#### Введение

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека.

Экономическое назначение заработной платы – обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни).

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

 Организация оплаты труда является важной составляющей организации труда на предприятии.

Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно- правовых форм устанавливается законодательством.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. Значительно выше средней по стране уровень заработной платы в топливо – энергетических отраслях, цветной металлургии, на транспорте, в финансовых и кредитных учреждениях.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за качеством и количеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Она обретает особую значимость на современном этапе в связи с изменениями условий хозяйствования, увеличением объема прав и полномочий хозяйствующих субъектов, когда возникает дополнительная необходимость разработки и внедрения на каждом предприятии системы оплаты труда,направленной на максимальное использование трудового потенциала работников.

# Цель курсовой работы: Изучить теорию и сущность заработной платы, ее формы и различные концепции.

В настоящее время тема заработной платы является самой актуальной, так как является основным стимулом и доходом трудящегося.

1. **Теория и сущность заработной платы.**

Важнейшую часть доходов работников наемного труда составляет заработная плата, которая является не только источником обеспечения жизнедеятельности человека, но и выступает мощнейшим инструментом регулирования экономических интересов.

В современной экономической науке есть два подхода к определению сущности заработной платы. Один из них определяет зарплату как цену рабочей силы и базируется на экономической теории К. Маркса, другой – как цену использования труда, в основе которого лежит экономическая теория производства Д.Б. Кларка.

Суть теории К. Маркса о сущности заработной платы состоит в том, что в процессе производства происходит расходование физической и умственной энергии человека, для восстановления которой необходимы материальные и духовные блага. Стоимость этих благ, обеспечивающих жизнедеятельность рабочего и членов его семьи, и составляет стоимость рабочей силы, которая принимает форму заработной платы. *Зарплата, по определению К. Маркса, есть превращенная форма стоимости и цены рабочей силы.* Это превращение состоит в том, что на поверхности зарплата выступает как плата за труд, а на самом деле есть цена рабочей силы.

Маркс доказывает, что труд не может выступать в качестве объекта купли – продажи, так как не может быть товаром, имеющим стоимость. Как известно, стоимость любого товара определяется затратами труда на его производство. Если предположить, что труд является товаром и имеет стоимость, то возникает вопрос, чем ее выразить. Определение стоимости труда трудом – бессмыслица.

Рабочая же сила является товаром, который обладает стоимостью и потребительской стоимостью. Стоимость рабочей силы определяется физиологическим и социальным факторами, поскольку человек как существо не только живое, но и социальное должен удовлетворять не только материальные, но и духовные потребности. Так как носителем способностей к труду является рабочий, то для его воспроизводства необходимо содержать семью как минимум из 4 – х человек. Поэтому совокупная стоимость рабочей силы определяется совокупностью материальных и духовных благ, необходимых для воспроизводства не только самого рабочего, но и членов его семьи. Потребительная стоимость рабочей силы состоит в ее способности создавать для собственника средств производства прибавочную стоимость, которая в процессе реализации трансформируется в прибыль. Ради этого он и покупает рабочую силу, для чего должен возмещать рабочему ее стоимость, принимающую форму заработной платы.

На втором подходе к определению сущности заработной платы базируется современная западная экономическая наука. Представители этой точки зрения исходят из того, что многие процессы, которые происходят сегодня в экономике, отличны от тех процессов, которые были присущи ранним стадиям развития капитализма. Поэтому учесть их в то время было невозможно.

Как известно, в рыночной экономике каждое предприятие (фирма) функционирует ради получения максимальной прибыли. Поэтому дополнительные рабочие будут наниматься лишь в том случае, если их труд будет отвечать этому условию. Мерой максимального выигрыша от найма рабочей силы является предельный доход от продажи продукта, произведенного с ее помощью.

Для каждого определенного периода всегда существует максимальный объем выпуска продукции, которого можно достичь при данных затратах факторов производства. Эта взаимосвязь между выпуском продукции и затратами на ее производство выступает в качестве экономического закона, именуемого в экономической науке как «функция производства», или «производственная функция». Математически она выражается формулой:

П = (X1;X2;X3),

где П – продукция,

 Х1 – труд,

 Х2 – земля,

 Х3 – капитал.

Эта формула выражает количественную определенность замены одного фактора другим. Различные комбинации этих факторов производства дают различные количества продукции. Удачная их комбинация позволяет получать максимальный объем выпуска продукции. Добавочный продукт (объем производства), полученный в результате увеличения данного фактора производства на одну дополнительную единицу при неизменной величине остальных факторов, называется ***предельным продуктом*** того или иного фактора производства. Он выражается в физических единицах. В бизнесе же важен не физический объем «предельного продукта», а дополнительная сумма денег, которую приносят факторы производства, т.е. доход от «предельного продукта».

Доход от «предельного продукта труда» называют ***заработной платой***, земли – рентой, капитала – прибылью, процентом.

Определение заработной платы как дохода от «предельного продукта» означает оценку труда работника при его общественно необходимых затратах. Однако на производство одного и того же товара разные работники затрачивают разное рабочее время, которое зависит от квалификации, опыта, знаний, применяемых орудий труда и технологий. Поэтому при определении заработка каждого работника должны быть учтены индивидуальные затраты. Для этого используются такие критерии оценки труда, как количество и качество труда. ***Количество труда –*** это его продолжительность в рамках общественно нормальной интенсивности. ***Качество труда*** – это совокупность параметров, характеризующих его сложность, тяжесть, вредность, значимость.

В условиях научно – технического прогресса, когда непосредственные производственные функции человек перекладывает на машины, очень сложно в объективной мере применить эти критерии.

В нашей стране основным инструментом дифференциации заработной платы в зависимости от качества труда выступает тарифная система. На этапе разработки тарифных условий устанавливается размер тарифной ставки 1 – го разряда, или исходного оклада, определяется число разрядов (должностных категорий), устанавливаются межразрядные коэффициенты, или схемы, должностных окладов. Затем предусматривается внутриотраслевая и территориальная дифференциация ставок и окладов, конструирование структуры, форм и систем зарплаты.

**1.1. Тарифная система.**

Тарифная система традиционно служит основой организации заработной платы работающих и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли в народном хозяйстве. Тарифная система включает: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и работающего в соответствии с тарифной сеткой.

**Тарифная система** - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

**Тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть дневные, часовые.

**Тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице.

С помощью **тарифно-квалификационных справочников** можно определить разряд работы или работающего в соответствии с тарифной сеткой.

Система оплаты труда по Единой тарифной системе (ЕТС), принятой в 2008 году для бюджетных отраслей, предусматривает дифференциацию зарплаты по 18 разрядам. Ставка 18 разряда в 10,07 раза превосходит ставку 1-го разряда.

6

В соответствии с принципами разработки ЕТС, размер ставки 1-го разряда должен быть не ниже минимального размера оплаты труда. В частности, исходя из минимальной заработной платы и средней продолжительности рабочего времени, установленных в законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1-го разряда. Ставки и оклады работников на основе ЕТС являются минимальными уровнями оплаты труда как в государственном, так и в частном секторе национальной экономики. Это служит государственной социальной гарантией уровня оплаты труда, ниже которого работнику не может быть установлена заработная плата при соблюдении им условий трудового договора.

1. **Формы и системы оплаты труда.**

Виды расходов на оплату труда, перечисленные в ст.255 НК РФ, распределяются в соответствии с классификацией по целе­вому назначению следующим образом:

* любые начисления работникам, осуществляемые по раз­ным основаниям, за исключением ниже перечисленных;
* стимулирующие начисления и надбавки;

- премии и единовременные поощрительные начисления;

* компенсационные начисления, связанные с режимом работы;
* компенсационные начисления, связанные с условиями труда;
* расходы, связанные с содержанием работников.

Каждая коммерческая организация имеет право разработать и внедрить свою систему оплаты труда, которая не противоре­чит действующему законодательству. Эта система может пре­дусматривать собственные тарифные ставки, должностные ок­лады, доплаты, надбавки, различные виды премий, а также спо­собы нормирования и учета труда.

Установленные системы оплаты труда фиксируются в кол­лективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками.

Разным категориям работников могут быть установлены различные системы оплаты труда.

При формировании расходов на оплату труда должны применяться формы и системы оплаты труда, предусмотренные не только трудовыми или коллективными до­говорами, но и законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (генеральными, отраслевыми и др.), ло­кальными нормативными актами. Предприятия самостоятель­но, но в соответствии с законодательством устанавливают штат­ное расписание, формы и системы оплаты труда и премирова­ния работников.

Различают следующие системы оплаты труда работников (схема.1)

Формы и системы заработной платы

Повременная

Сдельная

Повременно -премиальная

Простая сдельная

Сдельно - премиальная

Простая - повременная

Косвенно - сдельная

Почасовая

Аккордная

Сдельно - прогресивная

Поденная

Индивидуальная

Помесячная

Коллективная, подрядная

Схема.1. Формы и системы оплаты труда.

2.1. ПОВРЕМЕННАЯ (ТАРИФНАЯ) ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

При повременной форме оплаты труда работникам оплачи­вается то время, которое они фактически отработали.

При этом труд работников может оплачиваться по часовым тарифным ставкам, по дневным тарифным ставкам, исходя из установленного оклада и фактически отработанного времени.

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для различных работников организации устанавливаются в Поло­жения об оплате труда и указываются в штатном расписании.

Штатное расписание составляется по форме № Т-3, утверж­денной постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 № 26, и утверждается приказом руководителя организации.

Для определения количества времени, которое фактически отработано работниками организации, необходимо вести табель учета использования рабочего времени.

В табеле отмечаются фактически отработанные часы и дни, указываются причины неявок на работу и т. д.

Табель заполняется по форме № Т-12 (если учет рабочего времени ведется вручную) или по форме *№* Т-13 (если учет рабо­чего времени ведется на компьютере).

2.1.1. Простая повременная оплата труда

При простой повременной системе оплаты труд работников оплачивается за фактически отработанное время. Причем, в та­беле учета рабочего времени отражается как отработанное, так и неотработанное время.

Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактичес­ки отработал в конкретном месяце. Сумма заработной платы является произведением часовой ставки и количества отрабо­танных часов в неделю.

Пример. Работнику часовая ставка заработной платы уста­новлена в размере 30 руб./ч. За октябрь 2007 г. он отработал 168 часов (21 рабочий день по 8 часов-). Заработная плата работ­ника за октябрь 2007 г. составит:

30 руб./ч х 168 ч = 5 040 руб.

Если работнику установлена дневная ставка, то заработная плата начисляется за то количество дней, которое он фактичес­ки отработал в конкретном месяце.

Пример. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 250 руб./дн. В ноябре 2007 г. он отработал 20 дней. Зара­ботная плата работника за ноябрь 2007 г. составит:

250 руб./дн. х 20 дн. = 5 000 руб.

Работнику может быть установлен месячный оклад. Если все дни в месяце отработаны работником полностью, размер его за­работной платы не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Оклад начисляется в полном размере.

Пример. Работнику установлен месячный оклад в размере 6 000 руб. За октябрь 2007 г. он отработал все дни полностью (21 рабочий день). Заработная плата работника за октябрь 2007 года составит 6 000 руб.

Если работник отработал не весь месяц, то заработная плата начисляется только за те дни, которые фактически отработаны.

Заработная плата работника определяется следующим образом:

Пример. За ноябрь 2007 г. работник из 20 рабочих дней про­работал 15 дней (5 дней работник находился в отпуске без со­хранения заработной платы).

Заработная плата работника за ноябрь 2007 г. составит:

6 000руб.: 20 дн. х 15 дн. = 4 500 руб.

2.1.2. Повременно-премиальная оплата труда

При повременно-премиальной оплате труда вместе с заработ­ной платой могут начисляться премии. Премия является одной из важнейших форм материального стимулирования. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от тарифной ставки (оклада). Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Размер пре­мии конкретного работника определяется администрацией с уче­том степени выполнения показателей и условий премирования. Периодичность премирования — месяц или квартал.

Одним из видов премии является вознаграждение по итогам года. Правила выплаты вознаграждения по итогам года уста­навливаются в коллективном договоре или в специальном при­ложении.

Заработная плата при повременно-премиальной оплате тру­да рассчитывается так же, как и при простой повременной оп­лате труда.

Сумма премии- прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

Пример. Работнице отдела маркетинга установлен месячный оклад в размере 5 000 руб. Положением о премировании пред­приятия определено, что работникам этого отдела, добросовест­но выполняющим свои должностные обязанности, выплачива­ется ежемесячная премия 1 000 руб. Заработная плата работни­цы составит:

5 000 руб. + 1 000 руб. = 6 000 руб.

***2.2. СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА***

При сдельной форме оплаты труда работнику оплачивается то количество продукции (работ, услуг), которое он произвел согласно расценке за единицу произведенной продукции (работ, услуг).

Сдельная форма оплаты труда может быть следующих видов:

* простая;
* сдельно-премиальная;
* сдельно-прогрессивная;
* косвенно-сдельная;
— аккордная.

2.2.1. Простая сдельная оплата труда

* При простой сдельной оплате труда в основу расчета заработ­ной платы берутся количество продукции (работ, услуг), кото­рую изготовил работник, и сдельные расценки, установленные в организации, на единицу этой продукции (работ, услуг). При та­кой форме оплаты труда заработная плата рассчитывается путем элементарного перемножения сдельной расценки за единицу из­готовленной продукции на количество изготовленной продукции Сдельная расценка рассчитывается путем деления часовой или дневной тарифной ставки на часовую или дневную норму выработки. Размер часовой (дневной) ставки устанавливается в Положении об оплате труда и штатном расписании. Норма вы­работки — это то количество продукции (работ, услуг), которое работник должен произвести за единицу рабочего времени.

Пример. Часовая тарифная ставка работника установлена 45 руб./ч. Норма выработки составляет 3 детали за 1 час. За декабрь 2007 г. работник изготовил 200 деталей. Сдельная рас­ценка за одно изделие составляет: 45 руб.: 3 шт. — 15 руб./шт. Заработная плата работника за декабрь 2007 г. составит:

15 руб. х 200 шт. = 3 000 руб.

2.2.2. Сдельно-премиальная оплата труда

При сдельно-премиальной оплате труда работнику помимо основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной форме оплаты труда, начисляются премии за перевыполнение норм выработки или за качество работы. Премии могут устанавли­ваться как в твердых суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам. Заработная плата при сдельно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой сдельной системе оплаты труда. Сумма премии прибав­ляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

Пример. Часовая тарифная ставка работника установлена 45 руб./ч. Норма выработки составляет 3 детали за 1 час. За декабрь 2007 г. работник изготовил 200 деталей. Сдельная рас­ценка за одно изделие составляет: 45 руб.: 3 шт. = 15 руб. Зара­ботная плата работника за декабрь 2007 г. составит:

15 руб. х 200 шт. = 3 000 руб.

Согласно Положению о премировании на предприятии, при отсутствии брака работникам основного производства ежемесячно выплачивается премия 500 руб. Поэтому к основной сумме за­работной платы работника за декабрь 2007г. должна быть на­числена премия 500 руб., и его общая сумма начисленной зара­ботной платы составит 3 500 руб.

2.2.3. Сдельно-прогрессивная оплата труда

При начислении заработной платы по сдельно-прогрессив­ной оплате труда уровень оплаты труда повышается при пере­выполнении норм выработки с каждым процентом этого пере­выполнения. В этом случае сдельные расценки напрямую зави­сят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени (смена, месяц). Чем больше работник изготовил продукции, тем больше и сдельная расценка.

Пример., На предприятии установлены сдельные расценки, согласно которым количество деталей до 150 шт. произведен­ное за месяц, оплачивается по расценкам 15 руб. за штуку. Количество деталей, произведенное за месяц, свыше 150 шт., оплачивается по расценкам 20 руб. за штуку. За декабрь 2007 г. работник изготовил 200 деталей. Заработная плата работника за декабрь 2007 г. составит:

150 шт. х 15 руб. = 2 250 руб. и 50 шт. х 20 руб. = 1 000 руб.

Общая сумма начисленной заработной платы составит 3 250 руб.

2.2.4. Косвенно-сдельная оплата труда

Эта система оплаты труда применяется, в основном, для опла­ты труда работников обслуживающих и вспомогательных произ­водств. Обслуживающие производства несут прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском продукции, выполнени­ем работ и оказанием услуг. Поэтому при такой форме оплаты сумма заработной платы работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получа­ющих зарплату по сдельной системе. При косвенно-сдельной сис­теме оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы зара­ботка работников того производства, которое они обслуживают.

Пример. Для работника вспомогательного производства ус­тановлена косвенно-сдельная оплата труда в размере 5% от за­работка работников основного производства. В декабре 2007 года заработок работников основного производства составил 65 700 руб. Заработная плата работника за декабрь составит:

65 700 руб. х 5% = 3 285 руб.

2.2.5. Аккордная оплата труда

Аккордная система оплаты труда применяется при оплате труда бригады работников или при оплате за определенный ком­плекс работ. Бригаде, состоящей из нескольких человек, дается задание, которое необходимо выполнить в определенные сроки. За выполнение задания бригаде выплачивается денежное вознаг­раждение. Сумма вознаграждения делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады. Расценки по каждому заданию определяются админис­трацией организации по согласованию с работниками бригады.

Пример: На предприятии бригада в составе двух слесарей и одного наладчика осуществила ремонт шлифовальной машины за 3 дня (24 часа рабочего времени). Общая стоимость работ составляет 3 000 руб. Слесари работали по 17 часов, а налад­чик — 7 часов.

Сумма, причитающаяся к выплате слесарям за выполнен­ную работу, составит:

3 000 руб.: 24 ч х 17 ч = 2 125 руб.

Сумма, причитающаяся к выплате одному слесарю, составит:

2 125 руб.: 2 чел. = 1 062,50 руб.

Сумма, причитающаяся к выплате наладчику, составит:

3 000 руб.: 24 ч х 7 ч = 875 руб.

Сдельная оплата распространена на тех предприятиях, где можно рассчитать нормы выработки. Эта форма оплаты устанавливается в том случае, когда необходимо увеличить количество произведенного товара. Недостатком данной системы оплаты труда является возможность возникновения сверхнормативных запасов на отдельных участках технологической цепи, что ведет к снижению эффективности производства. На современных производствах чаще применяется повременная система оплаты труда, основным недостатком которой является заложенный механизм стимулирования в зависимости от количества и качества произведенной работы. Поэтому в чистом виде ни сдельная, ни повременная формы оплаты труда не применяются.

Основная цель применения тех или иных форм и систем заработной платы заключается в том, чтобы экономически побудить рабочих к повышению интенсивности и производительности труда и тем самым снизить затраты на рабочую силу, а также общие затраты на единицу продукции. Результатом этого является рост прибавочной стоимости, повышение нормы эксплуатации.

**2.2 Номинальная и реальная заработная плата**

**2.2.1 Номинальная заработная плата**

Номинальной заработной платой называется заработная плата, получаемая рабочим в денежной форме. «Та сумма денег, - писал К. Маркс, - которую рабочий получает за свой дневной, недельный и т.д. труд, образует сумму его номинальной заработной платы, т.е. заработной платы в ее стоимостном выражении». На те деньги, которые рабочий получает в виде заработной платы, он должен приобрести продукты питания, одежду и другие товары, необходимые для существования самого рабочего и его семьи, уплатить за квартиру, обучение детей, оплатить пользование транспортом и т.п. Он должен выплатить определенные налоги, что существенно сокращает сумму денег, которую рабочий может израсходовать на свое содержание и содержание своей семьи.

Если бы цены товаров и услуг, потребляемых рабочим и его семьей, оставались постоянными, то по изменению величины его номинальной заработной платы можно было бы судить об увеличении или уменьшении реального объема тех благ, которые рабочий может приобрести на свою заработную плату. Но рыночные цены, особенно в условиях современного капитализма, подвергаются значительным колебаниям. В результате одна и та же величина номинальной заработной платы в разные периоды времени и в различных условиях выражает различный объем жизненных средств, на которые она может быть обменена на рынке. «Рабочий класс, - говорил К. Маркс, - должен получать достаточную заработную плату, так как этой заработной платы должно хватить, по меньшей мере, на то, чтобы сохранить его существование и работоспособность, чтобы рабочие могли приобрести самые необходимые жизненные средства». Поэтому необходимо различать номинальную заработную плату и заработную плату, выраженную в массе средств, в которые она превращается, то есть реальную заработную плату.

**2.2.2 Реальная заработная плата**

Реальная заработная плата представляет собой сумму потребительских стоимостей (товаров и услуг), которые рабочий может при данном уровне цен приобрести на свою номинальную заработную плату после вычета из последней налогов и других отчислений.

Реальная заработная плата изменяется прямо пропорционально изменению номинальной заработной платы и обратно пропорционально изменению цен на товары и услуги, входящие в потребление рабочего класса. При этом одни факторы могут действовать в направлении понижения реальной заработной платы, другие – в сторону ее повышения. «Общий закон денежного обращения таков, - говорил К. Маркс, - что если сумма цен обращающихся товаров увеличивается, то при прочих неизменных условиях возрастает масса обращающихся денег. Заработная плата возрастает вместе с повышением цен необходимых жизненных средств (хотя и редко возрастает, а пропорционально повышению цен она возрастает только в исключительных случаях). Рост заработной платы есть следствие, а не причина повышения цен товаров».

Рост безработицы и ее давление на рынок труда, падение спроса на рабочую силу в периоды неблагоприятной экономической конъюнктуры, повышение удельного веса низкооплачиваемых слоев трудящихся в составе рабочей силы (малоквалифицированных рабочих, женщин, молодежи, представителей дискриминируемых национальных меньшинств) и т.д. вызывают падение номинальной заработной платы и тем самым способствуют падению реальной заработной платы. «Когда поглощается часть той резервной армии рабочих, - отмечал К. Маркс, - давление которой понижало уровень заработной платы, то в этом случае происходит общее повышение заработной платы, - даже в тех частях рынка, где и до этого рабочие были вполне заняты. Это продолжается до тех пор, пока неизбежный крах снова не высвободит рабочих; тогда вследствие ее давления заработная плата снова понижается до своего минимума и даже ниже».

Одним из распространенных методов дополнительной эксплуатации рабочего класса является понижение реальной заработной платы путем повышения цен на предметы потребления, квартплаты, тарифов за пользование коммунальными услугами, общественным транспортом и другими видами услуг, а также усиления налогообложения трудящихся.

Падение реальной заработной платы в результате роста цен и налогов может иметь место при неизменной или даже повышающейся номинальной заработной плате.

Среди факторов, действующих в сторону повышения уровня реальной заработной платы, следует, прежде всего, назвать увеличение объема потребностей рабочего класса, происходящее по мере развития производительных сил, роста экономического и культурного уровня общества, социальных потребностей рабочего класса. «Вследствие повышения заработной платы, - писал К. Маркс, - особенно возрастает спрос рабочих на необходимые жизненные средства. В гораздо меньшей степени увеличится их спрос на предметы роскоши или возникает спрос на такие изделия, которые раньше не входили в сферу их потребления. Поскольку рабочие сами покупают предметы роскоши, то повышение их заработной платы –имеется в виду та сумма, которую рабочие действительно расходуют на покупку предметов роскоши, - не влияет на повышение цен необходимых жизненных средств, а только изменяет состав покупателей предметов роскоши». В наши дни в круг этих новых общественных потребностей нередко входят такие предметы длительного пользования, как холодильники, телевизоры, автомобили.

Таким образом, реальная заработная плата, подвергаясь воздействию многочисленных, зачастую противоположных направленных факторов, обнаруживает в одни исторические периоды тенденцию к понижению, в другие– к повышению. В некоторые периоды, главным образом во время экономических кризисов и войн, имеет место сильное падение реальной заработной платы, затрагивающее всех трудящихся. Но даже в периоды благоприятной экономической конъюнктуры зачастую происходит падение реальной заработной платы отдельных отрядов трудящихся, и прежде всего низкооплачиваемых слоев.

**3.Концепции заработной платы.**

**3.1 Рынок труда.**

Рынок труда- это рынок на котором в результате взаимодействия спроса формируется цена труда.

Спрос на труд формируется под воздействием следующих факторов:

* Уровень цен на трудовые услуги
* Спрос на товары и услуги
* Цены и объемы, предлагаемых ресурсов труда, которые могут стать заменителями
* Цены и объемы предлагаемых ресурсов, дополняющих ресурсов
* Технологические изменения, оказывающие влияние на предельный продукт труда.

Рыночное предложение формируется:

* Количественное нежелание работника продавать свой труд работодателю
* Уровень рождаемости и смертности, миграция трудоспособного населения
* Альтернативная стоимость наемного труда
* Физическая способность быть работником.

Функции рынка труда