

# **Рынок труда. Заработная плата и мотивация труда**



1

# **Рынок труда и его субъекты.**

## **Цена труда.**

**Рынок труда** - это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве. Рынок труда включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест.

**Объектом рынка труда** служит конкретный наемный труд, представляющий собой невещественное благо, содержание которого представлено человеческой деятельностью определенного вида. Такой труд обладает всеми необходимыми признаками, позволяющими ему выступать объектом стоимостного оборота.

## **Основными субъектами рынка труда являются:**

- а) работодатель, выступающий на рынке потенциальным потребителем труда;
- б) индивидуум, готовый применять свои способности к труду.

В качестве производных от основных субъектов рынка выступают:

- а) объединения (союзы) работодателей
- б) профессиональные союзы работников.

**Цена труда** — ЭТО КОМПЛЕКС ИЗ НЕСКОЛЬКИХ ЭЛЕМЕНТОВ: денежная заработная плата, затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральная заработная плата, налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

# **Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.



В экономике существует два понятия – *номинальная заработная плата* и *реальная заработная плата*.

**Под номинальной заработной платой** понимается денежное вознаграждение в фиксированном размере, которое работодатель платит работнику либо за определенный объем произведенных товаров или работ, выполненных за фиксированное время, либо за количество отработанных часов.

**Реальная зарплата** — это количество товаров и услуг, которое можно купить за номинальную зарплату.



Рис. 1. Различия между номинальной и реальной заработной платой

# **Организация оплаты труда. Форма оплаты труда.**

**Под организацией оплаты труда** понимается совокупность мероприятий, направленных на **вознаграждение за труд** в зависимости от его количества и качества. При организации труда следует учитывать следующие мероприятия, связанные с **нормированием труда**, тарифным нормированием заработной платы, разработкой форм и систем оплаты труда премированием работников.

Основные элементы тарифного нормирования заработной платы: тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник.

**Тарифная ставка** — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (бывают часовые, дневные, месячные).

**Тарифная сетка** — шкала, состоящая из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, которые позволяют определить заработную плату любому работнику. **Тарифно-квалификационный справочник** — нормативный документ, в соответствии с которым каждому тарифному разряду предъявляются определенные квалификационные требования

# Формы и системы заработной платы

Сдельная оплата труда

Простая сдельная

Сдельно – премиальная

Косвенно – сдельная

Аккордная

Сдельно –  
прогрессивная

Индивидуальная

Коллективная  
подрядная

Повременная оплата труда

Простая повременная

Повременно –  
премиальная

Почасовая

Понедельная

Помесечная

**Сдельная система оплаты труда** производится по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (работ, услуг). Она подразделяется на:

1. **Прямую сдельную** (заработок работнику устанавливается по заранее установленной расценке за каждый вид услуг или произведенной продукции);

2. **Сдельно-прогрессивную** (выработка работника в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, сверх нормы оплата производится по повышенным сдельным расценкам).

3. **Сдельно-премиальную** (заработная плата складывается из заработка по основным расценкам и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования).

4. **Косвенно-сдельную** (заработок зависит от результатов труда работников).

5. **Аккордную** (размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ).

**Повременной называется такая форма оплаты труда**, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной сетке или окладу за **фактически отработанное время**.

**При повременной оплате труда** заработок рабочего времени определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней.

**Повременно-премиальная система оплаты труда имеет две формы:**

1. **Простую повременную** (часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов).

2. **Повременно-премиальную** (устанавливается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате).



# **Поощрительные системы оплаты труда.**

**Поощрительные системы оплаты труда** прежде всего следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем.

1. Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы.
2. Системы, увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе. Это прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство.
3. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодия, года). Это различные единовременные премии и вознаграждения, и сегодня выплачиваемые на некоторых предприятиях: за выполнение особо важных производственных заданий, за победу в производственном соревновании, по итогам деятельности предприятия за год (полугодие, квартал) и т.п.