

# Тема 7. Рынок труда. Заработная плата.

Вопросы:

1. Содержание и особенности рынка труда
2. Заработная плата и ее функции
3. Виды, формы заработной платы и системы оплаты труда
4. Конкурентный рынок труда
5. Эффект дохода и замещения
6. Несовершенная конкуренция на рынке труда
7. Минимальная заработная плата: аргументы за и против

# 1. Содержание и особенности рынка труда

На рынках товаров и услуг фирмы предлагают товары и услуги, а домохозяйства предъявляют спрос. На рынках же факторов производства домохозяйства предлагают капитал, землю, услуги труда, предпринимательские способности, на которые предъявляют спрос фирмы, государство, некоммерческие организации. Различают рынки капитала,

Рынок труда также относится к рынкам факторов производства, на которых происходят очень важные экономические процессы:

- формирование цен ресурсов, влияющих на будущий объем выпуска производителей всех отраслей;
- формирование факторных доходов — заработной платы, прибыли, процента, ренты.

Сам **труд** — это целесообразная, осознанная деятельность людей, применяемая в производстве и реализации товаров и услуг. Любые работы, выполняемые людьми разной профессии: физиком или футболистом в широком смысле слова — «**труд**».

**Труд уникален**, это единственный товар, который неотделим от его собственника, т.е. человека. При этом последний объектом купли-продажи не является, т.к. продается и покупается не работник, а его способность к труду или рабочая сила. **Ценой рабочей силы является заработная плата.**

В общем виде **рынок труда** — это сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение труда, обеспечивается распределение труда по профессиям, предприятиям, отраслям и регионам, определяются цены на различные виды трудовой (профессиональной) деятельности.

Основными элементами рынка труда являются:

- **субъекты рынка** — работодатели и работники, занятые в производстве, а также лица не занятые, но желающие работать и ищущие работу;
- **институты рынка труда**, регламентирующие отношения субъектов рынка труда и деятельность его инфраструктуры:
  - законодательство о труде и трудовых соглашениях;
  - минимальная заработная плата;
  - система страхования по безработице;
  - государственные программы по обеспечению занятости населения.
- **инфраструктура рынка труда** — службы занятости населения, службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и т.д.

труда является необходимым условием его нормального функционирования, что создает условия для выполнения **основных функций рынка труда:**

**Информационная функция** предоставляет субъектам рынка труда объективную информацию об уровнях спроса и предложения, оплаты труда по той или иной профессии, специальности, квалификации и т.д.

**Ценообразующая функция** устанавливает размер заработной платы.

**Распределительная функция** распределяет рабочую силу по рабочим местам, обеспечивая соответствие между ними.

Важнейшей категорией рынка труда является **заработная плата**, как основной доход

## 2. Заработная плата и ее

функции

В рыночной экономике *рабочая сила* продается собственнику капитала и в этой связи ***выступает как товар***.

Стоимостью этого товара является **заработная плата**, она выступает как вознаграждение за труд и является ценой труда (денежной формой) при его купле-продаже, которая, в свою очередь, обусловлена рядом факторов, определяемых особенностями труда.

Эти факторы имеют различное

происхождение



*Во-первых*, они вытекают из особенностей условий труда. Неблагоприятные, опасные, вредные для здоровья условия, как правило, предполагают более высокую оплату.

*Во-вторых*, условия производства в регионах, различающихся по климатическим условиям, территориальной отдаленности, требуют компенсации затрат на эти неблагоприятные факторы.

*В-третьих*, существенное влияние имеет исторический и социально-культурный элемент.

Имеется ряд других **факторов**, определяющих различия в оплате. Среди них в экономической теории особо выделяется фактор **дискриминации**, когда предлагаются различные возможности для лиц, различающихся по полу, возрасту, национальной принадлежности и т.д.

устойчивым фактором,  
определяющим различия в уровне и  
соотношениях в оплате труда,  
являются вложения в **человеческий  
капитал.**

**Человеческий капитал** — накопленный запас знаний и навыков в результате обучения и повышения квалификации. Он предполагает определенные инвестиции в людей и в их образование. Более высокие затраты проявляются в труде с более высокой производительностью, а ряд видов трудовой деятельности вообще недоступен без высокого уровня образованности. Все это является фактором более высокой оплаты труда.

# Заработная плата несёт в себе несколько функций:

- **воспроизводственная**, предполагающая, что зарплата должна быть достаточной для того, чтобы удовлетворять и воспроизводить жизненные потребности человека;
- **стимулирующая** (производственно-экономическая) — заработная плата стимулирует вовлечение в процесс труда и эффективное исполнение последнего;
- **регулирующая (распределительная)** — с помощью заработной платы определяется место, где будет трудиться каждый данный работник, перераспределяется труд между сферами, отраслями, предприятиями и т.д.

Однако роль заработной платы в экономике не ограничивается этими функциями. Она значительно шире. Особо можно выделить макроэкономическую роль оплаты труда. Так как заработная плата — это основной доход подавляющей части населения, она определяет уровень и состав совокупного спроса. Чем ниже уровень заработной платы, тем уже границы для экономического роста. И наоборот, растущая заработная плата стимулирует экономический рост.

# 3. Виды, формы заработной платы

## И системы оплаты труда

**Номинальная заработная плата** — это сумма денег, получаемых работником за определенное время (час, день, неделю, месяц, год) или результат труда.

**Реальная заработная плата** — это количество благ, которые работник может приобрести на данную номинальную заработную плату. Реальная заработная плата зависит не только от величины последней, но и от уровня цен на покупаемые работником блага и характеризует покупательную способность работника (при росте инфляции, сокращается).

Цена труда может быть выражена в категориях времени и продукта. Соответственно различают **повременную и сдельную (поштучную)** оплату труда.

**Повременная заработная плата** — это оплата труда в зависимости от продолжительности отработанного времени.

**Ставка повременной заработной платы** представляет собой цену труда за час работы. Чаще всего эта форма зарплаты используется там, где имеется принудительный машинный ритм или невозможно точно учесть результаты труда работника.

Для работодателя крайне важно организовать действенный трудовой контроль, осваивать технологии, регулирующие трудовой процесс,

**Сдельная (поштучная) заработная плата** — это оплата труда в зависимости от количества произведенной продукции. Она применяется там, где можно полностью учесть результаты труда работников и является стимулятором интенсификации труда, создавая мотивацию к соревновательности. Это, с одной стороны, увеличивает выпуск продукции, а с другой, может приводить к понижению качества изделий.

# Системы оплаты труда

На основе перечисленных форм заработной платы формируются различные **системы оплаты труда:**

- повременнo-премиальная;
- сдельно-премиальная;
- повременная с нормируемым заданием;
- аккордная и др.



# 4. Конкурентный рынок труда

Как и рынки товаров, рынки труда бывают конкурентными и неконкурентными.

Для **абсолютно конкурентных рынков труда** характерны следующие черты:

- значительное количество покупателей и продавцов услуг труда;
- каждая фирма, нанимающая услуги труда, предъявляет спрос на небольшую долю рыночного предложения труда;
- каждый продавец услуг труда представляет небольшую долю рыночного предложения труда;

- услуги труда в качественном отношении являются однородными, так как работники данной профессии имеют одинаковую квалификацию и производительность труда;
- никто из покупателей или продавцов не может повлиять на ставку заработной платы, которая формируется в результате взаимодействия спроса и предложения. Следовательно, для покупателей и продавцов услуг труда ставка заработной платы задается рынком;
- наемные работники могут свободно войти на любой рынок труда, а также покинуть его.
- предприниматели могут купить любое количество услуг труда по рыночной ставке заработной платы;
- наемные работники и предприниматели в полном и равном объеме обладают информацией о спросе и предложении услуг труда и ставках заработной платы на всех рынках труда.

Особенностью спроса на любые факторы производства является его вторичный характер по сравнению со спросом на конечные потребительские блага. Если спрос на продукт повысится, то фирма увеличит спрос на ресурсы, что позволит ей произвести большее количество продукта. При снижении спроса на продукт фирма уменьшит спрос на ресурсы (в том числе на труд) и сократит производство.

**Закон спроса на труд** гласит: чем меньше заработная плата, тем больше величина спроса на труд.

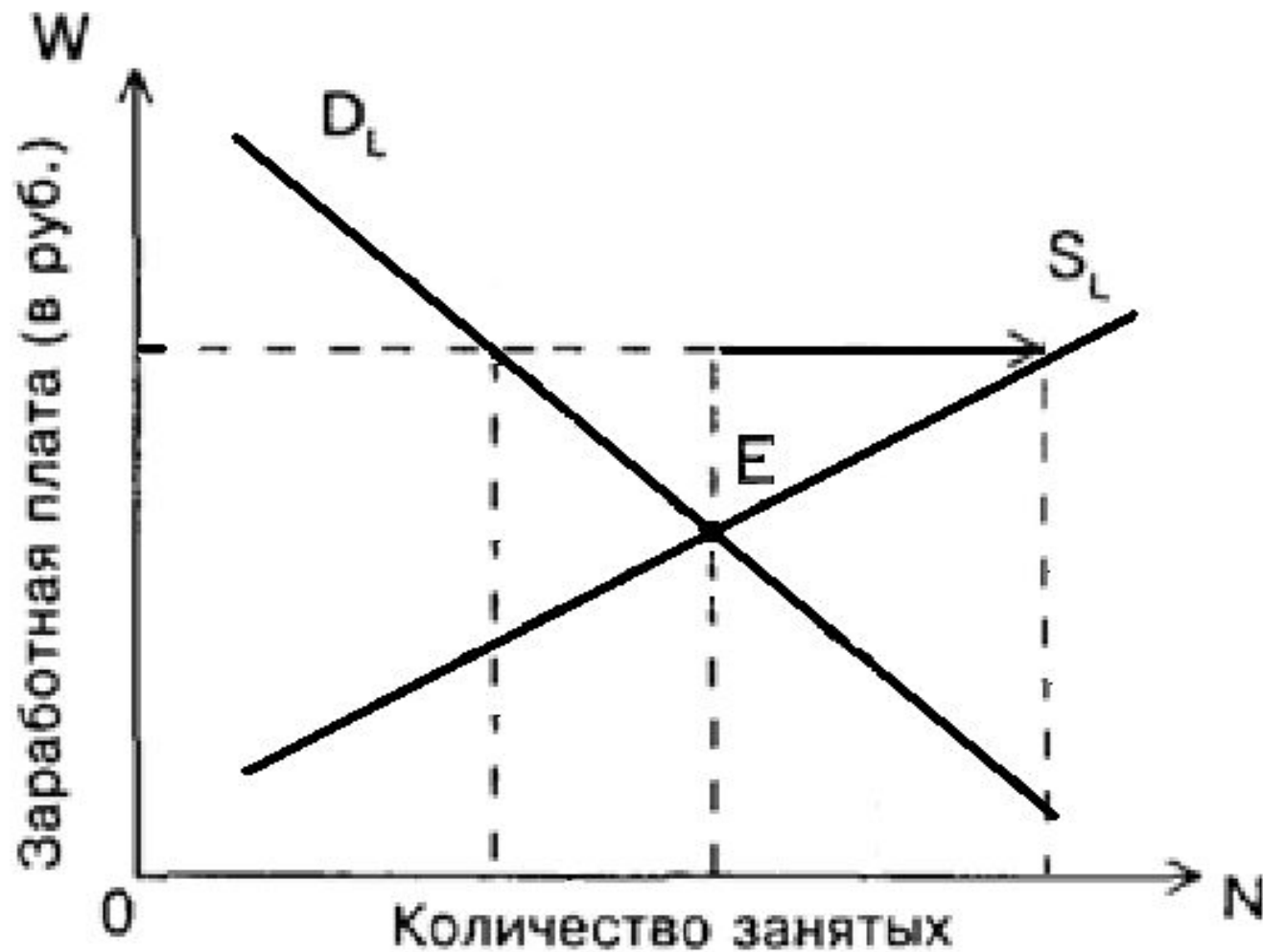
**Предложение труда** — количество труда, которое может быть предложено производству (фирмам) по определенной цене — заработной плате — и в определенное время. Оно зависит от:

- 1) демографического фактора;
- 2) образовательного уровня, или квалификации и знаний;
- 3) здоровья;
- 4) культуры нации;
- 5) территориального расположения.

**Закон предложения труда** гласит: чем больше заработная плата, тем больше величина предложения труда.

Рыночная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости конкретного рынка труда определяются на пересечении кривых спроса и предложения труда. В этой связи рассмотрим график, показывающий, как устанавливается заработная плата в условиях свободной конкуренции (см. рис.).

Рис. 1. График равновесия на рынке труда



Из графика видно, что равновесная цена труда в условиях конкурентного рынка устанавливается в точке  $E$  — точке пересечения кривых спроса ( $D_L$ ) и предложения ( $S_L$ ) труда.

В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены предложение на рынке труда превышает рыночный спрос. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, возникает избыток предложения труда.

В случае снижения уровня заработной платы по сравнению с ее равновесным уровнем, спрос на рынке труда будет превышать предложение. В результате образуются незаполненные рабочие места из-за нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Как в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости.

На практике всё же существуют различия в ставках заработной платы, в связи с тем, что:

1) существуют различные виды деятельности (например, сталевар, учитель и агроном);

2) рабочие различаются по уровню подготовки (например, у одного рабочего 1-й разряд, у другого 6-й) и в результате этого попадают в разные, неконкурирующие друг с другом, профессиональные группы);

3) работы бывают физические и умственные (например, продавец, ученый), и чтобы стать высококвалифицированным работником, необходимо постоянно учиться.



## 5. Эффект дохода и замещения

При увеличении заработной платы каждый час отработанного времени лучше оплачивается, следовательно, каждый час свободного времени является для работника **упущенной выгодой**, поэтому появляется стремление заместить свободное время дополнительной работой. Из этого следует, что свободное время замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Этот процесс называется **эффектом замещения**.

Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия **эффекта дохода**

(противоположного **эффекту замещения**).

Во-первых, человек располагает лишь 24 часами в сутки, пять или шесть из которых ему необходимо отдыхать; во-вторых, когда работник достигает определенного уровня благосостояния, меняется его отношение к свободному времени, увеличить количество которого в данном случае можно лишь при сокращении дополнительной работы.

Рассмотрим действие эффектов замещения и дохода графически (см. рис 2)

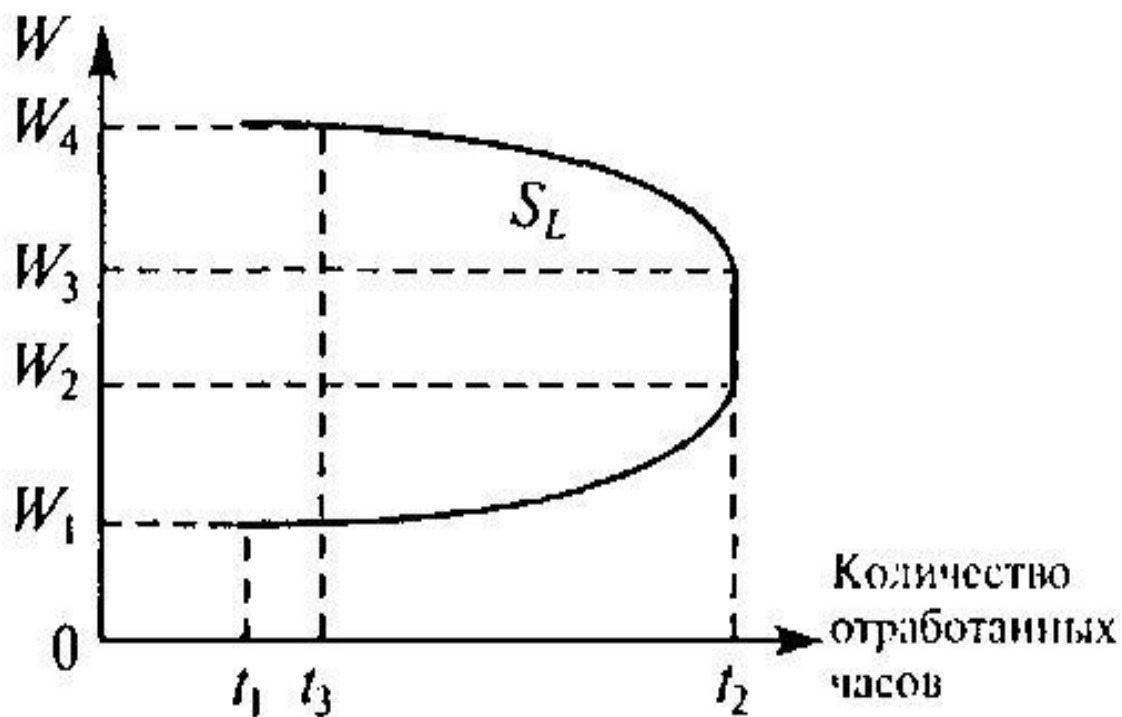


Рис. 2. Кривая индивидуального предложения труда

увеличению числа рабочих часов с  $t_1$  до  $t_2$ .

Здесь преобладает **эффект замещения**.

Кривая  $S_L$  является восходящей.

Дальнейший рост заработной платы с  $W_2$  до  $W_3$  не отражается на увеличении продолжительности рабочего времени, работник трудится столько же, сколько и прежде. Здесь **эффект замещения равен эффекту дохода**. Кривая  $S_L$  является вертикальной линией.

Повышение ставки заработной платы с  $W_3$  до  $w_4$  ведет к сокращению рабочего дня с  $t_2$  до  $t_3$ .

Здесь **эффект дохода** действует сильнее **эффекта замещения**. Кривая  $S_L$  является

нисходящей.

Общепризнано, что в случае очень низкой заработной платы преобладает **эффект замещения** и поэтому количество труда, предлагаемое индивидами при повышении заработной платы, возрастает. По мере дальнейшего роста заработной платы усиливается **эффект дохода**.

# 6. **Несовершенная конкуренция на рынке труда**

**Рынок труда** имеет ряд особенностей:

- изначально существует неравенство между работодателями и наемными работниками. Работодатель — владелец капитала и в этом смысле по природе монополист;
- труд, в отличие от других товаров, не может накапливаться. Поэтому, не продав его сейчас, рабочий теряет весь доход;
- работник «привязан» к местному рынку труда.

Следовательно, свобода действий на рынке труда продавца существенно ограничена, что создает условия для появления монополий со стороны покупателей труда. Ее крайний случай — **монопсония (монополия со стороны спроса)**.

Такая ситуация часто встречается в небольших городах, где экономика города почти полностью зависит от одной крупной фирмы (градообразующей), предоставляющей работу основной массе населения. В данном случае фирма выступает главным покупателем на местном рынке труда, поэтому может влиять на

**Несовершенная конкуренция на рынке труда может проявляться и со стороны предложения труда — через деятельность профсоюзов. Профсоюзы, как представители наемных работников, заинтересованы в росте заработной платы и занятости членов профсоюза.**



# На практике профсоюзы

## используют следующие меры:

- стимулирование спроса на труд членов профсоюза;
- сокращение предложения труда (политика ограничения членства в профсоюзе, лоббирование законов об ужесточении иммиграции, о лицензировании профессий, об ограничении сверхурочных работ, детского труда и т.д.);
- использование коллективных договоров для прямого повышения заработной платы;
- организация забастовок.

# **7. Минимальная заработная плата: аргументы за и против**

**ДОКЛАД!**

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**

**...вопросы?**