Понятие и функции заработной платы

Дудникова Анна, УПб 2601-01-00

ПЛАН

1. Понятие заработной платы и её сущность
1. Виды заработной платы
2. Функции
3. Факторы, влияющие на заработную плату
1. Выводы

Chapter

I

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление,
представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Chapter

I

В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступаю-
щих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходи-мое воспроизводство рабочей силы и вклю-
чаемых в издержки производства. Поэтому
все расходы на оплату труда должны гаранти-ровать не только воспроизводство рабочей
силы, но и поощрять более эффективное ис-
пользование материальных и трудовых ресур-сов, в результате чего предприятие может
получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства,

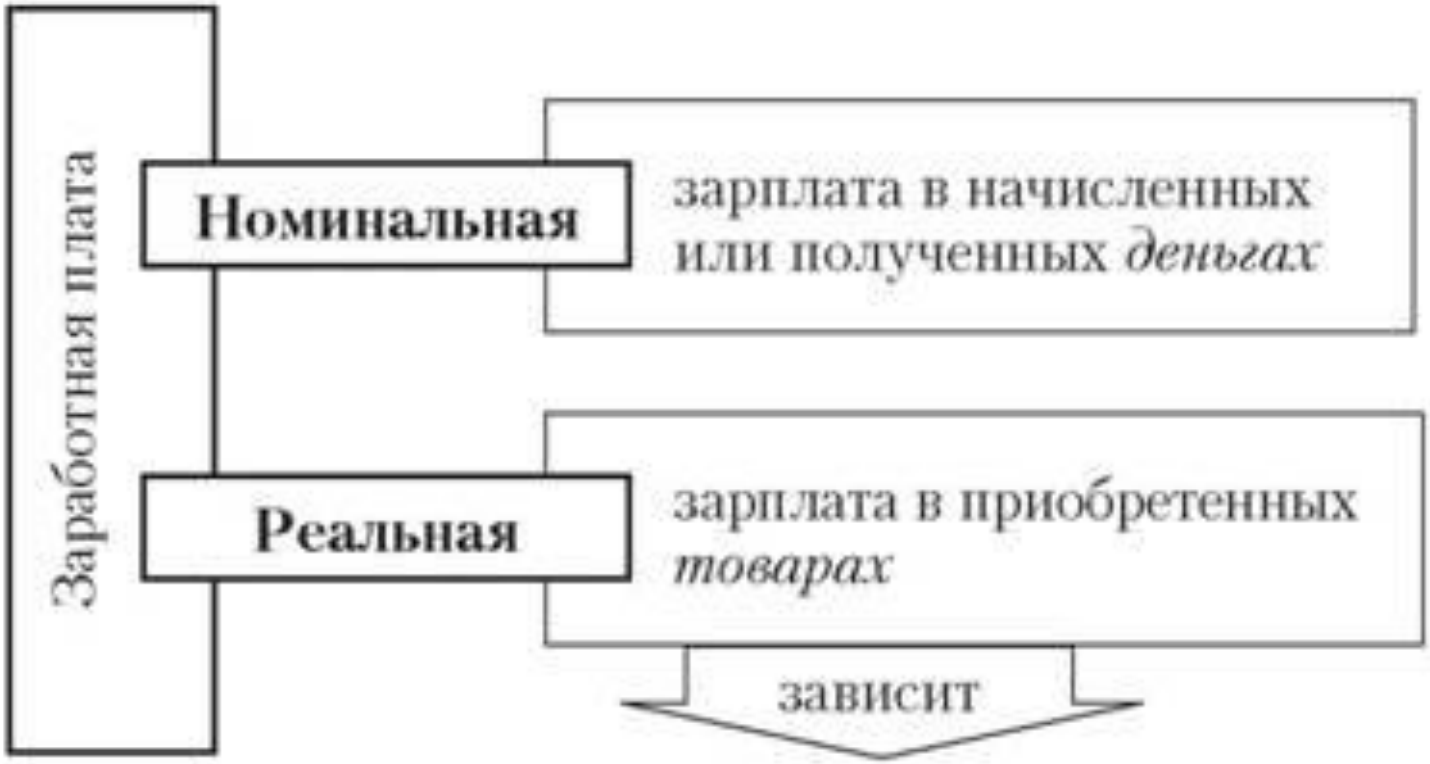
Chapter I

Заработная плата представляет:

1. Основной доход работающего, обусловливающий его покупательную способность и образ жизни и с этой точки зрения должен возрастать;

2. Затраты для предпринимателя, составляющие значительную часть себестоимости продукции и как все издержки производства должны уменьшаться.

Различают номинальную и реальную заработную плату.



- от размера номинальной зарплаты
- от размера налогов
- от уровня цен

Chapter

III

Заработная плата выполняет несколько функций:

– воспроизводственная функция, заключается в обес-
печении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то
есть в определении такого абсолютного размера зара-ботной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, другими словами поддержание, и даже улучшение условий жизни работника, который должен быть в состоянии
жить нормально жизнью (платить за квартиру, питание, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у кото-рого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, с целью восстановления сил, необходимых для работы. Кроме того, работник должен иметь воз-

Chapter

III

– социальная функция, изредка выделяется из воспроизводственной, несмотря на то,
что является продолжением и дополнением первой.
Заработная плата как источник основных
доходов должна давать возможность человеку воспользоваться следующим набором социальных благ:
медицинские услуги, получение образования, качественный отдых, воспитание детей в системе дошкольного
образования, также обеспечение безбедного существования, работающего в пенсионном возрасте;

Chapter

III

– стимулирующая функция важна с позиции руководства компании: нужно стимулировать работника к трудовой деятельности, к максимальной отдаче,
повышению эффективности труда. Этой цели способствует установление размера
заработков в зависимости от достигнутых
каждым результатов труда;

Chapter

III

– статусная функция зарплаты предполагает
соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника.
Статус – это положение человека в какой-либо системе социальных связей и отношений.
Статус занятости – расположение работника
по отношению к другим работникам как по горизонтали, так и по вертикали.
Следовательно, размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей
этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет
судить о справедливости оплаты труда;

Chapter

III

– функция регулирования – это регулирование рынка труда и рентабельности фирмы.
Естественно, что при прочих равных условиях,
работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое –
предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его прибыльность снижается.
Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и любой другой рынок, рынок труда
имеет законы ценообразования на рабочую силу;

Chapter

III

– функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, влияет на динамику национального производства, совокупный спрос и структуру. Эта функция позволяет регулировать заработную плату, чтобы установить рациональные пропорции между
товарным спросом и предложением;

Chapter

III

– производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда
(через заработную плату) в образовании цены
товара (продукции, услуги), его долю в издержках на рабочую силу и в совокупных издержках производства. Эта доля позволяет установить степень стоимости рабочей силы, ее
конкурентоспособность на рынке труда, потому
что только живой труд приводит в движение овеществленный труд, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции
воплощается реализация предыдущих функций

Факторы, влияющие на величину заработной платы:

- Величина стоимости рабочей силы.

- Уровень квалификации работников.

- Национальные различия в величине заработной платы.

- Использование дискриминации в оплате труда по половому, расовому или национальному признакам.

- Состояние конъюнктуры рынка. Спрос и предложение на рынке труда.

- Наличие конкуренции или монополии на рынке труда. Влияние профсоюзов.

- Уровень инфляции.

В отношениях оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина
заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный
уровень оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда.

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна
составляющая – регулирование минимальной заработной платы. Но
она определилась ниже прожиточного минимума, из-за
инфляции и падения объемов производства. Таким образом,
получается, что
рабочая сила как сп от
своей естественной

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную
роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

ИСТОЧНИКИ

1. https://studopedia.ru/5_70589_zarabotnaya-plata-ponyatie-vidi-formi-differentsiatsiya.html
2. https://kubsu.ru/sites/default/files/users/27558/portfolio/kursovaya_2_1.pdf
3. https://yurist-77.ru/stati/trudovoe-pravo/zarabotnaya-plata-ponyatie-sushchnost-i-funktsii.html
4. https://studwood.ru/1573820/ekonomika/ponyatie_funktsii_zarabotnoy_platy

THANK YOU
for your attention