

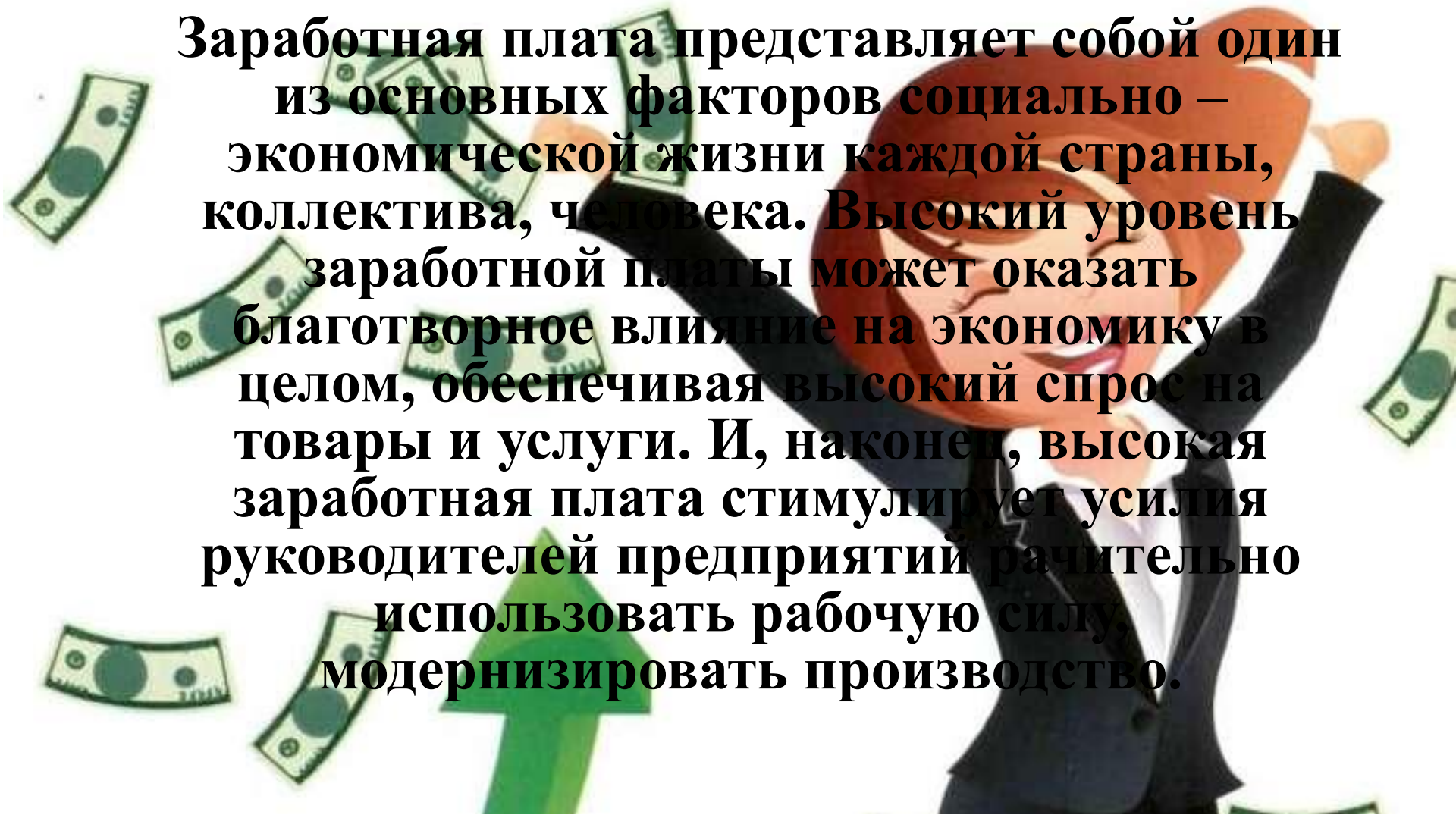
Федеральное Государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Чувашский Государственный Университет имени И. Н. Ульянова »

Теория эффективной заработной платы

Выполнила: студентка 3-го курса
специальность «Лечебное дело»
Тимофеева Е. С.

г.Чебоксары, 2017 г.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий значительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.



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.

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.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная.

Повременная оплата производится в зависимости от фактически отработанного времени. **Сдельная** – от количества изготовленной продукции определенного качества.

Повременная зарплата существует в виде:

- **прямой повременной системы, когда заработок выплачивается в размере тарифной ставки за фактически отработанное время;**
- **повременно – премиальной, когда сверх тарифной ставки выплачиваются премии за достижение количественных и качественных показателей.**

При сдельной форме заработной платы применяются такие системы, как:

- **прямая сдельная, при которой оплата производится по неизменной расценке за каждую единицу произведенной продукции;**
- **сдельно – премиальная, предусматривающая выплату премий за ряд показателей;**
 - **сдельно – прогрессивная, когда за перевыполненную норму выработки используются повышенные расценки;**
 - **аккордная система, при которой вознаграждение выплачивается за весь объем выполненных работ.**

Следует различать номинальную и реальную зарплату.

Номинальная зарплата представляет собой сумму денег, получаемую работником за единицу времени труда (час, неделю, месяц).

Реальная зарплата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на полученную сумму денег.

На современных промышленных предприятиях трудятся рабочие различной квалификации, выполняющие работы разной степени сложности. Поэтому их заработная плата неодинакова.

Различия в цене простого и сложного труда, а значит, и в заработной плате рабочих различных профессий и разной квалификации предопределяются прежде всего неодинаковой величиной стоимости и соответственно цены их рабочей силы. Это обстоятельство вызывает необходимость дифференциации их заработной платы. Возможность же такой дифференциации создается тем, что затрата в течение одного и того же времени труда различной сложности создает разные по величине стоимости. Более сложный труд, создавая в течение каждого часа бóльшую стоимость, чем труд простой, воспроизводит в течение необходимого рабочего времени более высокую стоимость рабочей силы, чьей функцией он является, а в течение прибавочного времени создает бóльшую прибавочную стоимость для капиталиста.