08.12.20

19-ЭК-1д

Экономика организации

ТЕМА: Проблемы дифференциации оплаты труда в России.

Заработная плата - это крайне непостоянный показатель. Она определяется непосредственно качеством труда, а также профессиональной подготовкой работника. В связи с этим ее дифференциация - явление вполне объективное, это связано с тем, что состав работников крайне динамичен, между профессиональными категориями и специальностями нет баланса. Кроме того, ставки заработной платы определяются текущей ситуацией на рынке труда. Элементами его, соответственно, являются спрос и предложение на особый товар «рабочая сила», а также конкуренция и стоимость единицы труда, выражаемая заработной платой.

Между количеством востребованных работников и заработной платой существует обратная зависимость: по мере роста оплаты труда предприниматель сокращает штат служащих, и, наоборот, при увеличении числа рабочих заработная плата на единицу трудящегося снижается. Это связано, прежде всего, с действием закона убывающей предельной производительности труда, т. е. наем работников осуществляется до тех пор, пока предельная полезность труда каждого из них высока и удовлетворяет потребности фирмы.

В целом дифференциация заработной платы определяется ограничениями двух видов мобильности работников.

1. Барьеры профессиональной мобильности:

1) различия в профессиональной подготовке. Как известно, заработная плата напрямую зависит от трудовых качеств работника, степени его профессионализма и ответственности. Поэтому рабочие одного и того же трудового коллектива могут получать за свой труд неодинаково в соответствии с дополнительными начислениями к основной заработной плате;

2) нехватка средств на приобретение квалификации. Инвестиции в человеческий капитал крайне дорогостоящи, и особенно остро сегодня стоит проблема коммерческого образования;

3) отсутствие информации по наличию работы. Часто потенциальные работники не могут реализовать себя, поскольку не обладают в достаточной степени точной информацией о величине и структуре спроса на рынке труда;

4) дискриминация по национальному и иному признаку. Как правило, хорошие рабочие места с достойной оплатой предназначены для коренных жителей той или иной страны, поэтому все мигранты и беженцы, а также люди других национальностей выступают в качестве дешевой рабочей силы;

5) несоответствие условий труда желаниям работника.

2. Барьеры территориальной мобильности:

1) обеспечение населения муниципальным жильем;

2) неразвитость рынка аренды жилья и ипотеки (кредитование под залог недвижимости). Сегодня эта проблема несколько решилась, рынок ипотечного кредитования получил широкое развитие. В соответствии с этим можно легко поменять место работы, даже если она находится в другом городе или регионе. Другой вопрос, стоит ли брать на себя долг на 20 с лишним лет;

3) ограничение регистрации местожительства;

4) нехватка средств на переезд и обустройство;

5) привычка не менять местожительства;

6) неэффективность службы занятости и биржи труда.

Таким образом, все вышеперечисленные причины дисбаланса спроса и предложения на рынке труда так или иначе оказывают большое влияние и на динамику величины заработной платы: она различается по регионам, городам и климатическим зонам в соответствии с условиями труда и степенью важности определенной специальности.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию «заработная плата».

2. Какие существуют уровни отношений между работниками и работодателями?

3. Что такое цена рабочей силы?

4. Что такое рыночная цена единицы труда?

5. В чем отличие заработной платы и трудового вознаграждения?

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Ш.Урусбиева