

**В. А. Вишнякова
В. Д. Руднев**

**ФОРМИРОВАНИЕ
И ГОСУДАРСТВЕННОЕ
РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА
РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ**

Монография

**Виктор Дмитриевич Руднев
Виктория Александровна Вишнякова
Формирование и
государственное регулирование
рынка рабочей силы в России**

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=17196927

*Формирование и государственное регулирование рынка рабочей силы в
России. Монография : Москва ; 2014
ISBN 978-5-394-02467-2*

Аннотация

В монографии раскрываются теоретические аспекты рынка рабочей силы, характеризуются основные тенденции его развития в России, показывается активная и пассивная роль государства в регулировании рынка рабочей силы. Особое внимание уделено вопросам совершенствования государственного регулирования рынка рабочей силы на современном этапе. Для научных работников и студентов экономических вузов.

Содержание

Введение	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования рынка рабочей силы	9
1.1. Рынок рабочей силы: теоретический аспект	9
Конец ознакомительного фрагмента.	26

Виктория Вишнякова, Виктор Руднев Формирование и государственное регулирование рынка рабочей силы в России

Введение

Формирование нового класса наёмных работников проходило в условиях экономических кризисов 1992-1997 и 2008-2011 годов, финансового кризиса 1998 года, в сочетании с трансформационным кризисом, связанным с переходом от социализма к капитализма, что привело к образованию громадной резервной армии труда, низкому уровню оплаты, обнищанию населения, его вымиранию.

В высокоразвитых странах, в Китае, Кубе, Вьетнаме, и даже в ряде развивающихся стран особое внимание уделяется вложениям в человека за счет государства, а в России резко уменьшили эти вложения, а заработная плата не обеспечи-

вает даже простое воспроизводство.

Национальный рынок рабочей силы превращается в транснациональный. Об этом свидетельствует усиление власти олигархического капитала, регистрация ими многих своих предприятий в оффшорах, увеличение в результате этого доли иностранного капитала, выезд высококвалифицированных работников в высокоразвитые страны, быстрый рост менее квалифицированной иностранной рабочей силы за счёт мигрантов.

Современный этап развития России характеризуется серьезными проблемами в сфере трудовых отношений, среди которых – неэффективная занятость, высокая скрытая безработица и завышенные данные о занятости, низкая производительность труда и заработной платы, высокий уровень неравенства заработной платы и доходов, углубление дифференциации основных показателей, характеризующих региональные рынки рабочей силы и др.

Сформировавшийся рынок рабочей силы требует усиления государственного регулирования и новых производственных отношений. Во время стагнации экономики, вопрос государственного регулирования рынка рабочей силы актуален, поскольку грамотные действия государства могут устранить многие негативные последствия российских кризисов.

Выход России из воспроизводственного тупика (кризис реального производства и в 2013 году не преодолен, вымира-

ние населения в большинстве регионов продолжается, заработная плата не обеспечивает воспроизводства рабочей силы) требует перехода к новому государственному регулированию.

Для России, с её громадными просторами, суровым климатом проблема государственного регулирования всегда была крайне актуальной. К тому же за годы советской власти был накоплен громадный опыт государственного планирования, программирования, прогнозирования. В России была разработана и применена система балансов. Многие из этого опыта социализма использовали высокоразвитые и слабо-развитые капиталистические страны. Однако российские реформаторы положили в основу своих преобразований неоклассическую, либерально-монетаристическую теорию. Сама концепция таких преобразований при переходе от социализма к капитализму (говорилось «к рынку») была разработана в США: «Вашингтонский консенсус» и предполагала использование только рыночных рычагов и почти полный уход государства из экономики. С таким подходом не были согласны даже многие американские ученые. Лауреаты Нобелевской премии Л.Клейн, Дж. Тобин, К.Д.Эрроу, а также В.Леонтьев, Д.Норт, вместе с российскими экономистами еще в 1996 г. выступили с критикой либерально-монетаристских реформ в России. Свою критику этих реформ дал Д.Ю.Стиглиц.

По проблемам государственного регулирования экономи-

ки, формирования рынка рабочей силы опубликовано множество работ, но современное состояние рынка рабочей силы изучено недостаточно. Прежде всего это касается, особенностей формирования российского рынка рабочей силы, необходимости его государственного регулирования, проблем фактической занятости и скрытой безработицы.

Цель монографии заключается в обосновании особенностей формирования современного российского рынка рабочей силы и разработке основ его государственного регулирования.

✓ В монографии раскрыты особые условия формирования рынка рабочей силы в России, Выявлены основные тенденции формирования и развития резервной армии труда в Российской Федерации. Скрытая безработица связана с закрытием единственного предприятия в моногородах и сельской местности, при этом реальное количество так называемых «неактивных» превышает официальные данные втрое. «Неактивные» не ищут работу не потому что не хотят, а потому, что знают, что у них в регионе её нет. Застойная безработица (свыше одного года) составляет более трети от общего числа безработных и характеризуется миллионами людей опустившихся на «социальное дно».

✓ Показано, что заработная плата в России не выполняет ее основную – воспроизводственную функцию, что является основной причиной бедности и вымирания населения. Заработная плата в 4-6 раз ниже стоимости рабочей силы.

Минимальная заработная плата более, чем на 1/4 ниже прожиточного минимума, а она должна быть не менее двух прожиточных минимумов (работника и 1 ребенка) при 2х работающих.

✓ Деиндустриализации страны и деколлективизации сельского хозяйства, вместе с криминальной приватизацией и проведением либерально-монетаристских реформ привели к значительной потере рабочих мест, росту незанятых и нерационально занятых в экономике, теневым и неформальным отношениям на рынке рабочей силы.

✓ Особенности формирования рынка рабочей силы России, его состояние, требуют обеспечения воспроизводственных отношений, которые могут быть созданы при его государственном регулировании. В монографии предложен комплекс мер по усилению государственного регулирования этого рынка: проведение неоиндустриализации и вертикальной интеграции, инновационного развития экономики, изменение курса реформ, отказа от «вашингтонского консенсуса», от хранения государственных резервов в иностранных банках, от оффшорной экономики, усилению социальной защиты безработных, восстановление фонда занятости, повышение социальных пособий, активному вовлечению бирж труда в регулирование рынка рабочей силы, повышение их посреднической роли между предпринимателями и наемными работниками.

Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования рынка рабочей силы

1.1. Рынок рабочей силы: теоретический аспект

Рынок рабочей силы представляет собой совокупность социально-экономических отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве, отношений двух главных классов современного общества – наемных работников и предпринимателей. Этот рынок является основным в системе рынков. Продав свою рабочую силу, наемные работники получают возможность соединить ее со средствами производства, произвести продукцию и создать новую стоимость, которая значительно больше, чем стоимость рабочей силы, и получить заработную плату в лучшем случае близкую к стоимости рабочей силы. Предпринимателей в свою очередь интересует прибавочная стоимость (прибыль), которую они присваивают безвозмездно. Для них это движущий мотив производства. Главная функция это рынка – извлечение предпринимателями прибавочной стоимости,

ее превращенной формы – прибыли. Эксплуататорская сущность этого рынка маскируется заработной платой, которая выступает как оплата труда.

На этом рынке в XX веке произошли определенные положительные моменты. Усилилась роль профсоюзов, которые превращают наемных работников в организованную силу. Кроме индивидуальных трудовых контрактов заключаются коллективные договора (соглашения). На национальном уровне заключается генеральное трехстороннее соглашение (Правительство, профсоюзы, союзы предпринимателей). Ныне все они субъекты рынка рабочей силы. Государство выполняет также функции Верховного арбитра в трудовых спорах профсоюзов и предпринимателей. Конечно оно, как правило, поддерживает предпринимателей. Работают биржи труда, через которые государства осуществляет оплату пособий по безработице, ведет переподготовку работников, вносит элементы регулированности в этот рынок.

Сейчас к наемным работникам относятся не только рабочие физического труда, но и работники интеллектуального труда. Сам труд носит творческий характер. Государство стало работодателем значительной части занятого населения и в сфере материального и нематериального производства. Равновесие между спросом и предложением на рынке рабочей силы существует только в теоретических моделях. В реальной жизни существует постоянное превышение совокупного предложения рабочей силы, над совокупным спросом на нее,

так как существует резервная армия труда, которая возрастает в периоды кризисов. Резервной армией труда предприниматели распоряжаются как своей собственностью. Благодаря ей наемные работники вынуждены соглашаться работать на условиях, которые предлагает предприниматель.

Нельзя говорить об эффективной занятости при существовании массовой открытой и скрытой безработицы. Это потери и для общества и для самих работников, потеря их доходов, потеря уверенности в себе, уверенности в завтрашнем дне. Рынок рабочей силы не может в полной мере согласовать интересы продавцов и покупателей, так как это классовые интересы. Еще классик буржуазной политической экономии Д. Рикардо вывел закон противоположности заработной платы и прибыли.¹ Не устраняется эксплуататорская сущность капитализма и при социально-ориентированном рынке шведского типа.²

Необходимость исследования проблемы формирования и функционирования рынка рабочей силы в условиях постоянно изменяющейся экономики определяется социально-экономическим содержанием переходных процессов, связанным со становлением системы развитых рыночных от-

¹ Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Антология экономической классики: В 2 т. – Т.1. – М.: МП «Эконов», 1991.

² Шведская модель характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в стране минимальный. Шведский тип организации жизни общества обеспечивает высокий уровень экономической эффективности и высокие жизненные и экологические стандарты.

ношений, с товарной формой рабочей силы и рынком рабочей силы.

Рабочая сила включает разнообразные способности к труду, но не все они используются в процессе труда. Возникает функционирующая рабочая сила, не вся совокупность способностей, а только профессиональные способности к труду, критерием которых может служить конкретный труд (труд бухгалтера, менеджера, программиста и т.д.). При данном методологическом подходе к такой проблеме обмену подлежат только используемые способности к труду. Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы.[98]

Качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его знания, умения, навыки можно рассматривать как человеческий потенциал. Он складывается из природных способностей отдельно взятого индивида и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки можно рассматривать как инвестиции в человека. Такие инвестиции будут экономически целесообразными, только если они принесут отдачу, то есть если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат высокий уровень доходов.

Заметим, что ценность человеческого потенциала не мо-

жет выражаться лишь в стоимостных показателях. Более того, его в принципе нельзя свести только к количественной оценке, поскольку методов непосредственного измерения возможностей не существует. Но на современном этапе исследований для понимания феномена человеческого потенциала важна не столько формально исчисленная неким образом его величина, сколько оценка качества социальной жизни и существующих экономических условий для формирования и реализации потенциальных возможностей человека в трудовой или иной общественной деятельности. Если такие условия есть, то человеческий потенциал может реализоваться как человеческий потенциал, выступая источником дохода для своего носителя, экономического роста и социального прогресса – для общества. В России такие условия еще не созданы. На большинстве предприятий по-прежнему используется дешёвый труд, а заработная плата рассматривается как источник экономии издержек производства, а не вид инвестиций. Поэтому, говорить о том, что наёмная рабочая сила (также являющаяся одной из социально-экономических форм бытия человеческого потенциала в системе рыночных отношений) воспроизводится в форме капитала, а не товара, в подобных обстоятельствах оснований нет.[63]

Структура рынка рабочей силы может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа. Рассмотрим рынок рабочей силы на базе его основных категорий (см. Рисунок 1):

Рисунок 1. Категории рынка рабочей силы.



Наличие этих компонентов и их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок рабочей силы в современных условиях. Раскроем эти категории более подробно.

Первый компонент – субъекты рынка рабочей силы, к ним относятся наемные работники, предприниматели, государство, профсоюзы, союзы предпринимателей. Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением, выполняющее следующие функции:

– социально-экономическая, связанная с обеспечением занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики (особенно в реаль-

ном секторе);

- законодательная, которая связанная с разработкой основной юридической базы и контролем за ее применением;
- регулирование рынка рабочей силы косвенными методами;
- защита прав субъектов рынка рабочей силы;
- многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях (организациях)

В второй компонент – экономические программы, решения и правовые нормы, которые приняты субъектами рынка рабочей силы. Для эффективного функционирования необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые ориентированы на регулирование взаимоотношений между субъектами рынка, четко определяющие их права, создающие возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальные гарантии и страхование на случай увольнения и т.д. Законодательные акты и экономические программы создают основу для более рационального и эффективного действия рыночного механизма.

Важнейшей категорией рынка рабочей силы является механизм его функционирования (рыночный механизм – *третий компонент*), который включает в себя взаимодействия спроса и предложения, конкуренцию, цену рабочей силы (заработную плату), государственное регулирование рынка рабочей силы и экономики в целом. На этот рынок большое

влияние в наше время оказывает финансовый капитал.

Под действием механизма спроса и предложения рынок рабочей силы выполняет главные функции:

- 1) соединение рабочей силы со средствами производства, регулирование спроса и предложения рабочей силы;
- 2) обеспечение конкуренции между работниками, а между работодателями за найм рабочей силы;

Безработица и социальные выплаты (*четвертый компонент*) – необходимые компоненты современного рынка рабочей силы. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению большей части работников, к неизбежному появлению безработицы. Рыночная инфраструктура состоит из совокупности институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Она включает в себя фонды, центры занятости (биржи труда), центры подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д.

Особое внимание стоит уделить государственному регулированию рынка рабочей силы (*пятый компонент*). Здесь важно понимать, что оно должно быть нацелено главным образом на сокращение безработицы и обеспечение высокого уровня занятости населения. С этим тесно связаны принимаемые в рамках социальной политики меры поддержания безработных. При этом необходимо иметь в виду, что приближению к указанным целям способствует государственное стимулирование капиталовложений и экономического

роста, так как увеличение ВВП, как правило, в той или иной степени влечет за собой сохранение уже имеющихся и создание дополнительных рабочих мест. Вместе с тем, государство осуществляет специальные, целенаправленные мероприятия в области занятости и безработицы. Прежде всего через сеть государственных бирж труда, которые помогают безработным находить новые рабочие места. Подготовке рабочей силы в достаточном для рынка рабочей силы количестве и нужной квалификации способствует содействие государства общему и профессиональному образованию. Государство должно прогнозировать ситуацию на рынке рабочей силы, проводить инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка рабочей силы. Все основные компоненты рынка рабочей силы в системе поддерживают права, а также определенные социальные гарантии населения.

Выделим несколько ключевых концептуальных подхода к анализу функционирования современного рынка рабочей силы.

(Прежде всего отметим, что все экономические школы, кроме марксистской, считают, что на рынке продается труд. Марксисты считают, что продается рабочая сила или способность к труду):

1) В основе первой концепции лежат постулаты классической политической экономии. Приверженцы этой концеп-

ции (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо)³ полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т. е. основным рыночным регулятором служит цена труда (заработная плата). По их мнению, именно с помощью заработной платы регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие.

2) Согласно маржинальной концепции (Г.Шульц и др.)⁴ индивид «инвестирует в квалификацию» до тех пор, пока не понижается отдача на эти вложения.

3) Концепция «неоклассическая» – это когда, цена труда гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие. При данном подходе выдвигается вопрос о добровольном характере безработицы. Однако, если безработица носит добровольный характер, то возникает вопрос, почему она колеблется в зависимости от фазы экономического цикла. Выдвигается также тезис о «поиске» рабочего места как явлении, вызывающем нестабильность рынка. Суть его заключается в том, что наемные работники очень разборчивы и стремятся к максимально выгодной работе. Однако и в этом случае не ясно, почему таких работников бывает то 5

³ Рикардо Д. Начала политэкономии, налоговое обложение//Соч. – Т. 1. – М., 1955, с. 85,88Антология экономической классики. В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. Москва. «Эконов» – «Ключ»,1993 г.

⁴ Лауреаты Нобелевской премии: Энциклопедия: Пер. с англ.– М.: Прогресс, 1992.

– 6 %, то все 15 %. Основной вопрос, на который сторонники неоклассического подхода не могут никак ответить: «Почему все наемные работники в случае превышения их предложения над спросом не могут продать свою рабочую силу даже по более низкой цене?»

4) Кейнсианцы придерживаются другого подхода к объяснению функционирования рынка труда. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Кейнсианская модель (Дж. М. Кейнс и др.)⁵ заключается в том, что цена труда (заработная плата) четко фиксирована и практически не изменяется (особенно, что касается уменьшения). Но это никак не доказывается, а является безусловным фактом. Поскольку же цена (заработная плата) в этой концепции не является регулятором рынка, то регулятор должен быть привлечен извне. Роль регулятора возлагается на государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, за счет инвестиций может попытаться устранить данное неравновесие. Так, уменьшая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в первую очередь, приводит к росту производства и занятости. В этом случае, спрос на труд регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом.

⁵ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ, 2002.

5) Школа монетаристов (М. Фридмен и др.)⁶ исходит из многоступенчатой структуры цен на труд. В большей степени исходят из предпосылок их однонаправленного движения. Монетаристами вводится понятие «естественного уровня безработицы», который определяет структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими оптимальному его функционированию, ухудшающими его неравновесие и, отсюда, как следствие, безработицу. Для американского рынка труда, по мнению представителей данной школы, такими негативными факторами являются: установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов; отсутствие необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Необходимо использовать такие способы воздействия, как учетная ставка Центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального банка. Это позволит стимулировать инвестиционную и деловую активность. Как следствие, увеличить занятость в стране.

6) Теоретический подход к механизму функционирования труда представлен школой институционалистов (Дж. Данлоп, Л. Ульман и др.). Здесь обращается внимание на

⁶ Лауреаты Нобелевской премии: Энциклопедия: Пер. с англ.—Москва.: Прогресс, 1992.

анализ профессиональных и отраслевых различий в структуре труда и соответствующих уровней заработной платы. Прослеживается: плавный уход от макроэкономического анализа попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп.

Ни один из раскрытых выше подходов не дает полной и эффективной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отображают отдельные его элементы.

В марксистской экономической теории рынок рабочей силы – это рынок особого рода. Он отличается от других рынков в различии товара «рабочая сила». Рабочая сила в процессе труда создает новую стоимость, которая больше, чем стоимость рабочей силы и переносит на создаваемый продукт стоимость всех остальных ресурсов. Это кардинально отличает рабочую силу от остальных ресурсов и обеспечивает ей ключевое значение в общественном производстве.

На поверхности экономических явлений кажется, что работник получает заработную плату за свой труд. Эта внешняя видимость обуславливается той потребительной стоимостью, которую рабочий доставляет предпринимателю. Это функция рабочей силы, определенный полезный труд. Кроме того, рабочая сила продается в кредит. Фактически не предприниматель авансирует рабочего, а рабочий – предпринимателя. Он получает заработную плату после того, как

затратил определенное количество труда. Обычно величина заработной платы устанавливается в зависимости от количества отработанного времени или полученного продукта. Всё это и создает впечатление, будто рабочий продает свой труд.

К тому же заработная плата стирает всякие следы разделения рабочего дня на необходимый и прибавочный, на оплаченный и неоплаченный труд, скрывает даровой труд наемного рабочего, создается видимость, что оплачивается весь труд рабочего и тем самым скрывается его эксплуатация.

На самом деле труд не является товаром и поэтому стоимости и цены не имеет. Он сам является измерителем стоимости. Труд не имеет стоимости, как деятельность, создающая стоимость, он также не может иметь особой стоимости, как тяжесть не может иметь особого веса, теплота – особой температуры, электричество – особой силы тока. Покупается и продается как товар не труд, а рабочая сила. Как только она становится товаром, ее стоимость измеряется трудом, воплощенным в ней, как в общественном производстве: эта стоимость равна труду, общественно необходимому для ее воспроизводства.

Для того, чтобы быть проданным, труд должен существовать до продажи. А он до продажи не существует. Есть только способность к труду, или рабочая сила. Ее рабочий и продает предпринимателю. Когда предприниматель покупает рабочую силу, его интересует прежде всего способность рабочей силы создавать новую стоимость; причём большую,

чем стоимость рабочей силы, его интересует прибавочная стоимость.

Труд не существует сам по себе, как некий абстракт и его, как таковой, нельзя продать. Если бы оплата действительно производилась по труду, то это уничтожило бы всю систему наемного труда, ибо рабочий получал бы всю вновь созданную стоимость. Отсюда два вывода. Вывод первый: труд есть субстанция и имманентная мера стоимости, но сам он стоимости не имеет. Вывод второй: сущность заработной платы – оплата по стоимости рабочей силы, чаще ниже этой стоимости, видимость – оплаты по труду.

По утверждению теоретиков производительной теории (Д. К. Кларк, Дж. Хикс)⁷, заработная плата устанавливается в соответствии с предельной производительностью работника в наихудших условиях производства. Но рост производительности труда в отраслях, производящих предметы потребления, ведет к снижению стоимости рабочей силы, а стало быть, и заработной платы. А заработная плата работника в условиях НТП не может снижаться, так как научно-технический прогресс ведет к росту квалификации и образовательного уровня работников, а это в свою очередь повышает стоимость рабочей силы, повышает заработную плату.

Теоретики “регулируемой заработной платы” (Дж. Кейнс и др.) считают, что объем производства находится в

⁷ Хикс, Дж.Р. Стоимость и капитал: Пер. с англ. / Дж.Р. Хикс / Общ. Ред. Р.М. Энтова. – М., Прогресс, 1993. – (Экономическая мысль Запада). – 488 с.

обратной связи с реальной заработной платой. По их мнению, работник даже заинтересован в низкой заработной плате, поскольку она создает у предпринимателей больше резервов для расширения производства и, в конечном счете, приводит к увеличению занятости. Данная концепция обосновывает снижение реальной заработной платы работников.

Сторонники социальных теорий заработной платы, широко популяризируя коллективно-договорную заработную плату, утверждают, что заработная плата определяется не ее объективным экономическим содержанием, а в результате переговоров и соглашений между профсоюзами, союзами предпринимателей и государством в зависимости от договорной силы каждой из этих сторон. Профсоюзам присваивается роль монополий, которая якобы сильнее монополистических объединений капиталистов, буржуазному государству – роль силы, обеспечивающей социальную справедливость. Эти теории, как и другие, отрицают стоимость рабочей силы, являющуюся объективно реальной основой заработной платы; они игнорируют сущность капиталистического производства, основанного на частной собственности на средства производства, и объективно ограничивающую социальную силу рабочего класса.

Подтверждая сотрудничество и даже общность интересов классов предпринимателей и рабочих, эти теории создают у рабочего класса иллюзию о возможности коренного улучшения своего положения в условиях капитализма путем лишь

экономической борьбы, о “высшей социальной справедливости” капиталистического строя, предоставляющего якобы всем членам общества равные права и равные возможности. Даже самая общая характеристика национальных, возрастных, половых, расовых и других различий в заработной плате, оплаты “рабочей аристократии” убедительно показывает «лживость» трактовок буржуазными защитниками капитализма как строя социальной справедливости и равенства.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.