

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.