**09.02.2022 4 ОДЛ экономика**

**Тема . Рынок труда. Заработная плата. Мотивация труда**

**Задание:** изучить лекцию, составить план конспект в рабочей тетради.

**Труд**- сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества, один из факторов производства.

**Рабочая сила, рынок труда и его особенности**

**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.

**Рынок труда** — это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг). Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы

**Спрос на труд**- платежеспособная потребность работодателей в рабочей силе для организации и развития производства

**Предложение труда**- совокупность экономически активного населения, предлагающего свою рабочую силу на рынке труда

**Рынок труда регулируется спросом и предложением рабочей силы и зависит от:**

· производительности труда

· использования современных технологий

· состояние экономики и ее отдельных отраслей

· спрос на потребительские товары, необходимые обществу

· численности трудоспособного населения

· уровня квалификации

· уровень и структура зарплаты

· социальной и налоговой политики государства.

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

**Особенности рынка труда**

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

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

Трудовые контракты кроме денежного аспекта сделки включают: содержание и условия труда, микроклимат в коллективе и нормы субординации в руководстве, вероятность сохранения рабочего места и т.д.

На рынке труда работники могут отличаться, в частности, способностями, квалификацией, производительностью, опытом, а работы различаются по требуемой квалификации и условиям труда.

При покупке рабочей силы продолжительность контрактов продавца и покупателя имеет существенное значение: от нее зависит опыт работника, его производительность труда; работодатель вкладывает средства в обучение работников и прерывание контракта несет ущерб обеим сторонам.

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.

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

**Человеческий капитал** — запас интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека, а в экономической науке – способность людей к участию в процессе производства.

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

**Рынки труда бывают конкурентными и неконкурентными**.

**Характерные черты конкурентного рынка труда:**

1. Значительное число покупателей и продавцов услуг труда.

2. Однородные услуги труда (работники с одинаковой квалификацией и производительностью труда).

3. Никто из покупателей и продавцов трудовых услуг не может повлиять на ставку заработной платы (отсутствие монополии).

4. Свободное вхождение в рынок и выход из него для обеих сторон.

5. Полная информированность участников рынка труда о спросе и предложении.

6. В поведении участников рынка труда преобладает экономическая мотивация.

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

**Факторы, влияющие на величину заработной платы:**

· Стоимость жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы

· Минимальный уровень оплаты труда работников, соответствующий прожиточному минимуму

· Уровень квалификации работников

· Развитость экономических и социальных условий жизни населения

· Спрос и предложение на рынке труда

Нижняя граница заработной платы – это прожиточный минимум, 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.

*Таблица 4*

*Формы заработной платы*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Форма оплаты | Основная характеристика | Документы, используемые при начислении заработной платы |
| Повременная | Заработная плата рассчитывается исходя из установленного тарифа, ставки или оклада за фактически отработанное время | Тарифные ставки Документы по учету рабочего времени |
| Системы повременной формы оплаты труда |  |  |
| Простая повременная | Часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов | - Личная карточка работника (для определения тарифа, ставки) - Табель учета рабочего времени |
| Повременно-премиальная | Условия коллективного договора (контракта, положения о премировании предприятия) устанавливают процентную надбавку (месячную или квартальную премию) к месячной или квартальной заработной плате | - Личная карточка работника - Табель учета рабочего времени - Коллективный договор - Трудовой договор (контракт) - Положение о премировании |
| Системы сдельной формы оплаты труда: |  |  |
| Сдельная | Заработная плата рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции | - Сдельные расценки (отношение часовой (дневной) тариф, ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, к часовой (дневной) норме выработки |
| Прямая сдельная | Заработок определяется по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции соответствующего качества | - Наряд на сдельную работу (указывается норма выработки и факт, выполненная работа) - Сдельные расценки |
| Сдельно-прогрессивная | Выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы - по повышенным сдельным расценкам | - Наряд на сдельную работу - Сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы |
| Сдельно-премиальная | Заработная плата работника складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда | - Наряд на сдельную работу - Распоряжение (приказ) о премировании |
| Аккордная | Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ | - Аккордное задание - Табель учета рабочего времени за расчетный период |
| Косвенно-сдельная | Размер заработка (обычно вспомогательных работников) ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных работников | - Цеховой наряд (наряд подразделения) на выполнение задания - Тариф, ставка (оклад) основного работника - Табель учета рабочего времени |

Оплата труда в современный период, в России, как правило может иметь следующую структуру.

**Основная заработная плата**— это выплаты заработной платы за фактически выполненную работу. На некоторых предприятиях упор делается именно на основную заработную плату, что вызывает необходимость издания таких корпоративных актов, как «Нормы выработки», «Должностные оклады», «О порядке присвоения разрядов», «О тарификации», «О распределении фонда заработной платы» и др.

**я**— это выплаты стимулирующего характера. Они составляют как бы дополнительную заработную плату. Премирование может производиться по самым различным основаниям, устанавливаемым в корпоративных актах, как-то:

· по итогам работы за месяц;

· по итогам работы за год;

· за внедрение новой техники и технологии;

· за экономию материальных ресурсов;

· за поставку продукции на экспорт;

· за качественное выполнение работ и заданий администрации; за отдельные виды работ;

· за квалификацию, профессиональное мастерство.

Есть предприятия, где премии составляют значительную часть заработной платы, иногда превышающую основную. Ясно, что администрация в этом случае делает ставку в стимулировании труда на дополнительную часть заработной платы. В подобной ситуации весьма значимым становится такой корпоративный акт, как «Положение о премировании», «Положение о материальном поощрении» и т. п.

**Компенсации**— это выплаты, возмещающие повышение энергозатрат работника:

· за работу в ночное время, за работу во вторую и третью смены, за сверхурочные работы, за работы в праздничные и выходные дни, за выполнение работ в условиях отклоняющихся от нормальных

· за совмещение профессий

· за высокую производительность труда

· на период освоения нового производства (продукции);

· за командировку

· за использование иностранного языка, за выполнение работ меньшей численностью рабочих, за работу с отдельными категориями клиентов (больными, инвалидами, престарелыми и т. д.).

Гарантии — это выплаты за фактически непроработанное, неявочное время:

· выслуга лет;

· региональные надбавки

· специальные надбавки и др.

**Выполненные задания прислать на электронную почту:** [**iucenkoi@mail.ru**](mailto:iucenkoi@mail.ru) **Ирина Луценко**