**Дискуссия на тему «Человек на рынке труда: за что люди получают зарплату?»**

***Выводы:***

 1. Оплачивается рабочее время. Работник тратит треть своей жизни на работу. В этот мир он уже пришел собственником – он владеет своей уникальной жизнью, которая для него является самой большой ценностью. Эту ценность работник вынужден обменивать, разменивать на деньги, за которые приобретает различные блага, создаваемые им или другими людьми в их продуктивной трудовой деятельности: от куска хлеба до автомобиля – ведь не деньги же сами по себе ему нужны.

 2. Оплачиваются затраты энергии. Работающий человек растрачивает жизненные силы: физическую, психическую и интеллектуальную энергии. Эти затраты надо компенсировать благами, необходимыми для восстановления сил. Грубо говоря, затраты энергии можно измерять в килокалориях.

 3. Оплачивается мощность трудовых усилий. На работе часто приходится растрачивать энергию в короткие промежутки времени: быстро тащить или катить, быстро принимать решения или думать, быстро воспринимать информацию и перерабатывать ее. Ответственная работа также требует дополнительных затрат мощности трудовых усилий – контролировать каждый свой шаг, каждое действие. Монотонная, однообразная, рутинная работа тоже не подарок. Она детренирут работника, приводит к гиподинамии, нарушает гармоничность естественного развития. За скуку на рабочем месте надо платить, не правда ли?

 4. Оплачиваются условия труда. Работа бывает сменной, по скользящему графику, в праздники, ненормированной. Рабочая смена может начинаться в 4 часа утра или заканчиваться в 2 часа ночи (водитель трамвая, диктор телевидения, врач экстренной хирургии и т.д.). Может быть коротким отпуск. Условия работы бывают такими, что проблематичным становятся создание семьи, воспитание детей, уход за больными родственниками. Работа бывает в уютном офисе, на улице в холод и дождь, в шуме, при повышенной влажности или температуре, на высоте, без дневного света. А вибрации, загазованность, запыленность? Работа бывает чревата профессиональными заболеваниями, возможными травмами, риском для жизни и здоровья.

 5. Оплачивается результат работы. Работа оценивается в натуральных показателях: числе изготовленных деталей, числе грузов, провезенных на большие расстояния, числе напечатанных страниц и данных уроков в неделю

 6. Оплачивается квалификация. Довольно часто поквалификацией понимают уровень образования, но это не так. Квалификация – опыт и умение выполнять определенную работу, справляться с заданиями и задачами определенного класса сложности. В современном мире становится заметной связь квалификации работника и стоимости рабочего места: чем оно дороже, тем выше требуется квалификация.

 7. Оплачиваются потенциальные возможности работника. Любой нормальный работодатель заинтересован в росте работника. Более того, он готов вкладывать средства в этот рост, при условии, что работник демонстрирует желание и способность расти, обладает необходимым честолюбием и желает тратить дополнительно энергию для достижения общей цели.

 8. Оплачиваются личные качества работника. Платят за бесконфликтность, умение находить общий язык с разными людьми, психологическую устойчивость. Платят за способность работать с перегрузкой, выдерживать напряжение, за умение «держать удар». Платят за работу, где важны внешние данные: рост, элегантность, спортивность, обаятельность.

 9. Оплачиваются личные достижения. Такими достижениями могут быть: многолетняя работа в фирме, успех в освоении новой техники и технологии, создание уникальной расчетной программы и т.п.

 10. Оплачивается внешняя слава. Почетные звания, победы на фестивалях и конкурсах, премии разного ранга вполне могут быть основанием для доплат к зарплате.

 Вот основные параметры, которые должны учитывать при начислении зарплаты в рыночных условиях.

***Основные принципы формирования рынка труда.***

Рынок труда – это рынок купли-продажи рабочей силы. В нашей стране он существовал всегда, хотя о нем не принято было говорить. Проявлялся он в деформированном виде, так как государство монополизировало эту сферу. Оно стремилось скрыть реальную безработицу, урезать расходы на социальные нужды. Все биржи труда, существовавшие в первые годы советской власти и развернувшие активную работу (до 30-ых годов), были закрыты по идеологическим соображениям: при социализме якобы не должно быть безработных, а регулирование трудовых отношений должно быть централизованно плановым. Хотя всегда были люди в стане, которые не имели работы, стремились, но не могли трудоустроиться, т.е. проблема занятости населения существовала всегда.

 Переход к рыночной экономике требует не только воспитание человека труда нового типа, отвечающего в профессиональном и личностном планах довольно жестким требованиям, но и создание нового рынка труда, главной целью которого является добровольность труда.

 Законодательно все виды труда у нас признаются равно необходимыми обществу равнодоступными для граждан. На этой основе организация рынка труда предполагает свободу предложения рабочей силы, свободу спроса на рабочую силу, сбалансированность между наличием трудовых ресурсов и рабочих мест. Но это теоретически на практике же в отдельных регионах на определенные профессии предложение рабочей силы превышает спрос или наоборот.

 Стихийно складывающиеся рыночные отношения подрывают стимулы к росту квалификации: увеличить зарплату можно и без роста эффективности труда. В результате часто труд рабочего приносит больший совокупный доход, чем, например, труд инженера. Идет отток наиболее квалифицированной части рабочей силы в коммерческие структуры, частные акционерные общества, стремительно растет практика совместительства, вызванная невозможностью обеспечить нормальную зарплату для воспроизводства рабочей силы на основной работе.

 И, наконец, рынок труда не может нормально функционировать, если еще не сформировались в полной мере другие виды рынков – рынок ценных бумаг, рынок товаров и услуг и т.д.

 Отечественный рынок труда пока только формируется.