

Лехтянская Л.В.¹, Римская Т.Г.¹

¹ Владивостокский государственный университет экономики и сервиса – филиал в г. Находка

Формирование заработной платы на рынке труда

АННОТАЦИЯ:

В работе авторы рассматривают рынок труда как определенную экономическую среду, где в условиях конкуренции и с помощью механизмов спроса и предложения формируется показатель занятости и уровень оплаты труда. В статье анализируются факторы, оказывающие воздействие на спрос и предложение. Раскрывается понятие заработной платы на рынке труда. Разъясняется, как формируется заработная плата на различных рынках. Раскрываются причины дифференциации ставок заработной платы рабочих. На основе разработанных положений работодатели смогут регулировать уровень заработной платы, ориентируясь на рынок труда, а работники смогут сделать вывод, что их заработная плата зависит от квалификации и желания развиваться, используя систему повышения квалификации и систему подготовки кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *заработная плата, рынок труда, спрос, предложение, ставка заработной платы, производительность труда*

JEL: E20, E29, J00

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Лехтянская, Л.В., Римская, Т.Г. (2015). Формирование заработной платы на рынке труда. *Российское предпринимательство*, 16(23), 4281–4286. doi: [10.18334/rp.16.23.2131](https://doi.org/10.18334/rp.16.23.2131)

Лехтянская Лариса Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и экономики, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса – филиал в г. Находка (lirika20042004@mail.ru)

Римская Татьяна Григорьевна, кандидат исторических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-правовых дисциплин, директор, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса – филиал в г. Находка

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 16.11.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 20.12.2015

СТРАНИЦА СТАТЬИ: <http://dx.doi.org/10.18334/rp.16.23.2131>

(с) Лехтянская Л.В., Римская Т.Г.. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Введение

Одно из важных понятий в настоящее время в рыночной экономике – рынок труда. Он является многополярной составляющей политической и экономической сферы в жизни общества. Стоимость рабочей силы оценивается и определяется на рынке труда в зависимости от условия найма, условий труда, гарантии занятости, квалификации и т.д. Рынок труда представляет собой определенную экономическую среду, где в условиях конкуренции с помощью механизмов спроса и предложения формируется показатель занятости и уровень оплаты труда. Существуют факторы, которые влияют на рынок труда, а именно на спрос и предложение. Выделяют факторы, оказывающие воздействие на спрос и предложение. Надо учесть, что на цену рабочей силы оказывают воздействие и формируют ее факторы спроса и предложения.

В большинстве стран государство осуществляет активную политику на рынке труда. Государство заинтересовано в преобладании на рынке труда квалифицированной рабочей силы, т.к. она непосредственно влияет на качество производимой продукции и на повышение ее технологической составляющей, а как результат – на повышение конкурентоспособности производимой продукции. Поэтому, прежде всего, активная политика характеризуется повышением конкурентоспособности человека на рынке труда с помощью обучения, повышения квалификации, помощи в трудоустройстве, развития индивидуальной трудовой деятельности. Политика осуществляется с помощью правовых мер, экономических, организационных для регулирования отношений между теми, кто вступил в трудовые отношения. Данная политика реализует принцип, согласно которому каждый член общества должен зарабатывать средства для жизни.

Назовем цели государственной политики на рынке труда: оперативное включение безработных в трудовой процесс, предоставление рабочих мест каждому члену общества, стимулирование развития, ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников.

Государство уделяет большое значение социальной поддержке населения, развитию пластичности рынка труда, соблюдению норм права, праву каждого на труд, обучению, подготовке, повышению квалификации, переподготовке кадров.

Рыночные отношения не могут существовать без заработной платы. И это правильно, ведь любой труд должен быть оплачен и вознагражден. Определим, что же считается заработной платой¹.

Заработная плата – денежное вознаграждение человека за его труд. Она зависит от квалификации работника, качества и количества выполненной работы, а также от сложности работы; это цена, которая выплачивается за использование труда. В основном различают два вида заработной платы: номинальную плату и реальную. Номинальная заработная плата представляет собой непосредственно денежную сумму, полученную за труд, а реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно купить на эту денежную сумму (*Токарев, Куликова, 2015*). Если говорить о заработной плате, то должен существовать и рынок рабочей силы. Как и на любом рынке товаров и услуг, на рынке рабочей силы существуют продавцы и покупатели рабочей силы. *Продавцами рабочей силы являются квалифицированные работники, а покупателями – фирмы, которые нуждаются в сотрудниках, рабочей силе.* В процессе экономических отношений между продавцами и покупателями складывается цена рабочей силы. Это заработная плата в виде рабочих тарифов, окладов, сдельной и повременной оплаты (*Тюгашев, Куликова, 2015*).

Так складывается спрос и предложение на рабочую силу. *Спрос* – те люди и фирмы, которым нужны сотрудники, рабочие кадры (*Мошкова, Харламова, 2011*). *Предложение* – люди, которые предлагают свой труд за денежное вознаграждение.

Купля-продажа рабочей силы осуществляется по трудовому договору. Этот договор является основным документом, регулирующим трудовые отношения между работодателем и его работниками. Права и обязанности сторон также изложены в Трудовом Кодексе РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Оплата за труд представляет собой вознаграждение, которое получают работники за предоставление своей рабочей силы. Ставка заработной платы – оплата за труд в единицу времени. Следовательно, уровень заработной платы зависит от спроса на труд в сравнении с предложением. Спрос на труд напрямую зависит от его производительности (*Халикова, 2011*).

Производительность труда определяется количеством и качеством произведенной продукции.

¹ УМК ПБ Экономика. Курс лекций по дисциплине Экономика. Режим доступа: <http://edu.vgasu.vrn.ru> (дата обращения 02.08.15).

Предложение труда будет зависеть от доли трудоспособного населения. Возникает следующая зависимость: *чем больше рабочей силы на определенном рынке при данном спросе, тем ниже уровень заработной платы* (Миронова, Егоров, 2014).

Заработная плата формируется на конкретном рынке труда в зависимости от качества рабочей силы. На конкурентном рынке труда равновесная цена заработной платы будет складываться из пересечения двух кривых: спроса и предложения. Это пересечение будет являться оптимальной точкой для обеих сторон – покупателей и продавцов рабочей силы (Стыцюзк, 2014).

Выделим основные признаки конкурентного рынка труда:

- наличие фирм, оказывающих одинаковые услуги, выпускающих одинаковую продукцию, которые конкурируют между собой и предлагают одинаковые условия для высококвалифицированных работников определенного вида труда;
- значительное количество работников, которые предлагают определенный вид труда, независимо друг от друга, и имеющие одинаковую квалификацию;
- ставка заработной платы на таком рынке не может быть никем продиктована, и никто не осуществляет контроль над ней (Скульский, 2014).

Следующая модель рынка труда – монопсония. *Монопсония* – ситуация на рынке, когда только один покупатель сотрудничает на рынке с множеством продавцов, который диктует цену и объем продаж. Для монопсонии характерны следующие признаки:

- работникам невозможно найти другое место работы в силу особенностей профессии, условий жизни или географических факторов;
- работники определенного вида труда заняты в одной фирме;
- фирма осуществляет контроль над заработной платой (Шалаева, Ваховский, 2014).

Кривая спроса и предложения рабочей силы на таком рынке будет иметь возвышающий вид, все точки на данном графике будут показывать ставку зарплаты одного рабочего при любом определенном количестве используемых работников (Андреева, 2006).

Немалую роль в развитых странах играют профсоюзы, выступающие в качестве защитника прав работника. Главная экономическая задача профсоюзов – повышение зарплаты работников.

Для этого они используют различные методы для достижения главной цели (Заярная, 2014).

Цель профсоюзов – добиваться повышения зарплаты, цель работодателей – держать уровень зарплаты на достигнутом уровне, уменьшая себестоимость и увеличивая прибыль.

Заключение

1. Заработная плата на различных рынках формируется по-разному. Она зависит от соотношения спроса и предложения на конкретных рынках труда. Происходит формирование ставок заработной платы рабочих. Эта дифференциация определяется конкретными причинами:

- работники не являются однородными, т.е. отличаются по способностям, уровню образования, подготовке, квалификации.
- определенные виды работ различаются своей привлекательностью, условиями труда, другими факторами.

2. Качество рабочей силы отличается в связи с инвестициями в человеческий капитал.

3. Профсоюзы борются за улучшение условий труда, за недопущение травматизма на производстве, всегда выступают против сокращения работников, даже в случаях, когда работодатель вынужден проводить оптимизацию в силу ряда сложившихся причин: отсутствие сбыта на продукцию, снижение цен на выпускаемую продукцию. Профсоюзам дано право, при невозможности, договориться с работодателем о повышении зарплаты работникам, когда для ее повышения имеются все необходимые показатели, объявить забастовку, но это крайняя мера, и на практике чаще всего договоренности по увеличению заработной платы достигаются.

Источники

- Андреева, И.А. (2006). Мотивационное управление в вузе: анализ теории и практики. *Человек и труд*, 10, 32-34.
- Заярная, И.А. (2014). Роль компетентностного подхода к подготовке профессионалов как фактора повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения. *Фундаментальные исследования*, 3-4, 781-784.
- Миронова, М.Д., Егоров, Д.А. (2014). Эмоциональная устойчивость персонала как фактор повышения качества труда в организациях сферы услуг. *Российское предпринимательство*, 21, 189-194.

- Мошкова, Т.А., Харламова, К.К. (2012). *Экономическое содержание заработной платы в условиях рыночной экономики*. Вологда. Режим доступа: <http://yandex.ru/yandsearch?text> (дата обращения 10.11.2011).
- Скульский, В.Г. (2014). Поведение потребителей на рынке финансовых услуг. *Российское предпринимательство*, 22, 220-224.
- Стыцюк, Р.Ю. (2014). Методические подходы к повышению уровня конкурентоспособности российских организаций на национальном и глобальном рынках. *Российское предпринимательство*, 22, 183-191.
- Токарев, С.А., Куликова, В.В. (2015). *Анализ системы оплаты труда и её влияние на мотивацию*. Москва, РАЕ. режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/pdf/17540.pdf> (дата обращения 08.11.15).
- Тюгашев, А.А., Куликова, В.В. (2015). *Оперативное управление как этап формирования системы оперативного управления*. Москва, РАЕ. Режим доступа: http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_15/Тюгашев%201.pdf (дата обращения 07.11.15).
- Халикова, Э.М. (2011). Экономическое содержание заработной платы в условиях рыночной экономики. *Менеджмент и маркетинг в различных сферах деятельности. Сборник научных трудов*. Уфа, УГАТУ. 19 с.
- Шалаева, В.А., Ваховский, В.В. (2014). Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов. *Российское предпринимательство*, 16, 76-87.

Larisa V. Lekhtyanskaya, Candidate of Science, Economics, Associate Professor of the Chair of Economics and Management, Vladivostok State University of Economics and Service – branch in Nakhodka

Tatiana G. Rimskaya, Candidate of Science, History, Associate Professor of the Chair of GSD, Director, Vladivostok State University of Economics and Service – branch in Nakhodka

Salary formation in the labor market

ABSTRACT:

The authors consider labor market as a certain economic environment where, in the conditions of competition and through the mechanisms of supply and demand, the employment index and salary level are formed. The factors influencing on the supply and demand are analyzed in the article. The concept of the definition “salary” in the labor market context has been revealed. It has been explained how salary is formed in various markets. The authors explain the determinants behind the differentiation of salary rates of different employees. Based on the developed provisions, the employers will be able to regulate salary levels taking lead from the labor market, and the employees will be able to draw the conclusion that their salary depends on their skills and wish to improve them with the help of career development system and personnel training system.

KEYWORDS: salary, labor market, demand, supply, salary rate, work performance
