

Лекция 15. РЫНОК ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

План лекции

- 1. Рынок труда и производный спрос на факторы производства.
- 2. Рынок труда и сущность заработной платы в «Экономикс».
- 3. Сущность заработной платы в домарксистской и марксистской политической экономии.
- 4. Формы и системы оплаты труда. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
- 5. Заработная плата и влияние на неё профсоюзов, государства и корпораций.

1. Рынок труда и производный спрос на факторы производства

- Рынок труда представляет собой рынок ресурсов, наряду с рынками капитала и земли. В отличие от рынка готовых товаров, где всем известны продавцы и покупатели, с рынками ресурсов дело обстоит несколько иначе. Здесь продавцами выступают собственники рабочей силы, капитала и земли, а покупателями являются предприниматели. Задачей последних является соединение этих разрозненных факторов производства, получение соответствующих товаров и их продажа.
- Но в отличие от товаров, которые покупаются, как правило, навечно, многие факторы производства покупаются предпринимателем лишь на определенное время. То есть не навсегда и не навечно. Особенно это касается труда.

Продолжение первого вопроса

- Общеизвестно, что труд – это деятельность человека, обладающая четырьмя основными признаками:
 - 1) осознанностью действий и затратами энергии;
 - 2) наличием общественно полезного результата;
 - 3) личной формой собственности на этот ресурс со стороны человека;
 - 4) наймом труда предпринимателем на определенное время. Благодаря такому разнообразию свойств, труд, безусловно, имеет свои особенности при купле-продаже и при формировании цены на труд.
- Особенности труда:
 - Во-первых, поскольку работник передает свою рабочую силу во временное пользование, то он ее не продает, а предоставляет в аренду предпринимателю, поскольку работник продолжает оставаться ее собственником. Задачей предпринимателя в этом случае является оплата купленного товара, в зависимости от его предложения. Это будет цена предложения на труд со стороны работника.

Продолжение первого вопроса

- Во-вторых, спрос на труд зависит от предпринимателей. Но они не являются собственниками рабочей силы. Монополией на рабочую силу по-прежнему обладают работники. Поэтому предпринимателю остается лишь право на рабочую силу как на объект ее использования. И так как предприниматель рассчитывает еще и на получение нормальной прибыли, то он старается предложить цену спроса на рабочую силу, конечно же, ниже, чем цена ее предложения, с которой работник появляется на рынке труда.

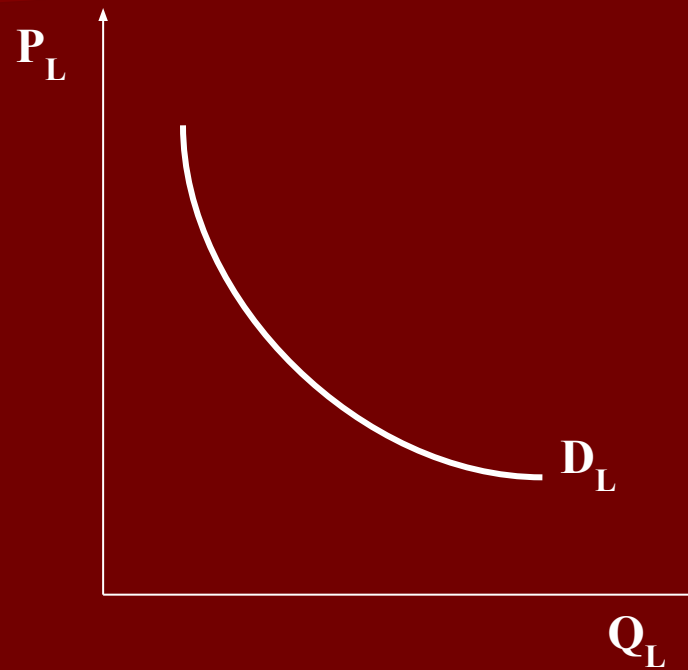
- Улавливаете разницу между потребителем и продавцом товаров? В нашей теме потребителем рабочей силы является предприниматель, а продавцом – наемный работник. То есть все поменялось местами. В первом случае потребителем товаров являются наемные работники и их семьи, а продавцом – предприниматели и собственники капитала и товаров.

- В результате взаимодействия работника и предпринимателя, в результате торга между ними по поводу цен спроса и предложения на труд формируется равновесная его цена, равная заработной плате.

Продолжение первого вопроса

- Важной особенностью спроса на труд является его производный характер от того вида продукции, которую он производит. Действительно, если это нефтедобывающее предприятие, то оно предъявляет спрос в основном на мужской труд, если это швейная фабрика, то спрос на женский труд.
- Спрос на труд зависит также и от цены производимого товара. Чем выше цена товаров, тем выгоднее применение труда именно в данном производстве, а не в других видах производства.
- Спрос на труд (DL) находится в обратной зависимости от цены (PL) данного фактора (труда). Поэтому кривая спроса на труд является нисходящей на рис. 1 и имеет отрицательный наклон.

Продолжение первого вопроса



Р и с. 1. Кривая спроса на труд,
как фактор производства

Окончание первого вопроса

- Каждая фирма стремится минимизировать издержки и заменяет более дорогой ресурс относительно более дешевым ресурсом. Например, если цена труда растет, то становится дешевле капитал относительно труда и спрос на него повышается. **Это называется эффектом замещения.** В нашем примере труда капиталом.
- Рыночное распределение доходов характеризуется значительным неравенством в их распределении. Поэтому необходимы социальные программы государства по поддержке малоимущих и малоспособных граждан. Все это мы наблюдаем и в России при переходе к рыночной экономике. Все дело в том, что рынок крайне не милосердный механизм. В любом деле он признает только силу, пробивные свойства человека, его хитрость, смекалку и большие деньги. Поэтому на вершине богатства здесь всегда находятся лица, обладающие именно этими качествами. Остальные должны надеяться во многом на помощь государства.

2. Рынок труда и сущность заработной платы в «Экономикс»

- Рынок труда является важнейшей составляющей рыночной экономики. Он выполняет несколько функций:
- 1. Экономическую функцию. Суть ее заключается в рациональном и эффективном вовлечении, распределении, регулировании и использовании ресурсов труда.
- 2. Социальную функцию. Она проявляется в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей.
- 3. Стимулирующую функцию. То есть рынок труда способствует повышению заинтересованности людей в более производительном труде, в повышении их квалификации, в росте выпуска продукции.
- Современные западные экономисты рассматривают заработную плату (*W* - от англ. *Wage* [weɪdʒ] – жалованье, заработная плата) как цену труда, как плату за труд. И хотя труд как процесс создания каких-то товаров или оказания каких-то услуг вряд ли может продаваться. Дело в том, то что продается, должно существовать до продажи. А до продажи что имеется в распоряжении работника? Имеются способности человека к труду. И эти способности почему-то западные экономисты отвергают и хотят чтобы на рынке труда продавался сам труд, а не способности к труду.

Продолжение второго вопроса

- Ну да ладно. Поверим западным экономистам и отправимся на рынок труда.
- Предположим, что заработная плата действительно определяется величиной и динамикой рыночных факторов – спросом и предложением на труд. Спрос на труд определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников разного пола, с необходимой квалификацией и на определенное время. Предложение труда зависит во многом от спроса на него, а также от потребностей людей в том или ином виде труда и от величины заработной платы. При повышении заработной платы (W) или цены труда (PL) предложение труда (Ls) растет, а при снижении – уменьшается. Об этом свидетельствует рис. 2.
- На рис. 2 видно, что кривая Ld имеет ту же конфигурацию, что и кривая спроса на любые другие товары. А на кривой Ls отчетливо выделяется два отрезка. Это отрезок до точки C и отрезок после точки C .

Продолжение второго вопроса

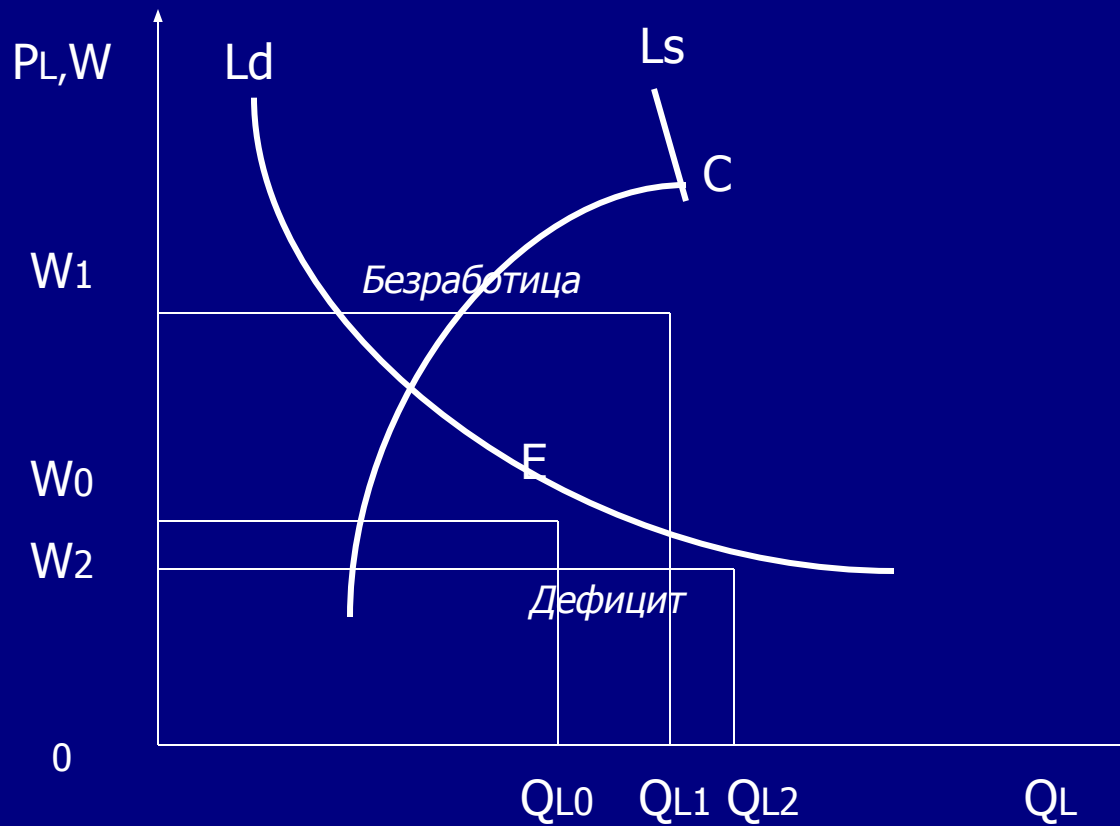


Рис. 2. Формирование равновесного уровня заработной платы

Продолжение второго вопроса

- На отрезке до точки *C* проявляется эффект замещения. Дело в том, что при увеличении заработной платы от точки *E* до *C* каждый час свободного времени воспринимается работником как убыток. Поэтому он стремится заместить свободное время дополнительной работой.
- Но рост заработной платы повышает благосостояние человека, и при определенном ее уровне он начинает больше ценить свободное время, чем работу. Он может позволить себе меньше работать без снижения уровня жизни. В результате предложение труда уменьшается. Данный процесс получил название эффекта дохода. На рис.2 - это отрезок выше точки *C*.

Продолжение второго вопроса

- Пересечение кривых спроса (Ld) и предложения (Ls) в точке E дает равновесный уровень заработной платы (W_0), при котором в экономике наблюдается полная занятость. Если заработная плата отклоняется от равновесного уровня в сторону C , то на рынке труда возникает избыток рабочей силы и безработица.
- В случае снижения заработной платы ниже точки E образуются незаполненные рабочие места, вследствие нехватки работников. Однако в условиях рынка такое положение не может продолжаться долго. Если предложение труда превышает спрос, то появляются безработные, готовые предложить свой труд по более низкой цене. На нее вынуждены будут согласиться и те, кто занят в производстве, чтобы не потерять свои рабочие места.
- Если спрос на труд превышает предложение, то образуется дефицит в работниках. Работодатели вынуждены повышать заработную плату, чтобы занять пустующие рабочие места. В результате конкурентный рынок труда и в первом, и во втором случаях после отклонений от равновесия приходит в состояние равновесия.

Продолжение второго вопроса

- В результате рыночной конкуренции или борьбы заработная плата определяется не количеством затраченного необходимого труда работником, как это предполагал К. Маркс, а количеством купленного труда предпринимателем по более или менее равновесной цене. В результате величина заработной платы должна быть достаточна работнику для содержания себя и своей семьи, а предпринимателю важно иметь в новой стоимости ($V + M$) доход для оплаты своих предпринимательских способностей и для передачи части ее собственнику производства.
- В настоящее время рынки труда развитых стран мира характеризуются наличием достаточно сильных профсоюзов, которые противостоят не менее сплоченным работодателям. Арбитром в их спорах выступает государство. Такая система регулирования заработной платы известна на Западе как система трипартизма или система социального партнерства. Здесь в регулирование рынка труда как бы вмешиваются три партии, три партнера. Это профсоюзы, работодатели и государство.

3. Сущность заработной платы в домарксистской и марксистской политической экономии

- Теоретические основы заработной платы были заложены классиками политической экономии А. Смитом и Д. Рикардо. Они полагали, что сам труд является товаром и имеет естественную цену. Она определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для существования рабочего и его семьи.
- Национальные различия в величине заработной платы А. Смит объяснял историческими и культурными факторами.
- Динамику заработной платы он связывал с состоянием экономики страны. В условиях экономического подъема спрос на труд растет. В результате заработная плата поднимается выше естественного уровня. В условиях кризиса и спада заработная плата опускается ниже физического минимума средств существования.

Продолжение третьего вопроса

- В основе марксистской теории заработной платы лежит **разграничение понятий «труд» и «рабочая сила»**. По мнению К. Маркса, заработная плата не является ценой труда, так как **труд не может быть товаром**. В качестве товара может выступать только то, что имеется в наличии до его продажи. Рабочий же до появления на рынке труда обладает лишь своими способностями к труду, то есть рабочей силой. **Труда как такового в момент сделки работника с работодателем пока еще нет**. Труд, как процесс, в действительности начинается только после покупки рабочей силы, прихода и использования работника работодателем.
- **Вот почему работник продает на рынке не труд, а свою рабочую силу.**
- **Когда начинается процесс труда, то он уже принадлежит собственнику капитала, а не работнику и не может быть продан.**

Продолжение третьего вопроса

- **Поскольку труд не является товаром, то он, по мнению Маркса, не имеет ни стоимости, ни цены.**
- Если бы работник продавал труд, то исчезло бы само понятие стоимости товаров. Почему? Да потому, что труд создавался бы тем же самым трудом. А это была бы сущая бессмыслица.
- Когда начинается процесс труда, то он уже принадлежит собственнику капитала, а не работнику и не может быть продан. **Поскольку труд не является товаром, то он, по мнению Маркса, не имеет ни стоимости и ни цены.**
- И тем не менее, заработная плата воспринимается всеми как цена труда. Дело в том, что работник получает её после того, как он затратил труд. Поэтому работнику кажется, что чем больше он затрачивает труда, тем больше производит продукции, тем выше его зарплата. Кроме того, величина заработной платы зависит от продолжительности рабочего дня. Это также скрывает подлинную сущность зарплаты.

Продолжение третьего вопроса

- Поэтому Маркс называл заработную плату превращенной формой стоимости или цены рабочей силы. Суть превращения состоит в том, что стоимость или цена рабочей силы представляются на поверхности рыночных отношений, как стоимость или цена труда. Весь труд представляется работнику оплаченным. Хотя если бы было это так, не было бы прибыли, а значит и прибавочной стоимости. И не было бы и капитализма и рыночной экономики.
- К. Маркс выделил ряд факторов, влияющих на величину зарплаты. Среди них можно выделить рост производительности труда, вовлечение в производственный процесс женщин и детей, возрастание потребностей населения, рост интенсивности труда, повышение квалификации рабочих и др. Понятно, что одни из этих факторов способствуют повышению стоимости рабочей силы, а другие ее снижению.

4. Формы и системы оплаты труда. Понятие номинальной и реальной заработной платы

- Заработная плата существует в двух основных формах: **сдельной и повременной.**
- **Сдельная форма оплаты труда** позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы (количество изделий, операций) и расценки за единицу выпускаемой продукции.
- **Повременная форма оплаты труда** характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного времени и установленной ставки оплаты труда за единицу времени. В пределах повременной формы различают почасовую, подённую, понедельную и месячную заработную плату. Разновидность повременной оплаты выступает также система месячных окладов административно-управленческого аппарата, руководителей, служащих, военнослужащих и др.

Продолжение четвертого вопроса

- При выборе формы оплаты труда следует учитывать особенности технологии, организации производства и труда, требования к качеству работы, необходимость сочетания личных и коллективных интересов.
- **Сдельную форму можно применять**, если объем выпуска зависит в основном от работника и есть необходимость заинтересовать его в увеличении количества выпускаемой продукции.
- **Повременная форма оплаты применяется в тех случаях**, когда работник не может прямо и непосредственно повлиять на выработку продукции.
- Раньше в период индустриального производства господствующей была сдельная оплата.
- **В современных условиях комплексной автоматизации и информатизации производства ведущие позиции занимает повременная форма оплаты труда.**

Продолжение четвертого вопроса

- Это связано с тем, что от работника сегодня требуется не увеличение выпуска продукции, а управление и контроль за качеством продукции и за работой техники и оборудования.
- На базе повременной формы заработной платы разработаны и используются следующие системы:
- **простая повременная**, когда работникам выплачивается установленный оклад или тарифная ставка;
- **повременно-премиальная**, когда кроме оклада или тарифной ставки выплачивается работникам премии за достигнутые производственные результаты.
- На базе сдельной формы выделяются – **прямая сдельная**, когда денежное вознаграждение выплачивается за фактически произведенную продукцию по неизменным поштучным расценкам.

Продолжение четвертого вопроса

- **Сдельно-премиальная**, предполагающая кроме основной сдельной заработной платы имеется возможность получения премий за высокие качественные и количественные показатели в работе. Здесь используются самые различные системы премирования.
- **Сдельно-прогрессивная**, при которой перевыполнение норм выработки стимулируется установлением более высоких расценок при сдельной форме оплаты труда. В результате при такой системе оплаты существует как бы два уровня поштучных расценок: обычные (по продукции в пределах норм выработки) и повышенные (за выпуск изделий сверх норм выработки).
- **Еще одна система сдельной заработной платы – это аккордная**, предполагающая оплату труда за весь выполненный объем работ по специальному договору между работодателями и наемными работниками.

Продолжение четвертого вопроса

- В договоре заранее обговаривается общая сумма заработка за определенный объем работ, за сроки их выполнения, за качество работ и т.д. Эта система заработной платы широко использовалась и используется, например, в студенческих строительных отрядах, давая возможность студентам заработать более или менее приличные суммы во время каникул. Слово «Аккорд» произошло от лат. *accordo* – договор, соглашение.
- С середины 70-х гг. XX в. стали распространяться **коллективные системы оплаты труда**. За бригадой закрепляется определенный участок производства, а члены бригады самостоятельно распределяют между собой обязанности, определяют величину заработков, темпы работы и т.д. Практика показывает эффективность такой формы оплаты и организации труда.

Продолжение четвертого вопроса

- В последние годы фирмы США, Англии, Франции, Германии и других развитых стран для усиления мотивации работников успешно применяют **различные системы участия работников в прибылях**. В результате внедрения такой системы растет производительность труда за счет более тесной привязки работников к результатам работы фирмы, формирования чувства сопричастности и вовлеченности в процесс управления компанией. В большинстве стран участие рабочих в прибылях поощряется государством в виде льготного налогообложения той части прибыли, которая отчисляется в «фонды рабочих».
- **Различают номинальную и реальную заработную плату.** **Номинальная** – это то количество денег, которое получают работники за продажу рабочей силы и за количество и качество труда. **Реальная зарплата** – это количество товаров и услуг, которые можно купить на номинальную заработную плату.

Продолжение четвертого вопроса

- Реальная заработная плата зависит от номинальной зарплаты и уровня цен на товары и услуги. Соотношение этих величин (при прочих равных условиях) можно выразить следующим образом:
- **Уровень реальной ЗП = Изменение номинальной ЗП (в %) - Изменение уровня цен (инфляции) за тот же период (%).**
- Так если реальная ЗП выросла за год на 10 %, а инфляция за тот же год повысилась на 5 %, то реальная ЗП составит 5% (10 % - 5 %).
- **Основными особенностями современного российского рынка труда являются:**
- Значительно более низкий уровень заработной платы по сравнению с развитыми странами мира;
- распространенность в оплате труда не белой, законной, а серой незаконной заработной платы;

Окончание четвертого вопроса

- резкое различие в уровне оплаты труда работников коммерческих структур и бюджетных организаций;
- распространенность дифференциации ставок зарплаты по признакам национальности и пола, что совершенно не допустимо, но это имеется в Российской Федерации и с этим нужно бороться.
- В стране получили широкую известность разного рода огромные премиальные при переходе руководящих работников с одного места на другое более высокое место.
- Более половины чиновников берут огромные взятки и откаты и т.д.
- Вот почему в стране открыто большое количество специальностей по национальной безопасности, по экономической безопасности, по финансовой безопасности, по энергетической безопасности, по безопасности в разных отраслях производства. Так что готовьтесь к борьбе со всеми проявлениями нарушений законов, в том числе и в экономической области.

Продолжение четвертого вопроса

- Если говорить об уровне заработной платы в России, то в 2013 году номинальная зарплата в среднем по стране составляла 29792 руб. в месяц. Выросла по сравнению с 2012 годом на почти на 12 %. Реальная зарплата выросла только на 4,8%. Чувствуете, как инфляция съедает полученную работниками заработную плату?
- В 2014 г. по итогам 111 кв. (год еще не закончился) номинальная зарплата составляла 31730 руб. в месяц. Увеличилась по сравнению с 111 кв. 2013 года на 8,3%. Реальная зарплата – только выросла на 0,6%. То есть, она практически не растет в 2014 г., а если и увеличится, то не больше 1-2-х процентов. Это объясняется сложной экономической обстановкой в России, связанной фактически с подготовкой к войне с НАТО и с Украиной..

5. Заработная плата и влияние на неё профсоюзов, государства и корпораций

- **Современный рынок труда является рынком несовершенной конкуренции.** Дело в том, что здесь действуют различные субъекты, препятствующие формированию равновесной заработной платы.
- **Одним из таких субъектов являются профсоюзы.** Их деятельность направлена на повышение ставок заработной платы, сокращение продолжительности рабочего дня, улучшение условий труда и решение других социальных вопросов. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что заработная плата работников в тех отраслях производства, где рабочие объединены в профсоюзы, превышает средний уровень в стране и находится на более высоком уровне, чем в тех отраслях, где профсоюзов нет.
- **Влияние профсоюзов на уровень заработной платы осуществляется по следующим направлениям:**

Продолжение пятого вопроса

- **борьба за увеличение ставок заработной платы, когда профсоюз как представитель интересов рабочих от их имени заключает с работодателем коллективный договор, в котором определяются формы, системы и размеры оплаты труда, порядок её регулирования с учетом роста цен;**
- **борьба за увеличение спроса на труд, когда профсоюз оказывает политическое давление на государство, добиваясь принятия законов, которые ограничивали бы импорт товаров, защищали бы отечественное производство, увеличивали бы государственные расходы на выпуск отечественной продукции;**
- **борьба за ограничение предложения труда, когда профсоюз вынуждает предпринимателей нанимать только членов профсоюза, одновременно устанавливая высокие требования для вступления в профсоюз, а также добивается усиления ограничений въезда в страну иностранцев.**

Продолжение пятого вопроса

- Другим субъектом нерыночного регулирования рынка труда является государство. Его регулирование распространяется на важнейшие рыночные факторы: спрос и предложение труда, порядок найма и увольнения, но главное – на уровень заработной платы и её индексацию в соответствии с изменением цен.
- **Основной формой регулирования заработной платы является установление минимальной заработной платы.** В соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) минимальная заработная плата должна обеспечивать жизненно необходимые потребности работника, а также несовершеннолетних членов его семьи. Трудовой кодекс РФ, действующий с 1 февраля 2002 г., гласит: «Минимальный размер оплаты труда

Продолжение пятого вопроса

- устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и **не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека»** Однако и до, и после принятия ТК РФ минимальная заработная плата для многих работников наемного труда и служащих была меньше прожиточного минимума, причем, в отдельные годы значительно.
- Третьим субъектом регулирования заработной платы выступают предприниматели. От их имени участвует «Союз предпринимателей».
- Такая форма взаимодействия профсоюзов, государства и предпринимателей получила название «трипартизма».
- Достижение взаимной договоренности работников и работодателей по вопросам оплаты труда осуществляется благодаря социальному партнерству.

Окончание пятого вопроса

- **Социальное партнерство – это форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями.**
Совершенствование форм и методов его осуществления привело к идее «трипартизма», согласно которой социальное партнерство обеспечивается взаимодействием трех субъектов: государства, работодателя и работника.
Государство в основном вырабатывает правила такого взаимодействия, дает соответствующие ориентиры и выступает в роли гаранта достигнутых соглашений.
- **Что касается коммерческих фирм, то они выступают в некотором смысле конкурентами профсоюзов по влиянию на своих работников, обеспечивая им благоприятные условия труда и его оплаты. Но это в основном касается стран со смешанной экономикой. В России пока обстоит все иначе.**

Окончание пятого вопроса

- **Идея «трипартизма»** вроде бы реализуется в верхних эшелонах власти. Но что приняли наверху, рядовым работникам это почти не известно. Кроме того, наши профсоюзы явно не настроены на борьбу за интересы трудящихся, особенно лиц наемного труда.
- Таким образом, мы рассмотрели в 13 и 14-й темах все виды доходов предпринимателей и лиц наемного труда. Первые получают доходы в виде прибыли и процента, вторые в виде заработной платы с различными премиями из прибыли.
- Понятно, что предприниматели живут лучше наемных работников. Не случайно, наши продвинутые предприниматели и собственники стали и становятся самыми богатыми людьми мира, и таких становится с каждым годом все больше и больше.