* 1. **Рабочая сила, ее стоимость и цена в концепциях политической экономии**

Рабочая сила, способность человека к труду – это совокупность ее потребностей, физических интеллектуальных и организаторских способностей, приобретение навыков и опыта, которые используются в процессе производства материальных благ и оказания услуг. Рабочая сила является составляющей человеческой личности с присущими ей сознанием, духовными ценностями и т.д.

Рабочая сила развивается в процессе трудовой деятельности (где человек изменяет собственную природу, частично воплощает свою сознательную цель, совершенствует трудовые навыки, приобретает производственный опыт, накапливает технические и производственные знания), получает образование и квалификацию.

Категория «рабочая сила» относится к общим экономическим понятиям и категориям, которые существуют во всех общественно-экономических формациях, наряду с такими категориями как труд, орудия труда, средства производства, потребительская стоимость, материальные блага и т.д. В каждой экономической системе она достигает определенной степени своего развития – от самой низкой, в рамках первобытнообщинного строя, до наивысшего в экономических системах развитых стран, базирующихся в основном на автоматических производствах.

Как общеэкономическая категория, рабочая сила приобретает специфические черты в границах определенной общественно-экономической формации в зависимости от ее социально-экономического и технико-экономического объединения со средствами производства, от социального статуса личности в обществе. Так, при рабовладельческом строе раб был лишен прав свободного человека, считался разговаривающим орудием труда и поэтому не мог отчуждать, например, продавать свою рабочую силу, распоряжаться ею. Раба продавал один рабовладелец другому за определенную цену, он был своеобразной капитальной стоимостью (покупательской ценой).

Технико-экономическое соединение раба (в т.ч. его рабочей силы) со средствами производства происходило насильственными методами. Средства производства, в таком случае, хотя и выступали как орудие эксплуатации раба, однако являлись своеобразной формой отчуждения, поскольку к ним принадлежал сам раб. Рабочая сила срасталась с личностью самого раба и в таком виде приобретала товарную форму – продавалась одним рабовладельцем другому.

В период феодализма процесс труда осуществлялся на поле феодала и на своей собственной делянке с помощью средств производства, которые принадлежали крестьянину, который также не был юридически свободным и не мог распоряжаться своей рабочей силой. Его технико-экономическое соединение со средствами производства, в частности с землей, происходило на поле феодала насильственно. Рабочая сила в этом случае отчуждалась от крестьянина, а земля была средством эксплуатации. Такого отчуждения не существовало во время работы крестьянина на собственном поле, где он сам распоряжался собственной рабочей силой. Таким образом, во времена феодального общества существовали две противоположные по сущности технико-экономические и социально-экономические формы соединения рабочей силы со средствами производства. Однако, в обоих случаях, рабочая сила не имела формы товара. Она превратилась в товар лишь в период капитализма, когда наемный работник стал юридически свободным, лишенным средств производства и средств существования.

Чтобы прокормить себя и свою семью, рабочий вынужден продавать свою рабочую силу – способность к труду (совокупность разнообразных способностей, приобретенных знаний, умений, навыков).

Рабочая сила - это чрезвычайно сложная экономическая категория, поэтому определение ее носит дискуссионный характер. На протяжении более 200 лет в экономической литературе ведется дискуссия о том, что продает человек, когда нанимается на работу к капиталисту-предпринимателю?

Наиболее распространенными являются три точки зрения. Согласно первой таким объектом купли-продажи является труд; согласно второй – рабочая сила; согласно третьей – услуги труда или рабочей силы. Рассмотрим основные теоретические подходы к определению стоимости рабочей силы.

Впервые труд назвал объектом купли-продажи Уильям Петти, основоположник политической экономии в Англии. Заработную плату он рассматривал как цену труда, а ее величину определял необходимым для существования работника минимумами средств. И хотя его тезис сам по себе неправомерен, заслуга У. Петти в том, что он подходит к проблемам зарплаты экономично, стремится объективно определить ее величину. Позднее его взгляды стали разделять и другие экономисты.

Аналогично сущность этих понятий рассматривал Адам Смит. Он считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть естественную заработную плату. Она определяется издержками производства, в состав которых он включил стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различий между трудом и рабочей силой и поэтому под естественной заработной платой понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, величина заработной платы определяется нормами потребления, которые сложились, традициями, культурным уровнем, борьбой рабочих за соотношение сил между н6ими и капиталистами.

Теория минимума средств существования получила дальнейшее развитие в экономических теориях Дэвида Риккардо. Характеризуя «естественную цену труда» как возможность рабочего содержать своим трудом себя и свою семью, оплачивать затраты на еду, предметы первой необходимости и удобства, а «рыночную цену труда», которая складывается из реального соотношения спроса и предложения на труд, Д. Риккардо сделал прогноз по поводу перспективного уровня заработной платы в обществе в связи с темпами народонаселения. Он писал: «При истинном движении общества заработная плата имеет тенденцию к падению, поскольку регулируется спросом и предложением, поскольку приток рабочих будет постоянно возрастать в одной и той же степени, тогда как спрос на них будет замедляться».

В подтверждение своего пессимистического прогноза Д. Риккардо указывал также, что заработная плата будет повышаться не в такой мере, «чтобы рабочий имел возможность покупать так много предметов комфорта и необходимости, сколько он покупал до повышения цены на эти товары».

Правда при этом, исследуя «законы», которые регулируют заработную плату, он сделал принципиальное предостережение, что обоснованная им тенденция заработной платы до падения, может иметь место только в условиях личной и свободной конкуренции, и тогда заработная плата не будет контролироваться вмешательством законодательства. Таким образом, Д. Риккардо не видел разницы между рабочей силой и трудом как его функцией. Правильно определяя стоимость товара трудом, Д. Риккардо одновременно считал, что рабочий продает капиталисту труд. Но в таком случае он должен был бы получать полный эквивалент своего труда, который равен всей созданной рабочим стоимости. Поскольку Д. Риккардо знал, что такого эквивалента рабочий не получает, то источником прибыли он называл неэквивалентный обмен, т.е. Риккардо не придерживался требований закона стоимости.

Такую точку зрения наиболее последовательно отвергал К. Маркс, разработав теорию заработной платы как денежного выражения стоимости и цены рабочей силы. Он считал, во-первых, что труд нельзя продать, поскольку его не существует до момента купли-продажи. Труд – это процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, в которой они видоизменяют внешнюю природу. На рынке работник может продать лишь способность к труду, т.е. определенную совокупность своих физических и духовных качества или рабочую силу. Труд является функцией товара рабочая сила, и эти категории не отождествляются. Предприниматель покупает ее у работника (собственника рабочей силы) и временно распоряжается нею.

Во-вторых, купля-продажа труда вступает в противоречие с законом стоимости и не дает раскрыть источник стоимости и добавочной стоимости. Согласно такому подходу, труд не может иметь цены, осуществляется купля-продажа не труда, а рабочей силы (способности к труду). Если рабочую силу, согласно К. Марксу рассматривать с точки зрения стоимости, то как и любой другой товар, она требует общественно необходимых затрат на свое воспроизводство при определенных социальных условиях. В этом случае материальным (вещественным) содержанием заработной платы становится количество жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи.

На основе критики марксистской концепции заработной платы возникла теория социальной заработной платы (М. Туган-Барановский, Т. Веблен, Й. Шумпетер и др.).

М. Туган-Барановский считал трактовку заработной платы как цены товара рабочая сила ошибочным, поскольку ее нельзя отчуждать от работника (а также продавать); во-вторых, она является не объектом, а субъектом хозяйства; в-третьих, он подчеркивал тавтологию в определении стоимости рабочей силы общественно необходимыми затратами ее производства. Одновременно он утверждал продажу трудовой услуги и труда. По его мнению, капиталист присваивает бесплатно лишнее рабочее время работника, объектом же купли-продажи остаются услуги труда.

Еще одна концепция состояла в том, что товаром считалась не рабочая сила, а услуги труда. П. Самуэльсон по этому поводу отмечал, что люди за определенную цену «сдают свои услуги в аренду», а заработная плата является формой дохода, ценой одного из факторов производства. Другими формами дохода он называет прибыль, ренту, процент займа.

Эта позиция в значительной степени совпадает с точкой зрения К. Маркса, когда он конкретизировал свое понимание продажи рабочей силы. Капиталист, по его мнению покупает не что иное, как временное распоряжение рабочей силой.

Из приведенных точек зрения наиболее логичной выглядит та, согласно которой покупается-продается труд. Невозможность продажи труда означает, что целесообразнее объектом купли-продажи считать не услуги труда, а услуги рабочей силы.

* 1. **Сущность цены труда и её элементы**

Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время остается для большинства работников основным источником доходов.

Составной частью рыночной экономики является рынок труда. Среди основных его комплексов особое место занимает стоимость рабочей силы.

Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включает в себя товары и услуги, удовлетворяющие физиологические потребности работника, а так же затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионально уровня. Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, получаемые за результаты своего труда. Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата.

Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

В данном определении подчеркивается, прежде всего, что заработная плата – это форма цены (а не стоимость) рабочей силы (а не труда). Если мы признаем, что рабочая сила – это товар, значит она должна продаваться не по стоимости, а по цене, которая кроме компенсации затрат имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержание семьи работника и т.д. То есть, как и в отношении любого товара, цена рабочей силы (Ц) складывается из суммы ее стоимости (С) и прибыли (Р): Ц=С+Р.

Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы – потребление (использование рабочей силы), но и ее производство (формирование рабочей силы), распределение и обмен в целом.

Необходимо различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это сумма денег, полученная за час, день или неделю. Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Это покупательная способность полученных денег. Реальная заработная плата зависит от номинальной и цен на приобретаемые товары и услуги. Изменения реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одном и том же направлении. Во времена нашей перестройки номинальная заработная плата растет, а реальная в то же самое время падает из-за более быстрого роста цен на товары и услуги.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная оплата труда.

Исходной формой была повременная заработная плата, при которой размер заработка определяется в соответствии с отработанным временем. Эта форма преобладала на начальных этапах развития капитализма и своим истоком имела поденщину. При такой форме необходим был жесткий контроль за ритмом труда со стороны предпринимателя, и стремление получить больше прибыли было связано с удлинением продолжительности рабочего дня.

С переходом к машинному производству произошло закрепление рабочего за конкретным рабочим местом и появилась возможность измерять количество его труда объемом производимой продукции. На этой основе совершился переход к поштучной или сдельной форме оплаты труда по расценкам за единицу созданной продукции. Теперь необходимость в контроле за напряженностью труда рабочего отпала. В стремлении заработать больше он сам повышает интенсивность труда. Контроль сдвигается в сторону качества производимой продукции. В начале ХХ столетия в промышленности развитых стран сдельная форма оплаты труда становится господствующей. С развитием конвейерного, а затем и полуавтоматизированного производства ритм труда задается системой действующих машин. В этих условиях сдельная заработная плата отрицается самой технологией производства. Резервы роста эффективности производства путем упорядочения трудовых операций отдельного рабочего и лучшей организации рабочего места оказались на грани исчерпания. Применение сдельной оплаты потеряло всякий смысл, произошел возврат к повременной форме.

В современной экономике развитых государств в чистом виде повременная форма применяется лишь на отдельных видах работ, преимущественно в сфере услуг и мелкотоварном секторе. Существует множество систем, как правило, учитывающих количество и качество выполняемых рабочим операций. Ставки и оклады сочетаются с различного рода премиальными за высокое качество продукции, экономное расходование материалов, с участием рабочих в распределении прибылей по итогам работы года. В современных системах заработной платы отмечается стремление выразить принцип, что интересы предприятия и трудящихся совпадают, а не противоречат друг другу. Часть доходов рабочий может получать в виде акций на «свое» предприятие.

За долгие годы капиталистический мир выработал многие эффективные системы заработной платы, побуждающие рабочего к труду высокопроизводительному и качественному.

 Различают основную и дополнительную оплату труда.К основнойотносится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Заработная плата различается по странам, регионам, различным видам де­ятельности и индивидуумам. Ставки заработной платы значительно выше в Соединенных Штатах Америки, чем в Китае или Индии; также они в целом выше на севере и востоке США, нежели чем на юге страны; водо­проводчики получают больше, чем сборщики хлоп­ка, врач А может заработать вдвое больше, чем врач Б за такое же количество часов работы в другой местности. Ставки заработной платы также дифферен­цируются по полу и расовым признакам.

Общий, или средний, уровень заработной платы, как и общий уровень цен, является комплексным термином, содержащим в себе широкий диапазон различных ко­нкретных ставок заработной платы. Это в целом нестрогое определение является удобной начальной точкой при сравнении и объяснении дифференциации зара­ботной платы по странам и регионам. Статистикой отмечено, что общий уровень реальной заработной платы в США один из самых высоких в мире. Самым логичным объяснением этого является тот факт, что в Соединенных Штатах Америки спрос на труд выше по отношению к его предложению.

Сущность заработной платы проявляется в функциях.По вопросу о функциях заработной платы в современных условиях среди российских ученых-экономистов нет единого мнения. Концепция реформирования заработной платы в условиях перехода к рынку, разработанная Институтом труда Минтруда России, предполагает, что заработная плата как цена рабочей силы должна выполнять в рыночной экономике три основные функции:

1. Воспроизводственная функция. Позволяет обеспечить работникам и членам их семей минимальный физиологический и социальный уровень потребностей, необходимый для воспроизводства рабочей силы. В этом случае реализуется экономический закон возмещения потребностей. Государственное регулирование оплаты труда по таким направлениям как установление гарантированного минимума заработной платы, прямое регулирование заработной платы в государственном секторе экономики, тесно связано с этой функцией. Вместе с тем, если зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Реализация их вне предприятия может вызвать не только позитивные, но и негативные последствия. Работа на два – три фронта чревата ухудшением дисциплины и т.д. Социальная функция**,** иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

2. Регулирующая функция – это функция заработной платы на производстве, она воздействует на соотношения между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости. Объективной основой реализации этой функции является соблюдение необходимых пропорций в соотношениях оплаты простого и сложного труда, труда, требующего разного уровня квалификации, соблюдение принципов редукции труда. Это регулирование осуществляется на различных уровнях, как в рамках генерального и отраслевых тарифных соглашений, так и в коллективных договорах предприятий. Кроме того, актуальной является задача установления соотношений, отвечающих экономическим и социальным критериям в оплате труда между секторами экономики (между бюджетной сферой и рыночным сектором, между производством и сферой обслуживания).

3. Стимулирующая функция. Характеризует зависимость заработной платы работников с количеством и качеством затраченного труда. Оплата работника обязательно должна быть связана с индивидуальными трудовыми достижениями и являться стимулом к высокоэффективному труду и развитию производства. Стимулирующую функцию нельзя количественно измерить, она может только существовать, стимулирующая же роль заработной платы измерима. Уровень стимулирующей роли может повышаться или понижаться, следовательно, его можно оценивать, анализировать, сопоставлять через эффективность. Необходимость исследования эффективности заработной платы обусловлена развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

5. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

* 1. Факторы, формирующие цену рабочей силы.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и внерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда.

Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие:

Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, припроизводстве которых используется данный труд**.** Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия. Иначе говоря, как долго будет экономически эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности технической оснащенности.

Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса па труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цепы труда) не всегда одинакова и зависит от:

* характера динамики предельного дохода. Так, если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удель­ным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, если возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро (резкое снижение предельного дохода), то повышение ставки заработной платы вызовет резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;
* доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как изменение издержек на оплату труда будет во многом определять динамику общих издержек;
* эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от его цены.

Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снижать, издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый эффект храповика. Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне подвижной, в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В этом случае встает вопрос о возможности замещения живого труда более производительной техникой*.*

Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке более производительной техники может оказать двоякое воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя. Возможны два варианта: первый – так называемый эффект замещения*,* т.е. сокращение кадров при неизменном или возрастающем выпуске продукции в результате внедрения новой техники. Спрос на рынке труда сокращается, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в совокупности ухудшает условия найма и возможности повышения заработной платы. Второй вариант – так называемый эффектроста объема выпуска в результате примене­ния высокопроизводительной техники, который значительно снижает средние издержки производства и повышает его выгодность. В этом случае спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению.

Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся эффект храповика*.*

Как отмечалось, на уровень оплаты труда воздействуют как рыночные, так и нерыночные факторы. К последним можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда. Кроме того, на размер и условия оплаты труда воздействует механизм договорного регулирования на всех уровнях формирования трудовых отношений.