанавливается индекс цен ($I_{ц}$). Если использовать указанные индексы, то можно вычислить индекс реальной заработной платы.

Индекс реальной заработной платы ($I_{рз}$) исчисляется как частное от деления индекса номинальной заработной платы ($I_{нз}$) на индекс цен ($I_{ц}$), выраженное в процентах:

$$I_{рз} = \frac{I_{нз}}{I_{ц}} \times 100.$$

Указанные расчеты индекса номинальной заработной платы и индекса потребительских цен приобретают жизненно важное значение в условиях усиления инфляционного обесценения денег и, следовательно, уменьшения доходов работников. Такие расчеты позволяют определить эффективные средства для преодоления отрицательных последствий инфляции для жизненного уровня работников.

В период значительного роста потребительских цен должна проводиться индексация заработной платы. Это означает, что в платежные, кредитные соглашения, в трудовой контракт и другие денежные документы включается положение об увеличении денежных выплат в соответствии с темпами инфляции.

Однако такая «автоматическая» индексация не проводится непрерывно. В

этом случае возникает так называемая инфляционная спираль. Работники предприятий выступают против снижения реальной заработной платы и временно добиваются увеличения денежных доходов.

Среди основных факторов, определяющих величину оплаты рабочей силы.

- 1) Стоимость жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы.
- 2) Уровень квалификации работников.
- 3) Национальные различия в степени развитости экономических и социальных условий жизни в разных странах.

Для определения наименьшей заработной платы государственные органы рассчитывают так называемый прожиточный минимум (или черту бедности). Он обычно устанавливается для работников самой низкой квалификации исходя из нормативов удовлетворения наименьших жизненных потребностей во многих товарах и услугах. Для примера, в США прожиточный минимум составляет чуть больше тысячи долларов в месяц. В странах Запада прожиточный минимум включает не менее 50 наименований продовольственных товаров и до 200 видов непродовольственных товаров. При этом расходы на приобретение продуктов питания определяются исходя из научно обоснованных норм их рационального потребления.

В России прожиточный минимум впервые был установлен в 1992 г. в условиях падения производства и гиперинфляции. В него были включены только 19 основных продуктов питания в весьма ограниченных размерах (из расчета в день, например, хлеба – 0,5 кг, мяса – 100 г, колбасы – 10 г, 0,5 яйца и др.), а также небольшие расходы на непродовольственные товары и услуги.

Государство регулирует заработную плату различными методами. Прежде всего государство устанавливает **минимальный размер заработной платы**. С 1997 г. в США она равна 5,1 долл. в час. В России минимальная зарплата установлена

В рыночной экономике большое влияние на уровень заработной платы оказывают **профсоюзы**.

Профсоюз — это объединение работников, обладающее правом на ведение переговоров с предпринимателем от имени и по поручению своих членов.

Основная цель профсоюза: увеличение заработной платы своих членов. Через систему заключения генеральных соглашений и коллективных договоров профсоюзы вынуждают предпринимателей соглашаться на повышенные условия оплаты труда для членов профсоюза. Практикуется заключение договоров по образцу, когда заключенный договор с одной фирмой используется как эталон на переговорах с другой.

3. Рынок труда в России, по сравнению с рынками труда других разных государств, имеет ряд следующих особенностей:

1. Он не до конца сформирован;

2. В результате климатических особенностей и наличия большой территории россияне не отличаются мобильностью;

3. Скрытая безработица – низкий уровень безработицы по официальным данным при наличии теневых и скрытых формах безработицы, когда, например, работник переводится на 0,1 ставки (формально это человек, имеющий работу, но реально 1/10 часть оплаты труда не позволяет содержать себя и семью);

4. Состояние рынка труда не позволяет говорить о высокой эффективности. Гонка правительства за социальной стабильностью приводит к тому, что работу сохраняют низкоэффективные работники, что приводит к серьезным проблемам с производительностью труда. Происходит резервирование рабочей силы;

5. Очень низкий уровень оплаты труда, что приводит к низкой производительности труда;

6. Низкий средний уровень качества и гибкости образования, что приводит к высокому уровню безработицы и низкому уровню оплаты труда квалифицированных кадров.