**Астраханский государственный технический университет**

*Кафедра*

*экономической*

*теории*

***Курсовая работа***

***по экономической теории***

*на тему:*

“Заработная плата ”

*Выполнил студент*

*гр. БФ-21 Саблин Д.В.*

*Проверил*

*доцент Бусурин Ю.М.*

**Астрахань 1997 г.**

Введение.

Около десяти лет назад в нашей стране начались процессы, связанные с переходом от административно- командной системы управления к рыночной экономике. На данном этапе рыночные отношения набирают силу. Такова объективная реальность, и в связи с этим необходимо пересматривать по-новому значение ряда экономических категорий, к числу которых относится и заработная плата. Необходимо рассмотреть изменение понятия зарплаты при переходе от господствовавшей у нас ранее марксистской теории к теориям современных западных экономистов. Переход на рыночные рельсы повлек за собой целый ряд экономических проблем, в числе которых низкий уровень доходов населения, невыплата заработной платы работникам как бюджетных, так и хозрасчетных предприятий. Проблемы эти связаны с использованием старых, изживших себя, экономических методов, а также с несовершенным законодательством, неграмотной экономической политикой. Чтобы разрешить проблемы с зарплатой необходимо подробно изучить ее значение, а также использовать законодательный опыт зарубежных стран. Кроме того, зарплата является существенной частью национального дохода, она влияет на совокупный платежеспособный спрос населения[[1]](#endnote-1)• , на уровень цен, на уровень безработицы, другие экономические показатели. Необходимо рассмотреть взаимосвязь зарплаты с этими показателями, чтобы принимать правильные экономические решения. Задача данной работы - рассмотреть значение и особенности зарплаты, учесть их изменения при переходе экономики на рыночные рельсы, проанализировать статистический материал и постараться дать рекомендации по решению ряда проблем, связанных с зарплатой, используя опыт зарубежных стран.

Теоретическая часть.

1. Что такое заработная плата?

Для начала необходимо выяснить, а что же считать заработной платой. Ведь существуют различные теории, в которых этот термин трактуется по-разному, кроме того, существуют и разные методы исчисления зарплаты. Для выяснения этого вопроса обратимся к международному законодательству. Итак, согласно генеральной конференции МОТ, проходившей в Женеве в 1949 году, были приняты ряд положений, принявших форму Конвенции №95 об охране заработной платы. Статья №1 этого документа гласит: « Заработная плата, независимо от названия и метода исчисления, означает всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисленные в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны»[[2]](#endnote-2). Далее в статье №2 указывается сфера действия этого документа: «Настоящая Конвенция применяется ко всем лицам, которым причитается или выплачивается заработная плата»[[3]](#endnote-3). Как видно из определения, зарплата возникает в процессе взаимоотношений между работодателем и наемным работником. Помимо этих двух сторон, чтобы говорить о зарплате, необходим также труд, который должен выполнить наемный работник ( причем неважно, выполнен этот труд до получения заработной платы или после), и договор о найме ( независимо от формы его заключения). Данное определение позволяет отличить зарплату от других выплат. Например, нельзя относить к заработной плате подаяние, подносимое нищему на улице ( так как отсутствует труд, выполняемый нищим в пользу подающего), а также чаевые швейцара, работающего в гостинице (поскольку в этом случае отсутствует договор о найме между швейцаром и лицами, дающими чаевые). Зато можно считать заработной платой вознаграждение, получаемое водителем автомобиля, который подвозит «остановившего» его прохожего, или репетитором, который дает уроки абитуриенту. Здесь присутствуют все необходимые участники взаимоотношений, то есть работодатель ( в нашем случае прохожий и абитуриент, соответственно), наемный работник ( водитель и преподаватель), а также услуга, оказываемая работником работодателю и договор о найме ( в указанных случаях этот договор, как правило, устный, но все же он присутствует). На практике, заработная плата принимает различные формы. Наиболее распространена оплата труда за определенное проработанное время. Плата, определяемая проработанным временем, называется повременной. Заработная плата, определяемая количеством произведенных изделий, работ, услуг, называется сдельной. В реальной жизни зарплата часто принимает форму премий, гонораров, месячных окладов, комиссионных вознаграждений. Важно провести различие между номинальной и реальной заработной платой. Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за определенный труд. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно купить на номинальную зарплату. Иначе, реальная зарплата - это покупательная способность номинальной зарплаты. Очевидно, что реальная зарплата зависит от номинальной зарплаты и от цен на товары и услуги.

W ( номинальная зарплата )

Реальная зарплата = —————————————-

P ( уровень цен )

Теперь рассмотрим, как трактуется понятие зарплаты в марксистской теории, которая долгое время безоговорочно господствовала в нашей стране.

2.Зарплата в теории К. Маркса.

Чтобы понять значение, которое вкладывают марксисты в понятие зарплаты, нужно рассмотреть механизм, посредством которого осуществлялась эксплуатация рабочих капиталистами. Все общество в эпоху капитализма делится на два основных класса: класс капиталистов, которые являются владельцами крупных денежных сумм и средств производства, и класс наемных рабочих, которые являются владельцами рабочей силы

Термин рабочая сила Маркс трактовал как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»[[4]](#endnote-4). Рабочая сила при капитализме становится товаром. Во-первых потому, что ее собственник (рабочий) не имеет средств производства и средств существования. Поэтому он вынужден продавать свою рабочую силу. Во-вторых, собственник рабочей силы является лично свободным человеком и продает свою рабочую силу на определенный срок, а не навсегда. Стоимость рабочей силы определяется, как и стоимость других товаров, временем, необходимым для производства и воспроизводства этого товара. Так как рабочая сила, являясь способностью к труду, неотделима от человека, то ее производство и воспроизводство означает прежде всего воспроизводство самого человека, сохранение его нормальной жизнедеятельности, что возможно лишь путем удовлетворения его потребностей. Следовательно, стоимость рабочей силы есть стоимость средств существования, требуемых для поддержания жизни ее владельца. Потребности людей не являются врожденными, их объем и структура зависят от экономического и культурного развития страны, от других факторов. Чтобы выполнять работу, рабочий должен обладать определенным образованием, знаниями, мастерством. Поэтому расходы на получение этих навыков, умений тоже входят в стоимость рабочей силы. Чем выше квалификация работника, тем выше стоимость его рабочей силы. Рабочий, не имея средств производства, вынужден продавать рабочую силу, а капиталист в течение рабочего времени ей распоряжается, кроме того, созданный в процессе производства продукт присваивается капиталистом. Капиталист желает производить товар, стоимость которого была бы выше стоимости приобретенных им факторов производства, чтобы получить прибавочную стоимость. По Марксу рабочий день делится на две части. Часть рабочего дня, в течение которой рабочий создает стоимость, равную стоимости своей рабочей силы, называется необходимым рабочим временем, а труд, затраченный в течение этого времени,- необходимым трудом. В течение другой части рабочего дня, трудящийся создает прибавочную стоимость. Эта часть рабочего времени у Маркса называется прибавочным рабочим временем, а труд, затраченный в течение этого времени прибавочным трудом. То есть в процессе производства рабочая сила создает стоимость, притом большую, чем она сама имеет. Рабочая сила создает стоимость, которую присваивает себе капиталист. При капитализме эксплуатация рабочего класса тщательно замаскирована. Присвоение продукта труда, неоплаченного рабочему, вуалируется формой заработной платы. Внешне все выглядит, как будто рабочий продает капиталисту свой труд, и будто этот труд полностью оплачивается. Иллюзия эта усиливается потому, что зарплата обычно выплачивается после затрат определенного количества труда. Таким образом, на поверхности зарплата выступает как цена труда, то есть как количество денег, выплачиваемых рабочему за определенное количество его труда. Маркс доказывает, что на деле труд по своей природе не может быть товаром, так как не имеет стоимости. Если бы стоимость труда определялась стоимостью созданного им продукта, то рабочий должен был бы получать в форме зарплаты всю созданную им стоимость. Но тогда у капиталиста не оставалось бы никакой прибыли, и капиталистическое производство потеряло бы смысл. Капиталист в форме зарплаты возмещает рабочему лишь часть созданной тем стоимости, а именно ту часть, которая эквивалентна стоимости его рабочей силы. Следовательно, заработная плата есть иное воплощение стоимости рабочей силы. Итак, цена труда, заработная плата, при капитализме есть превращенная форма стоимости, а, значит, и цена специфического товара рабочая сила[[5]](#endnote-5). Заработная плата всегда меньше созданной рабочим стоимости. Капиталист оплачивает работнику лишь необходимое рабочее время, в течение которого создается стоимость, равная стоимости рабочей силы. Чтобы получить дневную стоимость рабочей силы, работник вынужден трудиться весь рабочий день. После этого он получает зарплату. Тем самым форма заработной платы скрывает деление рабочего дня на необходимое и прибавочное время. Весь труд рабочего, включая прибавочное время, представляется как оплаченный труд. Так по Марксу заработная плата скрывает отношения эксплуатации класса рабочих классом капиталистов.

Уже говорилось, что стоимость рабочей силы зависит от разных факторов, этим и объясняется разница в заработных платах разных работников. Чем квалифицированней работник, тем выше стоимость его рабочей силы, поэтому его зарплата обычно выше, чем зарплата менее квалифицированного работника. Или, например, потребности жителя Аляски больше потребностей жителя Техаса, так как на севере возникают проблемы, связанные с холодным климатом ( топливо, теплая одежда ). Поэтому, стоимость рабочей силы равной квалификации на Аляске больше, чем в Техасе. Кроме того, в высокоцивилизованных странах возникают духовные потребности ( телевидение, развлечения, культура ). Поэтому, в таких странах рабочая сила будет иметь большую стоимость, чем, например, в государствах Центральной Африки. Так по Марксу можно объяснить более высокий уровень заработной платы в развитых странах, чем в странах третьего мира.

В своих работах Маркс прогнозировал неизбежное падение уровня зарплаты при капитализме. Он объяснял это тем, что в погоне за уменьшением издержек, капиталисты будут искать машины, способные заменить человека. Это сократит спрос на труд и приведет к увеличению «резервной армии безработных». Безработные будут готовы работать за очень низкую заработную плату, что ухудшит положение пролетариата, что в результате приведет к революции. Таким образом, зарплата у Маркса имела не только экономическое, но и историческое значение.

3.Заработная плата в современной экономической науке.

Под зарплатой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за использование труда[[6]](#endnote-6) наемного работника. Фирмы, предприятия нуждаются в услугах труда для выполнения своих целей и задач. Этот труд предоставляют наемные работники, которым фирмы выплачивают заработную плату за использование труда. Размер зарплаты при рыночных отношениях соответствует количеству и качеству затраченного труда. Чем больше трудовой вклад работника, тем большую зарплату он получит. Кроме того, часто размер заработной платы зависит от результатов деятельности предприятия. Такая практика особенно распространена в Японии. Заработная плата традиционно имеет наибольший удельный вес в структуре доходов населения. В США доля зарплаты в доходах населения составляет около 75%, а, например, в Японии эта цифра перешагнула рубеж 90%. В таких экономически развитых странах зарплата имеет достаточно высокий уровень, что дает работникам не только обеспечивать необходимые потребности, но и обеспечивать потребности в предметах роскоши, а также делать сбережения, вкладывать деньги в ценные бумаги. Такое положение вещей идет вразрез с марксистской теорией, где заработная плата является ценой рабочей силы, а значит, денежным выражением стоимости средств, необходимых для жизни. В отличие от теории Маркса, в современных теориях размер заработной платы определяется законами рыночной экономики, которые имеют объективный характер, то есть не зависят от воли человека. Ставки зарплаты определяются на специфическом рынке труда, где товаром являются услуги труда. Для изучения рынка труда сперва определим ряд понятий:

предельный продукт труда ( MPL ) - величина, на которую изменится объем выпуска в результате привлечения дополнительной единицы труда;

предельная доходность труда ( MRPL ) равна приросту совокупного дохода фирмы в результате введения дополнительной единицы труда; она равна предельному доходу ( MR ), умноженному на величину предельного продукта фирмы. Данное равенство MRPL =MR \* MPL  верно для любой фирмы.

Рассмотрим совершенно конкурентный рынок труда.

1. Совершенно конкурентный рынок труда.

Такой рынок характеризуется следующими чертами:

1) большое число фирм конкурируют между собой при найме конкретного вида труда; 2) многочисленные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труда; 3) ни фирмы, ни работники не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы. При таких условиях каждая из многих фирм нанимает такую небольшую долю имеющегося предложения труда, что ни одна из них не может влиять на ставку заработной платы. Другими словами, предложение труда совершенно эластично для отдельной фирмы.



Если фирма максимизирует прибыль, то она будет нанимать работников до тех пор, пока предельная доходность труда не будет равна заработной плате: MRPL=W. В условиях совершенной конкуренции верно равенство MR=P. Тогда можно преобразовать уже известное равенство:

MRPL = MR \* MPL

W = P \* MPL

MPL = W / P,

где W / P — есть реальная заработная плата. Таким образом, для совершенно конкурентной фирмы условием максимизации прибыли служит равенство реальной зарплаты и предельного продукта труда. Но на таком рынке фирма сама зарплату не устанавливает, а принимает как «данную». Но на основе этой ставки зарплаты фирма принимает решение о найме работников, об их количестве, необходимом для максимизации прибыли. Если например в отрасли повысится заработная плата, тогда прямая предложения сдвинется вверх ( S→ S1 ) и фирма сократит количество работников до L1. Поскольку сокращение работников произойдет во всех конкурирующих фирмах, то делаем вывод, что количество занятых обратно пропорционально уровню заработной платы.

Если рассмотреть не отдельную фирму, а всю отрасль, то обнаружим, что кривая предложения будет плавно подниматься. Это связано с тем, что для привлечения работников из других отраслей или другой местности фирмы должны платить более высокую зарплату. Более высокая зарплата также необходима для стимулирования поиска работы теми, кто еще не входит в состав рабочей силы. По сути, кривая рыночного предложения является кривой издержек упущенных возможностей. Чтобы привлечь работников на определенные рабочие места, нужно ставкой заработной платы покрыть издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени на других рынках труда, либо на отдых.



Ставка зарплаты ( Wc )определяемая спросом и предложением труда во всей отрасли и будет приниматься отдельными фирмами как данная. Но совершенная конкуренция на рынке труда скорее исключение, чем правило. Чаще встречается несовершенная конкуренция. Ее крайний случай представляет собой монопсония.

1. Зарплата в модели монопсонии.

При монопсонии наниматель обладает монополистической возможностью нанимать работников. Для монопсонии присущи следующие черты: 1) количество занятых на данной фирме составляет основную часть всех занятых каким-то конкретным видом труда; 2) данный вид труда является немобильным либо в силу географических факторов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалификацию; 3) фирма может диктовать размер заработной платы, то есть ставка заработной платы, которую фирма выплачивает работникам, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников. Подобный рынок труда можно встретить в небольших городах, где экономика города почти полностью зависит от одной крупной фирмы. Эта фирма предоставляет работу основной массе населения. Если альтернативных видов труда мало ( или они не идут ни в какое сравнение по оплате с работой в данной фирме ), то складываются условия близкие к чистой монопсонии. В данном случае фирма будет фактически единственным покупателем на местном рынке труда, а, значит, (в отличие от совершенной конкуренции) имеет возможность влиять на уровень заработной платы. Решение фирмы-монопсониста о найме большего или меньшего числа работников повлияет на ставку заработной платы. Например, чтобы получить большее количество труда, фирма должна платить более высокую зарплату. То есть кривая предложения труда будет плавно подниматься. Кривая предложения труда для такой фирмы будет по сути являться кривой совокупного предложения труда для данной местности. Эта кривая будет являться и кривой средних издержек ( AC ) со стороны фирмы; каждая точка на ней показывает ставку зарплаты одного рабочего, которую следует платить для привлечения соответствующего количества рабочих. Однако существует проблема: более высокая заработная плата, устанавливаемая для привлечения дополнительных работников, должна выплачиваться и остальным работникам, выполняющим такой же труд, пусть и нанятых ранее по более низким ставкам. Иначе возникнут проблемы, связанные с недовольством «старых» работников возникшей дифференциацией заработной платы за одну и ту же работу. Выплата единой заработной платы всем работникам означает, что издержки на дополнительного работника - предельные издержки на труд ( MRCL ) - будут превышать ставку заработной платы. Это возникает из-за необходимости доведения ставки зарплаты всех работников до нового уровня. Графически это проявляется в том, что кривая MRCL лежит выше кривой средних издержек труда, то есть кривой предложения. Какую же заработную плату установит фирма-монопсонист и скольким работникам она будет ее выплачивать? Чтобы максимизировать прибыль, фирма будет уравнивать предельные издержки труда ( MRCL ) c предельной доходностью труда ( MRPL ). В случае совершенной конкуренции равновесие установилось бы в точке C - пересечения кривых спроса ( D = MRPL )и предложения ( S = AC ). Заработную плату Wc получило бы Lc работников.



В нашей модели монопсонии фирма сократит количество работников до Lm, соответствующей пересечению MRCL и MRPL. Ставка зарплаты при этом понизится до Wm. Таким образом, монопсоническая власть обуславливает снижение и уровня заработной платы и масштабов занятости. При развитых рыночных отношениях примеры монопсонии встречаются не часто, так как существует обычно несколько нанимателей работников, либо рабочие места являются мобильными. Однако, даже в США существуют организации, представляющие собой примеры монопсонии. Интересны они и тем, что ставки заработной платы в них намного превышают заработную плату обычных работников. Имеются в виду такие организации, как Национальная Баскетбольная организация (НБА) или Национальная Хоккейная Лига ( НХЛ ).

1. Мир миллионных зарплат. Экономическая рента.

Рынок труда в профессиональном спорте.

Многие известные эстрадные певцы, киноактеры, звезды спорта получают в год по несколько миллионов долларов, что значительно превышает среднюю заработную плату даже в такой стране как США. Например, суперзвезда НХЛ Марио Лемье получал в год по 6,15 млн. Долларов, а русская хоккейная звезда Сергей Федоров имеет контракт на сумму $12 млн. за 4 года, в то время как рабочий занятый на нефтедобывающем предприятии получает около $35 тыс. в год. При этом большинство из высокооплачиваемых спортсменов занимается тем делом, к которому они привыкли с детства, от которого они получают удовольствие и жить без которого не могут. Наверняка они согласились бы играть и за $50000 лишь бы не заниматься чем-либо другим. Для анализа таких ситуаций существует понятие экономической ренты. Для рынка труда экономическая рента- это разница между действительно выплачиваемой зарплатой за специфический труд и той минимальной зарплатой, которую необходимо заплатить за получение услуг этого труда. Заметим, что экономическая рента выплачивается за ресурс, предложение которого ограниченно. Хоккейные звезды обладают редким ресурсом с крайне ограниченным предложением - своим талантом игрока, и владельцы команд согласны платить за использование этого таланта гораздо больше, чем минимальная сумма, за которую спортсмен согласился бы играть. Стало быть, звезды спорта получают экономическую ренту. Проиллюстрируем эту ситуацию графически.



Допустим, хоккеист очень любит свою профессию, и он готов играть в хоккей при любой заработной плате большей, чем W1. Это отражает вертикальная кривая предложения. Эту самую зарплату W1 игрок получает в начале своей карьеры, когда его имя никому не известно. В это время спрос на труд хоккеиста соответствует кривой D1. Рост популярности спортсмена приносит его команде дополнительные проданные билеты, внимание со стороны телекомпаний, продажу спортивной атрибутики, то есть дополнительную прибыль. Эта прибыль определяет спрос на услуги хоккеиста. Кривая спроса сдвигается в положение D2. Заработная плата игрока установится на уровне W2. Разница между W2 и W1, выплачиваемая владельцем команды спортсмену, и есть экономическая рента. Ее существование связано с ограниченным числом талантливых игроков, имя которых могло приносить бы большие прибыли. Существование сверхгонораров доказывает утверждение о том, что зарплата - это цена, выплачиваемая за услугу труда. Своей игрой, своим именем игроки приносят владельцам команд очень высокие доходы, а, значит, цена их труда очень высока. Можно также опровергнуть марксистскую трактовку зарплаты, как цену рабочей силы. Невозможно представить, чтобы стоимость рабочей силы Сергея Федорова, то есть стоимость средств, необходимых для поддержания его жизнедеятельности, составляет $3 млн. в год. Потом не могли же потребности Сергея вырасти за несколько лет, в течение которых он прошел путь от дебютанта НХЛ до суперзвезды, примерно в 100 раз, соответственно росту его зарплаты. На таком рынке труда теорию Маркса о зарплате можно считать неприемлемой.

Профессиональный спорт интересен и тем, что представляет собой случай монопсонии. Рассмотрим ситуацию, возникшую в Национальной Хоккейной Лиге. В НХЛ собраны лучшие игроки мира, играть рядом с которыми - мечта любого хоккеиста. Популярность среднего игрока НХЛ выше, чем популярность ведущих игроков, выступающих в Европе или других заокеанских лигах. Уровень гонораров игроков НХЛ значительно выше, чем в других хоккейных лигах мира. Таким образом, ни одна хоккейная лига не может сравниться с НХЛ. Любой молодой и талантливый спортсмен стремится попасть в Национальную Хоккейную Лигу, и Лига является монопсонистом на рынке наиболее одаренных игроков. Кроме того, для уравнивания класса команд, в профессиональных лигах создана система драфта, когда каждый клуб «вербует» себе игроков выступающих в других лигах и получает исключительное право на контракт с ними. По отношению к хоккеистам, стоящим на драфте какого-то клуба, этот клуб является монопсонистом. Согласно модели монопсонии, новичок НХЛ получает зарплату, гораздо меньшую, чем предельная доходность его труда. Это подтверждается исследованиями рынка труда в профессиональном спорте. Кроме того, монопсония снижает число занятых (то есть число новых игроков ) и ставку зарплаты. Поэтому многие талантливые игроки вынуждены «прозябать» в дубле, и, поэтому, ни один новичок не получит более $500000 в год, даже если его имя гремит в Европе или в юниорских лигах. Система драфта, которая делает клуб монопсонистом по отношению к новичку, интересным образом дифференцирует доходы игроков. Лишая конкуренции между клубами в борьбе за заключение контракта с новичком, эта система уравнивает класс команд, делает более привлекательными соревнования и приносит владельцам клубов сверхвысокие прибыли. Эти прибыли уходят на зарплаты уже состоявшимся звездам, которые получают экономическую ренту ( у таких игроков после истечения первого контракта, появляется право выбирать клуб, монопсония исчезает, поэтому размеры их зарплат почти не ограничены). Так драфтовая система в профессиональном спорте уменьшает размеры зарплат для новичков лиги и обеспечивает миллионные контракты звездам, отыгравшим ряд сезонов. Ситуация интересна тем, что после истечения первого контракта ( то есть игрок получает право выбора клуба, монопсония исчезает) спортсмен, как правило, заключает контракт на сумму, значительно превышающую первоначальную. Так за какой-то год ставка зарплаты, которую получает спортсмен за примерно равный труд возрастает в несколько раз. Столь много внимания профессиональному спорту уделено, так как в нем можно встретить уникальный рынок труда, где есть и монопсония, и экономическая рента, и случаи резкого изменения заработной платы, и высокая степень ее дифференциации.

3.4 Дифференциация ставок зарплаты.

Уравнительная разница.

Очевидно, что ставки зарплаты различны в разных отраслях, а также у работников внутри отрасли. Необходимо уяснить причины такой дифференциации. Сперва укажем на связь между заработной платой и производительностью труда. Зарплата растет пропорционально росту производительности труда. Это справедливо как для экономики в долгом периоде, так и для отдельного предприятия и работника. Предприятия с большей производительностью труда получают большие прибыли и могут выше оплачивать труд своих работников. Кроме того, менеджеры постараются выше оплачивать труд работника, отличающийся наибольшей производительностью, чтобы и в дальнейшем стимулировать производительный труд. Вообще, нельзя ожидать, что все люди будут получать одинаковую зарплату. Тому есть следующие причины:1) работники имеют разный уровень квалификации и способностей; 2) даже, если бы люди имели равные способности и могли бы выполнять любую работу, то не все рабочие места будут одинаково привлекательны. Первая причина связана с продуктивностью труда. Различия же в уровне зарплаты на отдельных рабочих местах отражаются в уравнительной разнице в оплате труда. Уравнительная ( компенсационная ) разница в оплате труда есть такая разница в зарплате, которая компенсирует наемным работникам различия в степени привлекательности рабочих мест[[7]](#endnote-7). Если одни работники работают на пыльных, шумных рабочих местах, постоянно должны переносить слишком высокие или слишком низкие температуры, порой рискуют здоровьем или жизнью, постоянно переносят тяжелые физические нагрузки, то другие работают на тихих, чистых рабочих местах, занимаются «сидячей» работой. Для того, чтобы склонить работников заниматься работой, имеющей вышеуказанные недостатки, необходимо оплачивать их труд в большей мере, чем занимающихся более безопасной спокойной работой. Эта разница в зарплате и есть уравнительная (компенсационная ) разница. Также уравнительная разница может быть связана с образованием работника ( особенно это заметно в странах Запада). Профессия, требующая высшего образования, оплачивается в большей мере, чем другие профессии, чтобы таким образом компенсировать первоначальные затраты работника, связанные с получением образования. В России это далеко не всегда так. Связано это с тем, что долгое время образование было исключительно бесплатным, а также с отсутствием спроса на высококвалифицированный труд. Наконец, до сих пор сохраняется дискриминация в оплате труда по расовому, половому признаку, по возрасту, вероисповеданию. Хотя в большинстве развитых стран такая дискриминация официально запрещена, в действительности это встречается до сих пор. Особенно это касается развивающихся стран, где экономика находится в стадии становления. Несомненно, что работник , выбирая, где ему работать, обращает внимание на ставку заработной платы. Но заработная плата также влияет на решение человека о том, сколько ему работать.

1. Выбор между трудом и отдыхом.

Людям приходится делать выбор о том, сколько времени работать и сколько отдыхать. Максимальное число часов в сутках, естественно,- 24

Допустим, что за 24 часа мы можем получить зарплату, равную B долларов. Следовательно, можно нарисовать бюджетное ограничение «доход - свободное время». На графике это - прямая AB.



Продавая свое рабочее время, мы прекрасно понимаем, что оно должно быть меньше 24 часов, так как часть дня необходима для отдыха, то есть для восстановления способности к труду. Обычно точка E касания бюджетного ограничения к кривой безразличия для работы оставляет примерно треть суток. На графике свободное время H0, рабочее время равно 24 - H0, дневной доход равен W\*(24-H0). Тангенс наклона бюджетного ограничения равен (-W). Это значит, что предельная норма замещения свободного времени доходом равна заработной плате: MRSHI = W. Далее допустим, что ставка заработной платы возросла. Бюджетное ограничение смещается в AB1.

Рис. 6

O

H3 H2 H1

C

A

U2

U1

E3

E1

E2

Доход, $

Время, час

B

D

B1

Равновесие сдвигается в точку E2. Проведя бюджетное ограничение СD, параллельное AB1 и касающееся кривой безразличия U1, мы сумеем определить эффекты дохода и замещения. Эффект замещения связан с ростом зарплаты при росте рабочего времени ( сокращении свободного ). На графике это означает перемещение из H1 в H3. Однако, с ростом доходов усиливается и ценность такого нормального блага как досуг, то есть свободное время начинает ценится. Эффект дохода равен отрезку H3H2. На данном графике эффект замещения превышает эффект дохода. Значит, с ростом зарплаты человек будет больше работать. Однако дальнейший рост доходов притупляет желание трудиться. Все больше индивид ценит свое свободное время, да и увеличение рабочего времени имеет свои пределы. Эффект дохода превысит эффект замещения. На графике в этом случае H2 будет правее H1. В этом случае кривая индивидуального предложения труда будет иметь наклон вниз, то есть рост зарплаты уменьшит рабочее время. Без рассмотрения конкретных фактов невозможно предсказать, какой из эффектов будет преобладать в конкретном случае. Но правомерно предположить, что при небольших ставках зарплаты рабочее время с ростом этих ставок будет увеличиваться. При достаточно больших же зарплатах ( конкретный размер этот достаточно индивидуален ), эффект дохода начнет доминировать над эффектом замещения. Кривая индивидуального предложения труда примет следующий вид:

Зарплата

дол/час

Число рабочих часов

в день

O

Учитывая то, что за последние 150 лет рабочая неделя сократилась, а зарплата значительно возросла, можно сказать, что в долгом периоде эффект дохода преобладает над эффектом замещения. Естественно, что любой работник хочет, чтобы его зарплата росла: это обеспечило бы его благосостояние, возможности для удовлетворения потребностей. Рост уровня реальной заработной платы положительно сказался бы и на экономике страны. Используя знания о различных рынках труда, ответим на вопрос, почему и как достигается рост зарплаты.

1. Пути повышения заработной платы.

Как уже говорилось, в долгом периоде зарплата имеет тенденцию к росту. Это можно связать с ростом производительности труда ( такая взаимосвязь уже упоминалась в 3.4 ). Производительность неуклонно растет в связи с развитием НТП, внедрением новых технологий, увеличением капитальных вложений в производство, повышением общего уровня квалификации работников. Более высокий уровень заработной платы обеспечивает более полное удовлетворение потребностей человека. А сытый, здоровый, довольный человек станет лучше трудится. Это обеспечит рост производительности труда и опять-таки рост заработной платы. Так происходит рост зарплат в долгосрочном периоде. Существуют пути более быстрого повышения заработной платы.

1. Роль профсоюзов на рынке труда.

Часто рабочие продают свои трудовые услуги не индивидуально, а коллективно, через профсоюзы, которые ведут переговоры с предпринимателями от имени своих членов. Основная цель профсоюзов - повышение заработной платы своих членов. Существуют разные пути достижения этой цели. Наиболее желательным для профсоюзов является повышение спроса на труд.



При повышении спроса на труд повышается и число занятых, и заработная плата ( это видно на графике ). Это вполне отвечает интересам профсоюзов. Причем, чем менее эластично предложение, тем в большей степени растет зарплата. Для увеличения спроса на труд профсоюзы используют следующие методы: 1) увеличение спроса на производимые товары и услуги; 2) повышение производительности труда или 3)изменение цен на ресурсозаменители. Первый метод предполагает содействие со стороны профсоюзов распространению рекламы фирмы-нанимателя. Повышение производительности труда для профсоюзов - задача сложная, так как не они принимают решения о капитальных вложениях и т.д. Для повышения спроса на высококвалифицированный труд тред-юнионы стараются повышать плату за неквалифицированный труд ( повышением минимальной зарплаты ). Иногда проводятся акции по понижению цен на электроэнергию, топливо, как на ресурсы-дополнители труда. Все эти методы повышения спроса на труд обычно малоэффективны, и, как правило, усилия профсоюзов направлены на снижение предложения труда.



Подобная тактика приводит к сокращению количества занятых и увеличению их заработной платы. Чем меньше эластичность спроса на труд, тем больше увеличится зарплата при малом уменьшении числа занятых. Наоборот, при более эластичном спросе эффективность деятельности тред-юнионов будет невысока, так как приведет к серьезному увеличению безработицы. Для сокращения предложения труда профсоюзы пытаются ограничить иммиграцию, сократить детский труд, поддерживают обязательный уход на пенсию, способствуют сокращению рабочей недели. К сокращению предложения труда ведет также квалифицированное лицензирование профессий. При этом те работники, которые отвечают ряду требований, необходимых для получения лицензий, будут получать более высокую зарплату. Это произойдет за счет сокращения предложения услуг данного труда, вызванного «отсеиванием» ряда работников, не получивших лицензию. Так лицензирование способствует росту заработной платы. Хорошо, если лицензию получают лишь квалифицированные работники, тогда повышение ставки зарплаты было бы наградой за профессиональные качества. Но лицензии не всегда получают самые достойные и не могут являться гарантией высоких профессиональных качеств работника. Необходимо признать, что борьба за сокращение предложения труда сказывается на уровне оплаты труда. Скажем, в США участники профсоюзного движения получают зарплату где-то на 10-15% большую, чем остальные работники. Профсоюзы также ведут борьбу за государственное регулирование оплаты труда. Важной частью этого регулирования является законодательство о минимуме заработной платы.

1. Минимальная заработная плата.

Во многих странах существуют законы, согласно которым предприниматель не имеет права платить работнику зарплату меньшую, чем определенный минимум. Этот минимум и есть минимальная заработная плата. Она определяется как денежная сумма меньше которой предприниматель не имеет права платить наемному работнику за единицу проработанного тем времени. В США минимальная заработная плата равна $4.55 за час. В России минимальный размер оплаты труда составляет 83490 рублей за месяц. Смысл заключается в том, что минимальная зарплата устанавливается на уровне, превышающем равновесную зарплату.



А

E1

E

LM LE

Wm

WE

L

W

Рис. 10

Этот прием также применяют открытые или отраслевые профсоюзы для повышения заработной платы. При установлении минимальной заработной платы WM  кривая предложения труда из SL  в положение WmASL. Число занятых уменьшится, те же, кто остался при работе будут получать большую зарплату, чем до введения минимума. Существуют сторонники и противники минимальной зарплаты. Одни говорят, что она предотвращает наступление бедности, другие считают, что, увеличивая число безработных, минимальная зарплата лишь снижает общее благосостояние населения. Положение же дел таково, что законы о минимуме зарплаты снижают число занятых в основном за счет молодежи, либо иммигрантов. Остальные же работники, сохранившие рабочие места, улучшат свое положение и избегут бедности. Это может положительно сказаться на производительности труда, тогда повысится спрос на труд, что сможет покрыть эффект безработицы. Заметим, что повышение минимальной заработной платы обычно ведет к повышению зарплаты всех работников, включая тех, чьи заработки были выше Wm. Так что повышение минимума зарплаты положительно сказывается на благосостоянии большинства людей. Вообще, надо заметить, что зарплата - такая категория, которая влияет на экономику в целом. Оценим это влияние, рассмотрев взаимосвязь зарплаты с различными экономическими показателями.

1. Зарплата во взаимосвязи с некоторыми

экономическими показателями.

О важной роли зарплаты в экономике свидетельствует то, что расходы на оплату труда являются составной частью основных показателей СНС. Оплата труда, то есть заработная плата, получаемая работниками, является наиболее существенной составляющей национального дохода (НД). Национальный доход показывает совокупность доходов, получаемых всеми экономическими агентами. В развитых странах доля заработной платы в этой совокупности составляет более 70%. Национальный доход, в свою очередь, в сумме с косвенными налогами и износом основного капитала составляет Валовой национальный продукт (ВНП). ВНП наилучшим показателем состояния экономики. Этот показатель характеризует общий доход всех граждан страны и общий объем расходов на потребление произведенных товаров и услуг. Зная о том, что зарплата является важной составляющей ВНП и национального дохода, можно утверждать о том, что уровень заработной платы, а также общие расходы на оплату труда имеют большое влияние на экономику. Кстати, при социализме заработная плата трактовалась именно как часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного работниками, и поступающая в их распоряжение[[8]](#endnote-8).

1. Зарплата и безработица.

Являясь важным показателем на рынке труда, заработная плата связана с такими показателями как занятость и безработица. Одна из причин безработицы заключается в необходимости определенного времени для установления соответствия между структурой рабочей силы и свободными рабочими местами. Каждый индивид в поисках работы имеет ряд ожиданий, главным из которых является ставка заработной платы. Чтобы найти подходящее рабочее место нужно время. Безработица, вызванная тем, что установление соответствия между работниками и рабочими местами требует времени, называется фрикционной безработицей. Одной из причин такой безработицы является ожидание человека о заработной плате. В поисках работы, удовлетворяющей разным потребностям, в том числе и в достойной оплате, человек может провести немало времени, даже отказываясь от некоторых предложений. В течение этого времени он будет считаться безработным. Так ставки заработной платы, если они не соответствуют ожиданиям работника, способствуют фрикционной безработице.

Еще одной причиной безработицы является жесткость заработной платы, то есть ее неспособность к гибкому изменению, достаточному для приведения предложения труда в соответствии со спросом на него. Часто зарплата не устанавливается на равновесном уровне, а как бы застревает на уровне выше равновесного. Из рис.10 видно, почему жесткость зарплаты ведет к безработице. Находясь на уровне выше равновесного, зарплата побуждает все больше работников получить место, а предпринимателей отказаться от ряда рабочих мест. Предложение труда на рынке превышает спрос на него. Количество рабочих мест явно недостаточно, чтобы обеспечить всех желающих работой. Так жесткость зарплаты уменьшает показатели вероятности трудоустройства, повышая уровень безработицы. Безработица, являющаяся результатом жесткости зарплаты, называется безработицей ожидания. Безработица ожидания возникает потому, что фирмы не могут снизить зарплату, несмотря на избыточное предложение труда. Этому есть ряд причин. Одна из них - это стимулирующая роль зарплаты. Существуют теории эффективной зарплаты, которые утверждают, что высокая зарплата повышает производительность работников. Во-первых, работник, получающий более высокую зарплату, лучше питается, заботится о своем здоровье, а здоровые люди работают продуктивнее. Во-вторых, высокие зарплаты сокращают текучесть рабочей силы. Чем больше фирма платит работникам, тем больше у них стимулов остаться на этом рабочем месте. Сокращается время на подбор и обучение новых людей. Производительность повышается. Потом, как правило, из-за недовольства зарплатой уходят обычно лучшие работники. В случае понижения зарплаты фирма ухудшит квалификацию своих кадров. Повысив зарплату, фирма повышает качественный состав работников и увеличивает производительность труда. Наконец, более высокая зарплата повышает старательность работающих, что тоже повышает производительность труда. Делаем вывод, что фирме выгодно поддерживать высокий уровень зарплаты для более эффективной работы. Фирмы сами не желают снижать зарплату до равновесного уровня. Еще одной причиной жесткости зарплаты является деятельность профсоюзов, особенно отраслевых. Заключая коллективный договор, профсоюзы поднимают зарплату выше равновесного уровня, позволяя фирме решать вопрос о численности работников. Фирма уменьшает число работников, что ведет к безработице. Еще одна причина жесткости зарплаты рассматривалась ранее. Это - законы о минимальной заработной плате, которые препятствуют падению зарплаты до равновесного уровня. Уже говорилось, что безработица при этом повышается, особенно среди подростков и иммигрантов. Из всего выше сказанного делаем вывод, что ставка заработной платы, будучи неспособно на гибкое изменение, увеличивает безработицу.

1. Зарплата и другие экономические показатели.

Заработная плата является значительной составной частью доходов населения. Следовательно, от уровня заработной платы зависит благосостояние потребителей. Данный фактор благосостояния потребителей является одним из неценовых факторов, влияющих на совокупный спрос. Рост заработной платы, способствуя благосостоянию потребителей, сместит кривую совокупного спроса вправо. Заработная плата связана и с совокупным предложением. Являясь платой за труд, зарплата влияет и на издержки производства. С повышением зарплаты возрастают издержки в расчете на единицу продукции. Это, в свою очередь, ведет к сокращению совокупного предложения. Повышение уровня зарплаты может произойти в результате уменьшения предложения труда. Такое снижение предложения труда наблюдалось во многих странах после II мировой войны. Наоборот, увеличение числа незанятых, то есть увеличение предложения труда снизит уровень зарплаты. Это снижение будет заметно в долгом периоде, так как в краткосрочном зарплата достаточно жесткая.

Заработная плата учитывается и при ценообразовании. Существует уравнение цены:

P = a × W × (1+m),

где a - трудоемкость единицы продукции,

m - коэффициент, учитывающий капитальные издержки,

W - заработная плата.

Таким образом, чем выше заработная плата, тем выше цены. Существует также прямая зависимость между объемом выпускаемой продукции и заработной платой. Это происходит потому, что для выпуска дополнительной единицы продукции необходим труд. Появляется конкуренция на рынке труда между фирмами, и ставки зарплаты растут.

Итак, имея теоретический материал, можно рассмотреть ситуацию с заработной платой в РФ. Для этого используем некоторые цифровые данные. Постараемся дать ряд рекомендаций по выходу из проблемной ситуации.

Аналитическая часть.

1.Понятие зарплаты в современной России.

Экономические реформы в России, связанные с переводом всех экономических отношений от административно-командной системы на рыночные рельсы, изменили содержание и значение категории заработная плата. В период социализма зарплата определялась как часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного работниками, и поступает в их распоряжение. Долгое время у нас господствовала теория Маркса, согласно которой при капитализме зарплата - это цена рабочей силы. Современные западные экономисты определяют заработную плату, как цену услуги труда. Смена экономической системы потребовала новой трактовки заработной платы, так как старая формулировка не отвечает веянию времени, не отражает всей сущности категории. На сущность зарплаты существенное влияние оказывает тип экономической системы государства. Рыночная экономика, где зарплата - цена услуги труда, способна решать вопросы, связанные с эффективной занятостью, она увязывает зарплату с результатами труда. Но рыночной экономике нет дела до социальной справедливости. В России правительство провозгласило курс на социально ориентированную рыночную экономику, в которой наряду с элементами обычной рыночной экономики, существенную роль играет государство. Целью такой экономики является социальная защищенность граждан, обеспечение их благосостояния. Благосостояние определяется доходом, А важной частью доходов является заработная плата. Значит, уровень заработной платы должен обеспечивать благосостояние граждан, то есть, как минимум давать возможность для удовлетворения потребностей трудящихся. Поэтому сейчас ориентация на теорию Маркса, где зарплата, будучи ценой рабочей силы, определяется количеством средств, необходимых для поддержания нормальной жизнедеятельности. Здесь заключается воспроизводственная функция зарплаты, которая обеспечивает условия нормальной жизнедеятельности работников и способствует воспроизводству рабочей силы[[9]](#endnote-9). Существует еще одна важная функция зарплаты: стимулирующая, которая заключается в побуждении работников к лучшему выполнению своих функций путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством труда. Функция эта вытекает из взаимосвязи между зарплатой и производительностью труда. Существование стимулирующей функции говорит о том, что признание заработной платы в качестве цены рабочей силы не должно отвергать принципов ее построения с учетом затрат и результатов труда. Сохраняется и дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работника. Считается, что более сложный труд производит в течение необходимого времени большую стоимость рабочей силы, значит, он должен и оплачиваться в большей степени. В формировании зарплаты многие предприятия в Европе, в США, а теперь и в России перенимают японский опыт, где существует гибкая система оплаты труда, и заработная плата ставится в зависимость от показателей деятельности предприятия. Такая гибкая система давно существует в профессиональном спорте, где игрокам выплачивают премии за победы и за определенные результаты.

То, что основой заработной платы берется цена рабочей силы, не означает, что на ее уровень не влияет спрос и предложение труда. Если спрос на рабочую силу соответствует предложению, тогда цена рабочей силы ( зарплата ), как превращенная форма стоимости будет совпадать с последней. Если же спрос на рабочую силу превысит предложение, то работодатели согласятся на цену рабочей силы большую, чем ее стоимость. Эта реакция будет больше, если предложение труда очень ограничена. Так объясняется возможность сверхвысоких заработков у людей редких профессий, или обладающих редким талантом. Итак, из всего вышесказанного видно, что понятие зарплаты, складывающееся в социально-ориентированной рыночной экономике РФ, сочетает в себе и черты экономических теорий западных ученых, и теорию Карла Маркса. Наиболее подходящим для современных условий определением исследуемой категории, на мой взгляд, представляется следующее: заработная плата как превращенная форма стоимости, цены рабочей силы - это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия[[10]](#endnote-10). В этом гибком определении зарплаты выделяется ее важнейшее свойство - быть основной частью фонда жизненных сил работника. Без этого не выполнялась бы ни воспроизводственная, ни стимулирующая функция. В настоящее время в РФ обе эти функции фактически утратились. Связано это с серьезными экономическими проблемами. Проведем анализ сложившейся ситуации на основе цифрового материала. Постараемся дать рекомендации по выходу из кризиса.

2.Проблемы с зарплатой в современной России.

Выше уже говорилось, что доля заработной платы обычно составляет более 70% денежных доходов населения. Это характерно для стран с развитой экономикой. Посмотрим, как обстоит ситуация в РФ

Таблица 1.

Структура денежных доходов населения РФ (в % )

 Из таблицы видно, что доля оплаты труда в ходе реформ имеет тенденцию к уменьшению. Какая - то часть оплаты труда наемных работников в рыночных структурах, конечно, скрывается, но все же налицо, что по сравнению с западными странами у нас доля зарплаты очень мала ( в США - 70,8%; в Японии - 94,0% ) в структуре денежных доходов. Причины этого - политика поддержки малообеспеченных слоев, то есть увеличение доли социальных трансфертов, отток людей в индивидуальное предпринимательство, а главное - бедственное положение предприятий, которые не могут платить достойную зарплату работникам. По данным 1994 г. у 56,4% россиян заработная плата является единственным источником средств существования, причем на дальнем Востоке эта цифра составляет 70-80%. На юге России зарплата является единственным источником существования примерно у трети населения. Но все равно в условиях, когда больше половины населения страны живет только на зарплату, падение ее доли в структуре денежных доходов свидетельствует о значительном снижении уровня жизни. Так, удельный вес работников с размером зарплаты ниже прожиточного минимума в 1995 г. был равен 36% ( 1994 - 29% ). Материальная необеспеченность и даже нужда подавляющей части трудоспособного населения является следствием ( среди прочих других причин ) усиления диспропорций в заработной плате между отраслями. Не секрет, что существуют высокооплачиваемые отрасли и отрасли, предприятия которых не в состоянии платить достойную зарплату своим работникам, что является следствием бедственного положения данных отраслей. Рассмотрим данные, указанные в таблице 2.

Таблица 2.

Средняя зарплата по отраслям нар. хозяйства ( в % к общероссийской)

 Из таблицы видно, что работники сельского хозяйства, образования, науки, культуры, здравоохранения имеют низкие ставки зарплат и те имеют тенденцию к падению. Размеры зарплат держатся на уровне около прожиточного минимума, что при наличии иждивенцев в семьях означает нищенское существование. В этих отраслях зарплата не обеспечивает жизненные потребности трудящихся, то есть цена рабочей силы меньше ее стоимости. Зато работники аппарата управления, финансовой системы, транспорта, некоторых промышленных отраслей получают довольно приемлемую зарплату. Заметим, что общий уровень зарплаты в промышленности держится на приличном уровне из-за добывающих отраслей. Ситуация с зарплатой в машиностроении, легкой промышленности очень тяжелая. Связано это с сокращением объемов производств в этих отраслях. Наниматели в целях снижения издержек сознательно занижают зарплату. Выход надо искать в экономическом росте, в увеличении производительности труда, которая сопровождается, как известно, ростом реальной заработной платы. То как меняется уровень средней зарплаты по стране видно из следующих таблиц.

Таблица 3

Средняя зарплата в месяц (дол. США)



Из таблицы №4 видно, что реальная зарплата в период реформ неуклонно снижается, то есть снижается благосостояние населения. Интересно, что одним из «лозунгов» реформ является «приближение внутренних цен к мировым». Действительно, цены на товары и услуги растут, и реальная зарплата падает. Однако забывается, что в рыночной экономике труд - тоже товар, и цена труда тоже должна тогда приближаться к мировой. Но из таблицы №3 видно, что оплата труда в России гораздо меньше, чем на Западе. Ведь в США даже работа, оплачиваемая минимальной ставкой заработной платы при 8-часовом рабочем дне и 24 рабочих днях в месяце, принесет работнику $873,6. В России же средний работник получает в 8 раз меньше, чем самый дешевый рабочий в США. Причинами падения реальной зарплаты в РФ, при повышении уровня цен, можно назвать низкую производительность труда, недостаток капитальных вложений, инфляцию.

Рис.11



Из рисунка 11 видна закономерность, что чем выше в стране темпы инфляции, тем меньше темп прироста реальной заработной платы. Во всех странах СНГ реальная зарплата неизменно падает. Объяснить это можно тем, что номинальная зарплата - это достаточно жесткая величина, более жесткая, чем уровень цен. Тогда, чем больше инфляция, тем больше растут цены по сравнению с номинальной зарплатой. Это снижает реальную зарплату. Так проявляется взаимосвязь между зарплатой ( реальной ) и инфляцией. О взаимосвязи между зарплатой и безработицей уже говорилось. Рассмотрим ее на примере сравнения России и Астраханской области.

Таблица 5



Нетрудно видеть, что в Астраханской области среднемесячная зарплата меньше, чем в целом по стране. Уровень безработицы же в Астраханской области превосходит общероссийский. То есть увеличение безработицы сопровождается снижением заработной платы.

Из всего сказанного выше делаем вывод, что в РФ в настоящее время заработная плата не выполняет своих функций, так как не обеспечивает жизненные потребности многих работников и не создает стимулов для увеличения объемов производства. Низкий уровень заработной платы превратил ее в «пособие по труду». Защитить население от бедности могла бы приемлемая ставка минимального размера оплаты труда. Существенное отставание его величины от стоимости рабочей силы обуславливает неэффективную структуру заработной платы, что отрицательно сказывается на ее функциях. Необходимо довести минимальную зарплату до величины прожиточного минимума и даже превзойти ее. Пока же размер минимальной зарплаты лишь определяет размеры некоторых трансфертов.

Таблица 7

Минимальная и средняя зарплата. Прожиточный минимум.



Исследования НИИ труда показали, что минимальная зарплата должна быть в 3 - 3,5 раза меньше средней, на деле средняя зарплата превосходит минимальную в 10 -13 раз. Из таблицы видно, что минимальная зарплата вместо того, чтобы сравниться с прожиточным минимумом, все больше отстает от него. Темпы роста прожиточного минимума заметно больше. Чтобы поднять минимальную зарплату, нужно сделать ее менее жесткой, отказавшись от установленной законодательством зависимости разного рода судебных штрафов, санкций, а также размеров социальных выплат от минимального размера оплаты труда. Тем самым будут исключены факторы, тормозящие его рост и не связанные с рынком труда. В проекте Программы социальных реформ Правительства РФ на период до 2000 года предполагалось повысить минимальный размер оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного человека, причем на основе минимальной часовой оплаты труда. Быть может переход на почасовую плату был бы оправдан. Пока что размер минимальной зарплаты остановился на уровне 83490 и далек от прожиточного минимума.

Одной из главных проблем экономики России является кризис неплатежей, включая и невыплату заработной платы. Причем проблема задолженности по заработной плате задела и коммерческие и бюджетные организации. Получается нонсенс, когда люди по несколько месяцев работают «бесплатно», не имея твердых гарантий в получении заработной платы. Проблема задолженностей по заработной плате должна быть решена в первую очередь, так как она приводит к обнищанию населения, к различным социальным конфликтам. Пока что задолженность по зарплате лишь растет. Масштабы этого явления видны, если проанализировать данные таблицы 8.

Таблица 8

Задолженность по зарплате (млрд. рублей)



Как видно из таблицы задолженность по зарплате за неполный месяц 1996 года выросла на 4213. Невыплата зарплат коснулась буквально всех отраслей народного хозяйства страны. В первую очередь должен расплатиться с долгами бюджет. Для нормализации ситуации с задолженностью надо задействовать закон об ответственности за невыплату заработанного. Также можно содействовать страхованию предпринимателей в «регионе риска задолженности» с предоставлением им льгот по страхованию занятости и части налога на прибыль. Но первоочередная задача - нормализовать законодательство. В современных условиях, когда предприятия используют задолженность по зарплате как финансовый ресурс, можно воспользоваться зарубежным опытом, используемым в подобной ситуации. Наиболее распространенный вид ответственности за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания - это уплата процентов на сумму этих средств. В Нидерландах выплачивается до 50% задолженности по невыплатам. В Израиле задержанная зарплата подлежит увеличению на 5% за первую неделю опоздания и по 7% за каждую последующую. Обязанность выплаты заработной платы, указанная в Конвенции №95 об охране труда, обеспечивается законодательствами различных стран. Так статья 143-11-1 кодекса труда Франции обязывает предпринимателей не допускать невыплаты зарплаты, причитающейся работникам за выполнение обязанностей, вытекающих из трудового договора. России тоже необходимо ратифицировать вышеуказанную Конвенцию. В Великобритании же, где нет законов ни о минимуме зарплаты, ни о задолженности, все излагается в коллективных договорах, нарушение которых влечет существенную денежную компенсацию. Таким образом, используя зарубежный законодательный опыт, можно решить проблему задержки заработной платы.

Постараться решить проблемы невыплат зарплат и поднять минимальный размер оплаты труда - первоочередная задача государства в регулировании рынка труда. Далее настройка налоговых и других регуляторов на интересы производителя, активизация инвестиций должны улучшить финансовое состояние предприятий, и как следствие росту спроса на рабочую силу, а значит, и зарплаты. Оживление производства потребует появления инноваций, развитию высоких технологий. А это - труд ученых, инженеров, ныне дискриминируемый по уровню оплаты. Все это повысит общее благосостояние граждан, что и является основной задачей социально-ориентированной экономики.

Заключение.

Развитие рыночных отношений привело к необходимости переосмысления значения категории зарплата и ее роли в экономике. Старое социалистическое определение зарплаты как части национального дохода, распределяемого по труду, больше не отвечает веянию времени. Мы рассмотрели трактовку зарплаты в теории Маркса и в современной западной экономической теории. В современных условиях, когда экономика имеет социальную ориентацию, нужно использовать для формулировки зарплаты гибкую систему, сочетающую в себе элементы и той, и другой теории. Поскольку в рыночных отношениях все определяется спросом и предложением, то необходимо изучить возможные рынки труда и роль заработной платы в них. Было установлено, что более высокая зарплата ведет к увеличению производительности труда, в чем заключается стимулирующая роль зарплаты. Также мы выяснили, что людям, обладающим выдающимся талантом, работодатели готовы платить сверхвысокую зарплату, то есть экономическую ренту. Было установлено, что в рыночных условиях роль заработной платы велика, так как она связана с безработицей, другими экономическими показателями. Изменить к лучшему нынешнюю ситуацию с зарплатой в нашей стране поможет принятие ряда законодательных актов. Необходимо решить кризис невыплат заработной платы, повысить минимальный размер оплаты труда до прожиточного минимума и даже выше. В дальнейшем с помощью налоговых рычагов заинтересовать предприятия в оживлении производства. А это повысит спрос на труд и ставки заработной платы. Высокая ставка заработной платы повысит производительность труда. Зарплата станет выполнять и воспроизводственную и стимулирующую функции. Это приведет к оздоровлению экономики и повышению благосостояния граждан, что и есть основные задачи российской экономики, носящей социальный характер.

1. Список сносок.

   • В. Куликов «Если Вы - наемный работник», из «Экономика и жизнь»,№3,96

   [↑](#endnote-ref-1)
2. Конвенция № 95 об охране заработной платы, ст.1 [↑](#endnote-ref-2)
3. Конвенция об охране заработной платы, ст.2 [↑](#endnote-ref-3)
4. Маркс К., Энгельс Ф., соч. Т.23 стр. 179 [↑](#endnote-ref-4)
5. Политическая экономия под общ. ред. Сигова Н.Н. М.87 [↑](#endnote-ref-5)
6. К. Р. Макконелл, С. Л. Брю «Экономикс», т.2,М.92 [↑](#endnote-ref-6)
7. С.Фишер, Р.Дорнбуш «Экономикс», М.93,стр.287 [↑](#endnote-ref-7)
8. Финансово-кредитный словарь под ред. Гарбузова В.Ф., М.84 [↑](#endnote-ref-8)
9. Н. Волгин «Реформирование оплаты труда - вещь неотложная», журнал «Человек и труд», №6,96,стр.84 [↑](#endnote-ref-9)
10. Н. Волгин «Реформирование оплаты труда - вещь неотложная», журнал «Человек и труд»,№6,96,стр.84 [↑](#endnote-ref-10)