

Тема 17. Рынок труда

Каждый человек в процессе своей жизни вступает с другими людьми в различные экономические отношения, в основном исполняя роль покупателя. Однако покупателем на рынке может стать только тот, кто в свою очередь способен предложить на продажу пользующийся спросом товар и получить за него деньги. Если человек не изготавливает материальные блага, которые можно обменивать на другие материальные блага, то он может продать на рынке в качестве товара свою рабочую силу.

Рабочая сила — способность человека трудиться, т. е. физические и умственные возможности, а также навыки, позволяющие человеку выполнять определенные виды работ, обеспечивая при этом необходимый уровень производительности труда и качества изготавливаемой продукции.

Для торговли рабочей силой существует особый рынок — рынок труда.

Рынок труда — это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг).

Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. На рынке труда предприниматели и продавцы рабочей силы совместно ведут переговоры, коллективные и индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

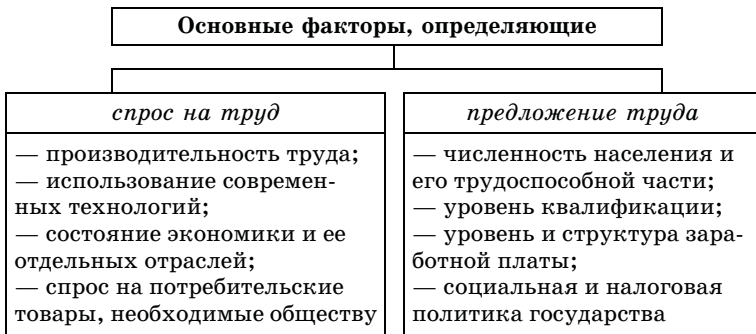
Рынок труда регулируется спросом и предложением рабочей силы.

| <i>Спрос на труд</i> | <i>Предложение труда</i> |
|--|--|
| <i>Платежеспособная потребность работодателей в рабочей силе для организации и развития производства</i> | <i>Совокупность экономически активного населения, предлагающего свою рабочую силу на рынке труда</i> |

В результате взаимодействия спроса и предложения на труд на рынке устанавливается *равновесная цена рабочей силы* и определяется уровень занятости в экономике.

Занятость — это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и, как правило, приносящая им трудовой доход.

Спрос и предложение на труд зависят от определенных факторов.



Особенности рынка труда

1. На рынке труда покупаются только *трудовые услуги*, а не сам индивид.

2. Компенсация за труд представлена не только заработной платой, но и различными дополнительными льготами: премиальные и денежные вознаграждения, стоимость жилья, социальное обеспечение, стоимость профессионального обучения, культурно-бытового обслуживания и т. д.

3. Трудовые контракты являются многосторонними соглашениями. Кроме денежного аспекта, сделки включают:

- содержание и условия труда;
- перспективы продвижения по работе;
- микроклимат в коллективе и нормы субординации в руководстве;
- вероятность сохранения рабочего места и т. д.

4. На рынке труда все работники значительно отличаются друг от друга многими качествами, в частности, способностями и предпочтениями, а работы различаются по требуемой квалификации и условиям труда.

5. При покупке рабочей силы продолжительность контрактов продавца и покупателя имеет существенное значение: она приносит выгоды как работодателю, так и наемному работнику. От длительности работы зависит опыт работника, что повышает производительность труда и, следовательно, увеличивает денежные компенсации работающему. Обучая работников, наниматель вкладывает в них значительные средства. Поэтому прерывание контракта несет ущерб обеим сторонам.

6. Поскольку большинство индивидов одновременно являются покупателями готовой продукции и продавцами трудовых услуг, безработица понижает их жизненный уровень, причем иногда весьма значительно. Не используемые сегодня трудовые услуги утрачиваются экономикой навсегда.

7. На рынке труда присутствует большое число структур, представляющих интересы государства, бизнеса, профсоюзов. Каждая из них вносит свой вклад в разработку «правил игры» на рынке труда.

8. Рынок труда имеет дело с особым ресурсом — «человеческим капиталом».

«Человеческий капитал» — запас знаний и способностей, накопленных работником. Величина такого запаса оценивается потенциальной способностью увеличивать доход владельца «человеческого капитала» в будущем.

Сегодня считается, что самыми эффективными являются инвестиции именно в «человеческий капитал».

Рынки труда бывают конкурентными и неконкурентными.

Характерны черты конкурентного рынка труда

1. Значительное число покупателей и продавцов услуг труда.

2. Услуги труда в качественном отношении являются однородными, т. е. работники данной профессии имеют одинаковую квалификацию и производительность труда.

3. Никто из покупателей и продавцов трудовых услуг не может повлиять на ставку заработной платы, которая формируется в результате взаимодействия спроса и предложения на труд.

4. Наемные работники и предприниматели свободны в своих решениях входить на данный рынок труда или покидать его; работники могут без всяких ограничений переходить от одного предпринимателя к другому.

5. Наемные работники и предприниматели обладают полной информацией о спросе и предложении трудовых услуг и ставках заработной платы на всех рынках труда.

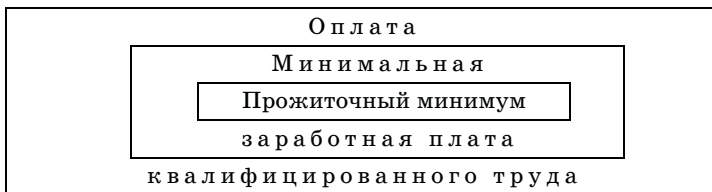
6. В поведении наемных работников и предпринимателей преобладает экономическая мотивация: при прочих равных условиях работники предпочитают более высокую заработную плату, а предприниматели стремятся получить максимальную прибыль.

***Заработная плата** — форма материального вознаграждения за труд (часть стоимости, созданной и реализованной продукции, услуг), поступающего наемным работникам предприятий и учреждений.*

Размер заработной платы зависит от ряда факторов: стоимости жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы; минимального уровня оплаты труда работников, соответствующего прожиточному минимуму; уровня квалификации работников; развитости экономических и социальных условий жизни населения; спроса и предложения на рынке труда.

***Прожиточный минимум** — это такой уровень доходов, который необходим работнику для приобретения количества продуктов питания не ниже физиологических норм, а также для удовлетворения его потребностей (на самом необходимом уровне) в одежде, обуви, транспорте, оплате коммунальных услуг.* Прожиточный минимум — это нижняя граница заработной платы.

Структура системы заработной платы



Заработная плата может выплачиваться работнику в нескольких формах:

— *повременная заработная плата* — вознаграждение за труд в зависимости от проработанного времени;

— *сдельная заработная плата* — вознаграждение за труд в зависимости от количества изготовленных изделий;

— *смешанные формы заработной платы* — вознаграждение за труд в зависимости не только от количества отработанного работником времени, но и от финансового положения предприятия, итогов работы каждого работника и фирмы в целом.

Различают *номинальную заработную плату* — вознаграждение за труд, которое назначается работнику в виде определенной суммы денег и *реальную заработную плату* — сумму жизненных благ, которые можно приобрести за номинальную плату при данном уровне цен на товары и услуги.

Основные факторы, определяющие уровень реальной заработной платы: величина номинальной заработной платы; уровень цен на предметы потребления и услуги; размер налогового обложения.

Образец задания

С7. Проанализируйте ситуацию.

Удельный вес расходов на оплату труда в стоимости продукции в Японии в 2—3 раза ниже, чем в других странах (в США этот показатель составляет 32%, в Англии — 27%, а в Японии — 11%). Так, в стоимости итальянских автомобилей «Фиат» на зарплату приходится 31%, а в стоимости соответствующих японских — 6,6%. Какие три фактора влияют на уменьшение доли заработной платы в стоимости продукции?

Ответ: На уменьшение доли заработной платы в стоимости продукции влияют следующие факторы: Стоимость жизненных средств (благ), необходимых для поддержания способности человека к труду: в разных странах она различается. Уровень квалификации работников. Условия труда. Спрос и предложение на рынке труда. Региональные различия.