**Тема 3.3. Труд и заработная плата.**

1. Рынок труда: его современная структура и цена товара.

2. Цена труда: факторы, влияющие на ее величину

3. Формы заработной платы.

4. Заработная плата в номинальном и реальном измерениях

**1. Рынок труда: его современная структура и цена товара**

**Рынок труда** — **область рыночных отношений, где совершаются сделки по купле-продаже рабочей силы.**

**Рабочая сила – это совокупность духовных и физических способностей человека, которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит потребительную стоимость.**

Этот вид рынка появился в массовом масштабе только на начальной фазе капитализма. Тогда, с одной стороны, основные средства производства сосредоточились в частной собственности бизнесменов, а с другой — подавляющая часть работников была отчуждена от них. Все наемные работники стали юридически свободными лицами (в отличие от раба или крепостного крестьянина). Между тем основным или даже единственным источником их существования стала продажа своей способности к труду.

В условиях, когда работник лично свободен, лишен средств существования и средств производства, он вынужден идти и наниматься на работу, т.е. он продает свою способность к труду. Рабочая сила становится товаром.

Свойства товара «рабочая сила»

1. Полезность или потребительная стоимость товара «рабочая сила» заключается в ее способности создавать новую (добавленную) стоимость.
2. Стоимость товара «рабочая сила» определяется стоимостью средств существования самого рабочего и членов его семьи.

В начале индустриальной стадии производства основной фигурой на рынке труда был работник физического труда, почти не имеющий образования и квалификации и пригодный лишь для простого обслуживания машин. Современный же рынок включает в основном три категории лиц, которые условно называются:

а) «синие воротнички» (фабрично-заводские рабочие, занятые преимущественно физическим трудом);

б) «серые воротнички» (рядовые работники подсобного обслуживания);

в) «белые воротнички» (работники умственного труда: служащие, инженерно-технический персонал и т.д.).

Во второй половине ХХ столетия научно-техническая революция и переход к информационному обществу вызвали следующие качественные и количественные сдвиги в структуре рынка труда.

1. Резко снизился удельный вес «синих воротничков». Так, в США удельный вес «синих воротничков» среди всех занятых снизился с 39% в 1955 г. до 27% в 1991 г.

2. Столь же значительно возросла доля инженеров и техников, работников сферы услуг и интеллигенции. В США доля работников преимущественно нефизического труда возросла с 39% в 1955 г. до 58% в 1991 г.

3. В основном преодолена былая пропасть между работниками преимущественно физического и преимущественно умственного труда. Она сохранилась до сих пор во многих развивающихся странах, где значительная часть взрослого населения (до 40%) остается неграмотной.

Центр тяжести в трудовом процессе сейчас перемещается с физической затраты жизненных сил человека на умственные. Интеллектуализация труда выражается в общем высоком уровне технической культуры персонала, понимании каждым работником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты. С переходом к информационному обществу непременным условием, особенно для инженерно-технических, исследовательских и управленческих работников, становится совершенное знание информатики и овладение навыками использования компьютерной техники.

Высокий динамизм технологических нововведений вызвал необходимость создания на предприятиях и в общественном масштабе системы непрерывного образования кадров. Каждому работнику вменяется в обязанность регулярно пополнять и обновлять свои профессиональные знания, проходя обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации.

**2. Цена труда: факторы, влияющие на ее величину**

**Заработная плата – то денежное выражение стоимости рабочей силы или цена труда.**

Однако важно отметить следующее обстоятельство. Рабочая сила — это совершенно необычный — живой и, можно сказать, одушевленный товар. В отличие от обычных полезных вещей величина стоимости рабочей силы имеет две количественные границы. Низшая — физиологическая — граница равняется стоимости жизненных благ и услуг, которые достаточны для восстановления работоспособности человека с самым низким уровнем квалификации. Верхняя же граница включает стоимость совокупности социальных и культурных благ и услуг, которые требуются для воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы. Такая совокупность исторически меняется в зависимости от степени развития экономики и цивилизации в каждой стране

Итак, формирование заработной платы в первую очередь зависит от материальных и социально-культурных условий воспроизводства рабочей силы. В связи с этим величину вознаграждения за труд определяют ряд конкретных социально-экономических факторов.

1. Социально-производственные факторы:

а. Как мы видели, размер оплаты труда зависит от ***величины стоимости жизненных средств, расходуемых на воспроизводство рабочей силы.***

б. Важную роль в увеличении заработка играет ***уровень квалификации работников***. Иначе говоря, здесь сказывается размер инвестиций в «человеческий капитал».

в. Значительно влияет на величину вознаграждения за труд ***уровень производительности труда***, достаточно высокий в последние десятилетия за счет внедрения достижений научно-технической революции. Вполне естественно, что на передовых в технологическом отношении предприятиях возрастает объем производимой продукции, улучшается ее качество, а работники вознаграждаются большими заработками.

г. На величину оплаты труда во многом влияют ***национальные различия в степени развитости экономических и социальных условий жизни*** в разных странах. Эти различия зависят в конечном счете от научно-технического уровня производства и эффективности труда, степени развитости рабочей силы, достигнутого общественно нормального качества жизни и иных факторов.

д. ***условия проживания работника***. В нашей огромной по территории стране с разными природно-климатическими условиями, работники, которые трудятся в условиях Дальнего Востока и Крайнего севера получают к заработной плате надбавку, т.е. «северный коэффициент»

1. Рыночные факторы:

Первый — ***спрос и предложение на рынке труда***. Величина вознаграждения за труд может изменяться в соответствии с законами цены по предложению и цены по спросу. Когда спрос превышает предложение, цена определенного вида труда находится выше точки равновесной цены. Сейчас под воздействием научно-технической революции спрос на высококвалифицированных работников не удовлетворяется в полной мере, а это ведет к повышению оплаты труда специалистов со средним и высшим образованием. С другой стороны, спрос на неквалифицированную рабочую силу в большинстве случаев падает, что отрицательно сказывается на заработках людей, не обладающих средним уровнем образования. Примечательны такие данные по США. В 1996 г. средний часовой заработок (в долларах) составил: у врачей — 60, юристов — 45, инженеров нефтедобывающей отрасли — 34, рабочих строительных специальностей — 18, слесарей — 11, работников отраслей развлечений и продавцов в розничных магазинах — 7 дол. Люди интеллектуального труда с учеными званиями получают в 5 раз больше тех, кто не окончил среднюю школу.

Вторым рыночным фактором, воздействующим на величину вознаграждения за труд, является конкуренция на рынке труда. Здесь соперничество ведет, естественно, к приближению уровня заработной платы к равновесной цене труда. Это означает, что конкуренция выступает уравнительницей заработков. Проще говоря, рынок труда утверждает принцип: равная оплата за равный труд.

Правда, в современных условиях такая идеальная конкуренция - редкое явление. Но до сих пор допускается дискриминация - ограничение или лишение прав определенных групп граждан по признаку расовой или национальной принадлежности, пола, по религиозным и политическим убеждениям и т.д.

1. **Формы заработной платы.**

Существует две формы заработной платы: повременная и сдельная.

**Повременная заработная плата** **устанавливает размер вознаграждения в зависимости от проработанного времени**.

В этом случае подсчитывается величина оплаты за 1 час, день, неделю, месяц (тарифная ставка), а затем умножается на проработанное время.

Повременная заработная плата обычно применяется на предприятиях, где преобладает строго регламентированный технологический режим. Так, в массово-поточном производстве выработка рабочих и темп их труда определяются скоростью движения конвейера. Повременная заработная плата выгодна для бизнесменов тем, что она позволяет повышать интенсивность (напряженность) труда без увеличения его оплаты.

В последние 2—3 десятилетия почасовая зарплата во многих странах превратилась в преобладающую форму оплаты труда. Она охватывает примерно 70% рабочих обрабатывающей промышленности США и Франции и до 60% промышленных рабочих Великобритании и Германии.

Руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим, научным работникам повременная оплата труда устанавливается в виде должностных окладов. Такой оклад — это размер месячной заработной платы, который соответствует схеме должностных окладов и предусматривает минимальный и максимальный его пределы («вилку»). В настоящее время изыскиваются такие формы дополнительного стимулирования труда, которые лучше увязывают вознаграждение за труд с конечными результатами производства.

Производной от повременной является **сдельная**, или поштучная, **заработная плата**. **Она рассчитывается в зависимости от объема выпущенной продукции, а поэтому заработок возрастает в прямой пропорции от количества изготовленных изделий**. Эта зависимость устанавливается с помощью сдельной расценки.

Расценки рассчитываются так. Исходными данными служат часовая (или дневная) тарифная ставка и нормируемое количество продукции, которое человек, работающий со средней интенсивностью и средней искусностью, изготавливает в час (или день). Сдельная расценка (Рсд) исчисляется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки (ТС) на норму выработки (Нв — число штук, которое необходимо при нормальных условиях выработать за час или день):

Рсд =

При сдельщине прямо устанавливается мера интенсивности труда рабочего. Это делается с помощью нормы выработки - объема продукции, который рабочий должен изготовить за определенное время. Такие нормы выработки оплачиваются в установленном размере. Личный интерес побуждает человека трудиться более напряженно, с тем чтобы выпустить больше изделий и увеличить свой дневной доход.

Сдельщина наиболее широко применяется на предприятиях, где высока доля ручного труда и необходимо поощрять рост выпуска изделий. В современных условиях в этой форме стимулирования все больше учитываются и такие факторы, как качество продукции, степень использования оборудования, экономия сырья и материалов, что сближает сдельную заработную плату с повременной.

В развитой рыночной экономике материальное вознаграждение за работу ставится в зависимость от коммерческих результатов деятельности предприятия. Так, современные системы стимулирования учитывают большое количество факторов, которые вытекают из неценовой конкуренции. Широко распространены премиальные системы, которые предусматривают особое вознаграждение за высокое качество продукции, экономию материалов и улучшение других конечных результатов производства. В различных вариантах используются повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, многофакторная, аккордная (с оплатой всей работы) и другие разновидности стимулов.

Различные уровни оплаты труда определяются с помощью **тарифной системы** - **совокупности нормативов (узаконенных правил, норм), которые регулируют уровень заработной платы рабочих и служащих**.

В эту систему входят: 1) тарифные ставки; 2) тарифные сетки; 3) тарифно-квалификационный справочник.

**Тарифные ставки** показывают размеры оплаты труда работников за час или день.

Эти величины распределяются в **тарифной сетке** - шкале, определяющей отношение тарифных ставок рабочих 2-го, 3-го и последующих разрядов (в зависимости от уровня квалификации) к ставке 1-го разряда. Шкала указывает число разрядов (диапазон сетки, т.е. соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов сетки) и межразрядные соотношения (абсолютные и относительные — в процентах — нарастания таких коэффициентов от разряда к разряду). Если известны величина ставки 1-го разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, то можно определить ставку работника любого разряда.

**Тарифно-квалификационный справочник** — это нормативный документ для тарификации работ и присвоения людям квалификационных разрядов. В нем все профессии характеризуются с учетом содержания и сложности труда, с которым должен справляться рабочий соответствующей квалификации.

Чтобы повысить «отдачу» человеческого фактора, предприни-

матели применяют новые формы стимулирования. Они основаны

на индивидуальном подходе к каждому работающему и увязыва-

ют величину дохода с его личным вкладом, компетентностью(осведомленностью в определенном деле) и добросовестностью.

**4. Заработная плата в номинальном и реальном измерениях**

При купле-продаже рабочей силы на рынке труда определяется **номинальная** (от лат. nominalis — именной**) заработная плата**, которая **соответствует названной в контракте сумме денег, причитающейся работнику за его труд**. Если эта денежная сумма израсходована по ее прямому назначению (на воспроизводство рабочей силы), то можно установить реальную (от лат. realis - вещественный) зарплату, т.е. **реальная заработная плата** выражается **в количестве и качестве средств существования и услуг, которые трудящийся может купить на свою номинальную (денежную) зарплату, после вычета из последней налогов и других отчислений.**

При длительно стабильных ценах на потребительские товары и услуги темпы роста номинальной и реальной заработной платы совпадают. Но при инфляции приходится сопоставлять различную скорость 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 зарплаты (Из) определяется как частное от деления величины заработка в текущем периоде (Зт) на величину заработка в избранном базовом периоде(Зб), выраженное в процентах:

****

Аналогичным образом устанавливается индекс цен (Иц). Если использовать указанные индексы, то можно вычислить индекс реальной зарплаты (Ир.з) в процентах:



Исходя из этой формулы, на практике могут быть четыре варианта динамики уровня реальной оплаты труда в зависимости от достигнутого соотношения темпов инфляции и скорости изменения номинальной зарплаты.

Первый вариант: номинальный заработок повышается такими же темпами, какими растут потребительские цены. В таком случае уровень реальной зарплаты не меняется. Этот вариант возможен, если происходит «автоматическая» индексация денежной зарплаты, т.е. ее повышение в соответствии с подъемом официального индекса цен. Этот вариант — редкое явление. Он, разумеется, экономически защищает от инфляции, однако выработка работников не сопровождается увеличением реальных заработков.

Второй вариант: номинальная зарплата растет быстрее, чем инфляция. Тогда величина реального вознаграждения увеличивается в абсолютных размерах. Этот случай еще более редкий и обычно касается привилегированных групп работников.

Третий вариант: при низких темпах инфляции обычно не проводится индексация номинальной зарплаты. В данном случае величина реальной оплаты труда понемногу уменьшается в абсолютных размерах.

Четвертый вариант: инфляционная спираль. Речь идет о том, что если при высоких темпах инфляции не проводится «автоматическая» индексация заработной платы, то работники все же часто добиваются соответствующего увеличения денежных доходов. Когда правительство и бизнесмены устанавливают более высокий уровень заработков, то в итоге происходит удорожание продукции. А это, естественно, ведет к новому росту потребительских цен. Стало быть, все повторяется на новом витке «спирали».

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие рынка труда и назовите качественные и количественные изменения в структуре рынка труда.
2. Что понимается под заработной платой?
3. Перечислите социально-производственные и рыночные факторы, определяющие размер заработной платы.
4. Как изменяется оплата труда в России?
5. Раскройте содержание форм заработной платы и основных систем.
6. Что понимается под тарифной системой? Назовите ее элементы.
7. Дайте понятие номинальной и реальной заработной платы

Практические задания

ПРИМЕР: В цехе по производству мороженого работает 10 операторов, которые за 7 часовую рабочую смену производят 1400 порций мороженого. Рассчитайте показатели производительности труда.

Методические указания.

1. Произведено продукции в расчете на 1 работника за единицу времени (год, смену, час)

а) за смену 1400 пор : 10раб. = 140 порций.

б) за 1 час 140пор.: 7 час. = 20 порций

2. Затраты времени на производство 1 порции мороженого (показатель трудоемкости)

7час. : 140 пор. =0,05 час. или 3 мин. ( 420мин : 140 пор.)

ЗАДАНИЕ № 1. Определите производительность труда в отрасли молочного скотоводства

за год.

Было получено 14750ц молока. В отрасли работает 67 человек.

За год они отработали 122000 часов.

ЗАДАНИЕ № 2. Рассчитайте месячные, дневные и часовые тарифные ставки работникам бюджетной сферы.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды  оплаты  труда | Тарифн.  коэффи-  циенты | Месячн.  тарифн.  ставки, руб | Днев.тарифн.ставки | | Часов.тариф.ставки | |
| при 5-дн  рабочей  неделе | при 6-дн  рабочей  неделе | при 5-дн  рабочей  неделе | при 6-дн  рабочей неделе |
| 1 | 1,00 | 2500 |  |  |  |  |
| 2 | 1,04 |  |  |  |  |  |
| 3 | 1,09 |  |  |  |  |  |
| 4 | 1,142 |  |  |  |  |  |
| 5 | 1,268 |  |  |  |  |  |
| 6 | 1,407 |  |  |  |  |  |

Методические указания

1. Месячная тарифная ставка соответствующего разряда определяется путем умножения тарифной ставки 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

2. Дневная тарифная ставка находится путем деления месячной тарифной ставки на 25,2 рабочих дня (при 6-дневной рабочей неделе) или на 21,15 (при 5-дневной рабочей неделе).

3. Часовая тарифная ставка определяется путем деления дневной тарифной ставки на 7 часов (при 6-дневной рабочей неделе) или на 8 часов (при 5-дневной рабочей неделе).

ЗАДАНИЕ № 3. Используя дневные тарифные ставки из предыдущего задания, рассчитайте сдельную расценку за 1 деталь для токаря 6 разряда. Норма выработки за 8-часовую смену – 25 деталей.

Методические указания.

Сдельная расценка за единицу продукции определяется путем деления тарифной ставки соответствующего разряда на норму выработки.

ЗАДАНИЕ № 4. Работа токаря относится к 5 разряду Норма выработки

30 деталей. Рассчитайте сдельную расценку за одну деталь.

Рассчитайте заработок рабочего, если за смену он сделает 35

деталей.

ЗАДАНИЕ № 5. Рассчитайте часовую норму выработки, если известно, что сменная норма выработки 64 детали. Продолжительность смены 8 часов.