

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА № 8 (2 часа)

Учебная дисциплина «Экономика»

гр. ТП1

(04 – 08 мая 2020 г.)

1. Прочитать текст лекции по теме: **Рынок труда. Заработная плата и мотивация труда**
2. Ответить на вопросы по тексту лекции (письменно в тетради, сфотографировать и отправить преподавателю)

РЫНОК ТРУДА. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие социальные выгоды. Предприятия согласны предоставить им заработную плату в обмен на эти услуги.

Большая часть населения каждой страны, чтобы существовать, вынуждена вступать в трудовые отношения найма.

Наем – это форма экономических отношений, посредством которой соединяются труд и капитал. Вступая в отношения найма, работник продает особый товар – рабочую силу – способность к труду. Для торговли ею существует особый рынок – рынок труда.

В большинстве стран мира используют два основных способа купли-продажи рабочей силы: индивидуальные трудовые контракты и коллективные соглашения (договоры).

Рынок труда позволяет работникам найти работу, а покупателям (работодателям) – нанять работников, которые им требуются для ведения производственно-коммерческой или иной деятельности. Специфика рынка труда заключается в том, что товар – рабочая сила – неотделима от самого работника. Поэтому для защиты своих интересов как продавцов трудового ресурса наемные работники объединяются в профессиональные союзы. Промышленники и предприниматели тоже объединяются в союзы, чтобы отстаивать свои интересы в качестве покупателей рабочей силы. Становится очевидным, что на этом рынке законы спроса и предложения подвержены воздействию общественных сил, поэтому следует принимать во внимание психологические, социальные, национальные, культурные, духовные и прочие аспекты поведения человека.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывают влияние различные факторы. Так, предложение определяется, во-первых, демографическими факторами (уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой), во-вторых, степенью экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, в-третьих, процессами миграций.

С точки зрения спроса главным фактором, оказывающим влияние на динамику занятости, является состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла и научно-технический прогресс.

РЫНОК И ТРУД

Как на рынке труда формируется предложение? Под ним понимают число людей, готовых под влиянием определенных факторов взяться за выполнение той или иной работы (ведь реально рынок труда состоит из множества рынков труда отдельных профессий). Исследования экономистов и жизненный опыт свидетельствуют, что важнейшими из этих факторов являются:

- заработная плата;
- престиж профессии и получаемое от нее удовлетворение;
- тяжесть труда;
- сложность труда;
- потребность в свободном времени.

Труд – это необходимое условие существования человечества. Обойтись без него невозможно. Однако понимание этого не превращает труд в физиологическую потребность людей, хотя иногда и работа способна приносить немалую радость (особенно это характерно для людей творческих

профессий) или дает высоко ценимый многими общественный престиж (этот фактор хорошо прослеживается, например, в сфере общественной и политической деятельности).

И все же подавляющее большинство людей ведут трудовую деятельность только потому, что это приносит им выгоду и, главное, позволяет получить средства для существования. Таким образом, можно сделать вывод, что основной стимул к трудовой деятельности – та плата, которую за нее можно получить. Именно неизбежность траты своих сил и времени ради получения заработной платы (без которой свои потребности нельзя удовлетворить) побуждает человека отказываться от праздности и наниматься на работу. И чем выше заработная плата, тем охотнее человек начинает трудиться.

В мире экономики у каждого выбора есть своя цена. Какую же цену мы платим, когда идем работать? Она измеряется свободным временем, которое мы могли бы использовать для занятий тем, что нам приятно, но вынуждены отдавать работе.

Другой фактор, ослабляющий интерес людей к труду, – это тягость обязанностей, которые нужно выполнять за плату. Чем более утомителен тот или иной вид работы и больше сил отнимает у человека, тем более высокую плату люди за него потребуют.

Наконец, на предложение труда влияет сложность обязанностей, которые следует выполнить успешно, чтобы трудовые усилия были оплачены.

Для выполнения многих видов работ необходимо иметь особые способности и долго учиться. Однако такими способностями наделены не все, и не все согласны на длительный срок профессионального обучения, предпочитая виды деятельности, где этот срок минимален.

Решая для себя, трудиться или бездельничать, а если трудиться, то какую профессию выбрать, люди сопоставляют факторы, отвращающие их от труда вообще или от занятия конкретным видом профессиональной деятельности, с той выгодой, которую они могут получить от трудовой деятельности.

Зная это, мы можем сформулировать *закон предложения* для рынка труда.

Чем выше плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работы, тем большее число людей готовы эту работу выполнять.

Естественно, что этот закон проявляется именно так при прочих равных условиях. Например, заработки знаменитых оперных певцов чрезвычайно высоки, но они могут не опасаться, что завтра у дверей театров выстроится очередь желающих петь сольные партии. Соответствующими вокальными данными и мастерством наделены очень немногие люди, и повышение ставки заработной платы изменить это не может.

ЦЕНА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Закономерности формирования предложения на рынке труда достаточно специфичны. До определенного уровня (например, критический уровень заработной платы) предложение труда (в натуральном выражении, измеренном количеством человеко-часов, которые люди готовы трудиться за эту заработную плату) возрастает. Однако выше этого уровня оплаты предложение труда вдруг начинает сокращаться. В чем заключается причина такого странного поведения людей? Неужели их не прельщает еще более высокая заработная плата?

Цена определяется теми удовольствиями, которые человек мог бы получить в свое свободное время и от которых он отказался в пользу хорошо оплачиваемой работы. И когда человек начинает получать все больше денег за свой труд, то перед ним вдруг возникает вопрос: «А может, стоит остановиться в гонке за деньгами и использовать уже полученный немалый доход для того, чтобы больше отдыхать и развлекаться?»

Если человек отвечает на этот вопрос положительно, то предложение более высокой заработной платы уже не может заставить его работать больше. Такая ситуация возникает при достижении человеком того абсолютного уровня доходов, который он, вспомнив житейскую мудрость «Всех денег не заработаешь», оценивает для себя как достаточный.

Тяжесть труда – мера физической и нервной сложности и утомительности выполнения профессиональных обязанностей.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Центральным элементом этой системы отношений является заработная плата, которая выступает как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности, работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата непосредственно зависит от эффективности труда работника.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения ее с точки зрения роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата является главной статьёй его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его собственного и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда в целях увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а с другой – заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

Заработная плата выполняет три основные функции:

- воспроизводственную;
- мотивационную;
- регулируемую.

Воспроизводственная функция обеспечивает работнику объем потребления материальных благ и услуг на уровне, достаточном для нормального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллектуального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства.

Мотивационная функция состоит в возможности побуждать работника к трудовой активности, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработной платы в зависимости от достигнутых работником результатов труда. Руководство предприятия реализует эту функцию через конкретные системы оплаты труда.

Регулирующая функция играет роль баланса интересов работников и работодателей. Она выступает регулятором спроса на продукцию и услуги предприятия, а также на рабочую силу на рынке труда.

Основа реализации регулирующей функции заключается в дифференциации оплаты труда по группам работников, приоритетности деятельности или другим признакам. Таким образом, вырабатывается определенная политика по установлению уровня оплаты труда для различных категорий работников в конкретных условиях производства.

В настоящее время ни одна из функций заработной платы не реализуется в полной мере. Это связано прежде всего с неразвитостью российского рынка труда.

Механизм организации заработной платы на предприятии непосредственно отражает процесс превращения цены рабочей силы в заработную плату. Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, который способствует развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Величину заработной платы определяет не только количество денег, которым будет располагать работник, но и то, что он может на эти деньги купить. Иначе говоря, покупательная способность денег определяется соотношением номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата – это вся начисленная сумма оплаты труда работника независимо от налогов и обязательных платежей.

Располагаемая заработная плата – это начисленная сумма оплаты труда за вычетом подоходного налога и обязательных платежей.

Реальная заработная плата – количество материальных благ и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, т.е. покупательная способность номинальной заработной платы.

Так, повышение номинальной заработной платы на 15% при росте цен на 20% (при условии неизменности налоговых отчислений) может привести к снижению реальной заработной платы на 4,2% ($115 / 120 \cdot 100 = 95,8$; $95,8 - 100 = -4,2$).

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Следует также различать денежную и неденежную формы заработной платы. Денежная форма является основной, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях в рыночной экономике. Однако при отсутствии наличных денежных средств предприятие имеет право рассчитываться с работниками выпускаемой продукцией, которую работник и его семья могут потреблять или продавать (обменивать на другие товары). Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) допускает выплату заработной платы в неденежной форме, если ее размер не будет превышать 20% общей суммы заработной платы.

Структура оплаты труда позволяет определить, какие составляющие входят в оплату труда, в каких статьях себестоимости и прибыли они отражаются, какую долю составляет конкретный элемент в общей величине заработной платы.

Основная заработная плата предполагает оплату труда по тарифным ставкам и окладам за проработанное время. Метод начисления основной заработной платы зависит от системы оплаты труда.

В развитых рыночных экономиках доля основного заработка в оплате труда составляет 80 – 90%. В этом заинтересованы как работник, так и работодатели. Это связано с тем, что прибыль чаще всего обеспечивается не за счет высокой рентабельности, а за счет увеличения объемов продаж продукции. Поэтому предприниматель заинтересован в высокой доле постоянной части заработной платы. Кроме того, регулирование переменной части требует учета и контроля многих показателей работы. Это сложный и трудоемкий процесс, ведущий к увеличению управленческих расходов.

Дополнительную заработную плату начисляют, как правило, за неотработанное рабочее время.

Основная заработная плата может быть увеличена за счет различных надбавок и доплат. Назначение доплат – это возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях труда. К ним можно отнести:

- доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда;
- работу в вечернюю и ночную смену;
- уровень занятости в течение смены и др.

Надбавки вводят для стимулирования высокого качества продукции и эффективности личного труда. Они включают: персональные надбавки руководителям и специалистам за квалификацию; надбавки за совмещение профессий и выполнение дополнительных обязанностей и др.

Доплаты и надбавки обычно устанавливают в относительных размерах и корректируют при изменениях тарифных ставок и окладов с учетом инфляции. Размеры и условия их выплаты определены в коллективных договорах или локальных актах предприятия.

Вознаграждение за конечный результат выплачивают за достижение определенных результатов деятельности предприятия и отдельных подразделений. Этот вид вознаграждения направлен на стимулирование конечного результата. В качестве критериев успешной работы рассматривают следующие результаты: рост производительности труда; повышение качества продукции; экономия ресурсов; другие виды достижений. Обычно результирующие показатели указывают в годовых и квартальных планах. В случае их перевыполнения появляется дополнительный фонд оплаты труда, который направляют на выплату вознаграждения.

Премия за основные результаты выплачивают по итогам работы за год за счет полученной предприятием прибыли, она стимулирует достижение высоких конечных результатов деятельности. Из прибыли акционерам выплачивают дивиденды, которые являются доходами работника от собственности. Распределение части прибыли в виде премии между работниками, не имеющими акций, как бы сближает их с акционерами.

Социальные выплаты – это относительно небольшой, но самостоятельный элемент оплаты труда, который включает полную или частичную оплату расходов по следующим статьям:

- транспорт;
- медицинская помощь и лекарства;
- добровольное страхование жизни работников и членов их семей;
- материальная помощь отдельным работникам;
- другие единовременные выплаты.

Цель социальных выплат – обеспечить социальные гарантии и блага для работников за счет предприятия.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Организация заработной платы в системе управления персоналом должна обеспечивать мотивацию трудового поведения работников, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии, использовать весь свой потенциал для улучшения личных и коллективных показателей работы.

Под механизмом организации заработной платы следует понимать порядок установления и выплаты работникам номинальной заработной платы.

Организация заработной платы на предприятии включает:

- установление обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, численности персонала, управляемости);
- разработку тарифной системы;
- определение форм и систем оплаты труда.

Нормы труда служат основой для установления оптимальных пропорций между отдельными видами труда, они необходимы для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных характеристик их труда. Тарифная система включает в себя следующие элементы: тарифную сетку, тарифную ставку, тарифно-квалификационный справочник.

Тарифная сетка – шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой коэффициент по оплате труда. Коэффициент показывает, во сколько раз оплата труда рабочего определенного разряда выше оплаты труда рабочего первого разряда. Предприятие может самостоятельно определять порядок возрастания коэффициентов от разряда к разряду (равномерно или ускоренно). Для работников бюджетных учреждений также применяют тарифную сетку, на основе которой установлен размер заработной платы для всех категорий работников.

Тарифная ставка – размер заработной платы различных групп рабочих в единицу времени работы. Она может быть часовая, дневная и месячная. Исходной является тарифная ставка первого разряда, определяющая уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифно-квалификационный справочник – сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работников.

Он служит для определения разряда работ по профессиям в зависимости от сложности, точности, условий их выполнения и требований профессиональных знаний и практических навыков.

В условиях централизованной экономики тарифная система оплаты труда являлась одним из основных элементов организации заработной платы. В настоящее время, когда предприятия самостоятельно строят свою политику в области оплаты труда, она должна быть преобразована в систему нормативов, носящих сугубо рекомендательный характер. В этом качестве они могут найти применение на предприятиях любых форм собственности.

В настоящее время широкое распространение получили бестарифные системы оплаты труда. В них отражена тенденция отказа от гарантированных ставок и сделана попытка связать заработную плату со спросом на товары (услуги) предприятия.

В целом политику предприятия в области оплаты труда должны определять следующие факторы:

- финансовое положение предприятия, зависящее от результатов его хозяйственной деятельности;
- уровень безработицы в регионе среди работников соответствующих специальностей;
- уровень государственного регулирования в области заработной платы;
- уровень заработной платы, выплачиваемой конкурентами;
- влияние профессиональных союзов и объединений работодателей.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер должен быть не менее установленного государством минимального размера оплаты труда (МРОТ) и зависит от сложности труда и квалификации работника, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д. Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством и действует на всей территории Российской Федерации. По состоянию на 1 января 2020 г. МРОТ в России составлял 12 130 руб.

В условиях рыночной экономики заработную плату рассматривают как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в производственные затраты. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии.

Таким образом, на предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает за свой труд, для нанимателя – частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Этого можно достичь, более выгодно продавая свою рабочую силу, а также за счет приложения больших трудовых усилий, что увеличивает величину заработка. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Это возможно при обеспечении рациональной загрузки работника в течение рабочего дня за счет более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также применения более напряженных норм труда. Это объективное противоречие и предопределяет сложность проблемы заработной платы.

Так как отношения в области заработной платы прямо или косвенно затрагивают интересы всех членов общества, их регулирует государство, которое устанавливает законодательные основы отношений по заработной плате, совершенствует, контролирует и гарантирует их соблюдение субъектами этих отношений на всех уровнях.

Кроме того, государство, выступая в роли работодателя, непосредственно подчиняется действующему рыночному механизму регулирования заработной платы. В этом процессе участвуют государственные институты, общественные организации, работодатели и работники. Совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов, действующих на их основе, составляет механизм установления заработной платы в обществе, с помощью которого регулируются отношения в этой сфере как на рынке труда, так и внутри предприятия, а также экономическую сущность заработной платы.

Опыт развитых стран показывает, что механизм рыночной организации заработной платы включает шесть основных элементов:

- 1) государственную систему обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и ее защиту от негативных явлений в экономике;
- 2) многоуровневую коллективно-договорную систему, позволяющую достаточно полно отразить интересы всех заинтересованных сторон при установлении базовых условий оплаты;
- 3) налоговую систему регулирования уровня оплаты труда как в составе индивидуальных доходов, так и производственных затрат работодателя;
- 4) информационную систему об уровне и динамике заработной платы и других затрат работодателя на рабочую силу, дающую реальную картину заработной платы как цены рабочей силы;
- 5) взаимосвязь заработной платы с результатами труда работника через систему оплаты труда на предприятии;
- 6) самостоятельный выбор систем оплаты труда, а также форм поощрения за счет получаемой прибыли.

Основным моментом рыночной модели организации заработной платы является система коллективно-договорного регулирования оплаты труда, реализуемая путем заключения системы тарифных соглашений на четырех уровнях:

- 1) межотраслевое соглашение (генеральное тарифное соглашение);
- 2) отраслевое соглашение;
- 3) региональное соглашение;
- 4) производственное соглашение (при заключении коллективного договора предприятия).

Очень важным в системе государственного регулирования оплаты труда является механизм индексации заработной платы, позволяющий частично или полностью возместить гражданам удорожание потребительских товаров и услуг. Индексации подлежат доходы, носящие постоянный характер: оплата труда по ставкам и окладам; государственные пенсии и пособия; стипендии; суммы возмещения ущерба, причиненного увечья в случае повреждения здоровья при выполнении трудовых обязанностей.

Задача предприятия в области организации заработной платы состоит в том, чтобы обеспечить для работников такой уровень оплаты труда, который объективно определялся бы требованиями воспроизводства рабочей силы, отражал бы уровень развития экономики страны и адекватные им общественные отношения. И в то же время был бы связан с конкретными показателями, количественно и качественно характеризующими трудовую деятельность работника или подразделения, в котором он работает, и определялся бы существующим уровнем техники, технологии и организации производства и труда.

Такой подход к организации заработной платы предполагает большое разнообразие систем оплаты, доплат и надбавок, поощрительных систем, учитывающих степень развития экономики стран, их традиции и национальные особенности, роль государства в регулировании отношений в этой сфере, степень организованности работодателей и работников, экономические результаты работы конкретного предприятия и др.

Факторы, влияющие на уровень заработной платы:

- стоимость рабочей силы, т.е. стоимость средств обеспечения жизни и трудоспособности работника (затраты на удовлетворение материальных и духовных потребностей работника и его семьи). Она в свою очередь зависит от достигнутого уровня благосостояния общества, традиций и может изменяться по мере развития страны (возрастают потребности людей, затраты на их обучение и т.д.);
- квалификация, условия труда работника; несомненно, работник высокой квалификации будет иметь и более высокий уровень оплаты труда; условия труда работника также влияют на уровень заработной платы, так как труд во вредных, тяжелых, опасных для жизни и здоровья условиях должен иметь соответствующую компенсацию;
- рост производительности труда работника; продуктивность труда работника (увеличение количества вырабатываемой им продукции, увеличение объема выполняемой им работы, конечно, при соответствующем уровне качества) позволяет увеличить его заработную плату;
- конъюнктура на рынке труда, которая характеризуется соотношением спроса на рабочую силу и ее предложением, степенью остроты конкуренции между претендентами на рабочие места, положением с безработицей; рост безработицы понижает уровень заработной платы (в этом случае спрос на рабочую силу низкий), и наоборот;
- результаты хозяйственной деятельности предприятия; получение предприятием высокого уровня прибыли позволяет его руководству выплачивать премии (квартальные, годовые) работникам, что позитивно сказывается на уровне их заработной платы;
- кадровая политика предприятия, т.е. работа по повышению квалификации персонала, «продвижение» работников на более ответственные должности, повышение творческой активности персонала, несомненно, сказывается на уровне оплаты труда.

Таким образом, предприятия самостоятельно определяют системы оплаты и мотивации труда своих работников с учетом действующей ставки МРОТ и конъюнктуры рынка.

Вопросы и задания:

1. Дайте определение понятия «рынок труда».
2. Назовите основные способы купли-продажи рабочей силы, используемые в мировой практике.
3. Перечислите факторы, влияющие на рынок труда.
4. Почему подавляющее большинство людей занимаются трудовой деятельностью?
5. Сформулируйте закон предложения для рынка труда.
6. Дайте определения понятий «оплата труда» и «заработная плата».
7. Охарактеризуйте заработную плату в двух аспектах: со стороны работника и работодателя.
8. Какие три основные функции выполняет заработная плата?
9. От каких факторов зависит величина заработной платы наемного работника?
10. В чем состоит отличие номинальной заработной платы от реальной?
11. Какие формы заработной платы разрешены ТК РФ?
12. Какой государственный орган устанавливает минимальный размер оплаты труда и в каких целях?
13. Что представляет собой коллективный договор? Для чего его составляют и кто его утверждает?
14. Какие основные вопросы включают в текст коллективного договора?
15. Почему возникает необходимость в мотивации труда?

Преподаватель Харченко Е.Н.

Контактные данные:

e-mail: ivolga-692060@mail.ru

WhatsApp: 8 924 437 75 30