

ТЕМА:

Доходы от факторов производства

План:

1.Заработная плата

1.1.Заработная плата и определяющие факторы

1.2.Номинальная и реальная заработная плата

1.3.Основные формы и системы заработной платы

1.4.Современные системы оплаты труда

1.5.Регулирование заработной платы

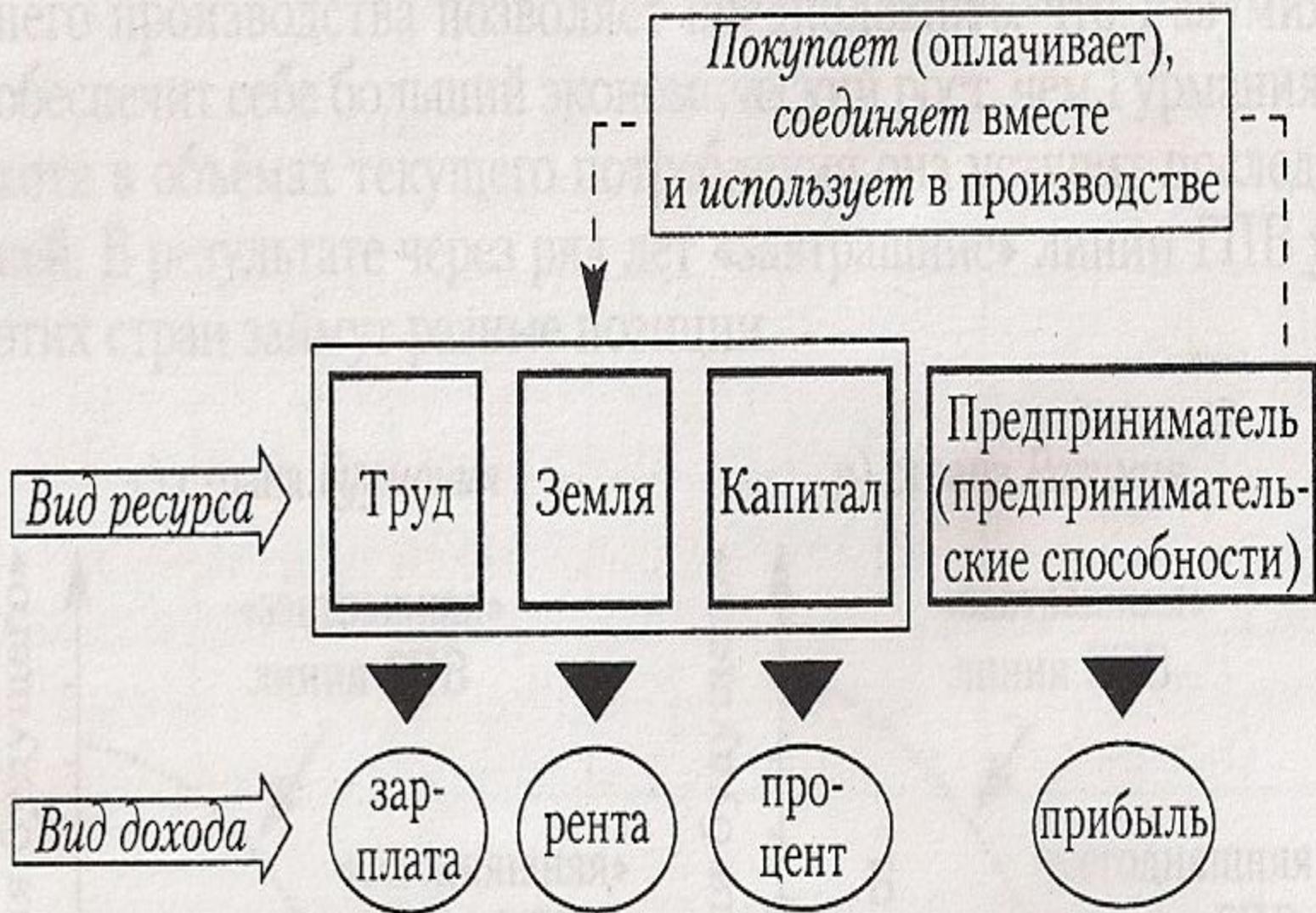
2.Рента, процент и прибыль

2.1.Рента - доход от природных ресурсов

2.2.Процент - доход от капитала

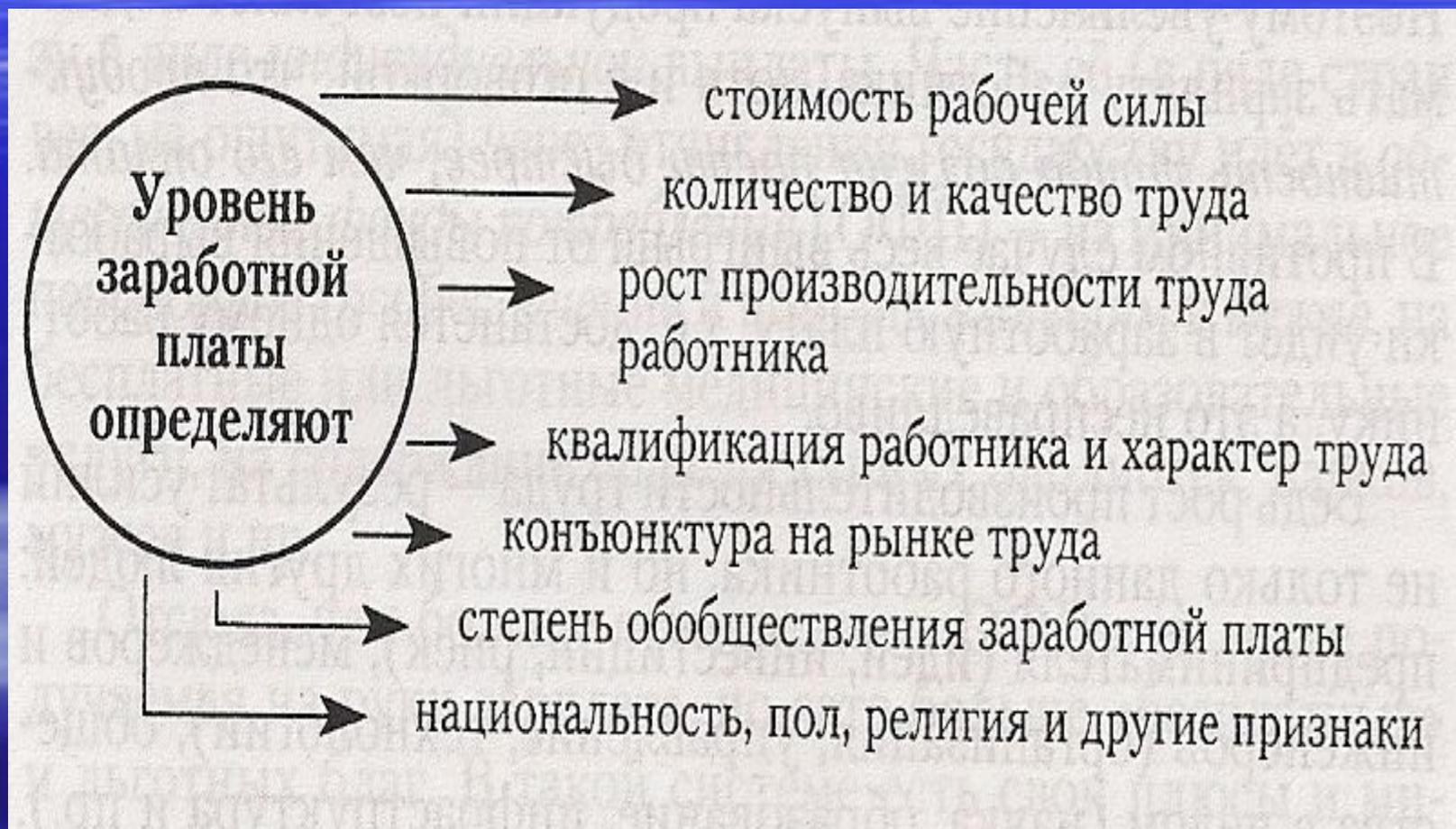
2.3.Прибыль - доход предпринимателя

В нормальной экономике каждый ресурс является платным и имеет своего хозяина. Владельцы факторов производства хотят получить от них доход. Но доход одних людей -это всегда расход других. Доход владельцев ресурсов одновременно является платой за их хозяйственное применение-платой, которую вносят пользователи ресурсов-предприниматели. Есть три вида экономических ресурсов -труд, земля(природные ресурсы) и капитал и три вида доходов- зарплату, ренту и процент. Для производства нужен ещё один фактор- предприниматель который соединяет ресурсы в хозяйственный комплекс, оплачивает их и организует работу. При этом прибыль служит доходом предпринимателя.



Тема №1: Заработная плата

Заработная плата—это плата работнику за труд, за использование его рабочей силы. Её размер определяют семь факторов.



Стоимость рабочей силы -стоимость средств обеспечения жизни и трудоспособности работника(удовлетворение материальных и духовных потребностей, расходы на профессиональное обучение)

Количество и качество труда -каждый должен иметь не больше и не меньше того. что он заслужил своим трудом

Рост производительности труда-при увеличении выпуска продукции поднимается зарплата у рабочего. хотя и с оговоркой что производительность труда должна расти быстрее, чем его оплата.

Квалификация работника и производительность труда - более высоко оплачивается сложный, требующий длительного обучения, малопривлекательный труд; труд работников редких или рискованных профессий; творческий труд одаренных людей.

Конъюнктура на рынке труда -рост безработицы понижает его, в высокий спрос на работников дефицитных профессий благоприятствует увеличению их зарплат.

Степень обобществления(социализации) заработной платы -вся заработанная сумма денег поступает рабочим в виде индивидуальной выплаты. Часть её через отчисления государству идет в общественные фонды потребления(пенсии, помощь неимущим и т.д.) отсюда чем больше отчисления в ОФП, тем ниже получаемая зарплата, но зато больше «бесплатных» и льготных благ

Национальность, пол, религия-дифференциация заработной платы по подобным признакам является дискриминацией, но присутствует во многих государствах

Тема №2: Виды заработной платы

Номинальная и реальная заработная плата

Деление оплаты на эти два вида связано с налогами, инфляцией.



Зависит :

- от размера номинальной платы
- от размера налогов
- от уровня цен

Индекс	Определение индекса	Условный пример
Номинальной зарплаты	Процентное отношение между суммами номинальной зарплаты в конце и в начале периода	Если заработная плата возросла с 1000 до 1100 руб., то этот индекс = 110% $[(1100 : 1000) \times 100]$
Потребительских цен (стоимости жизни)	Процентное отношение стоимости так называемой «потребительской корзины» (стандартный набор жизненно важных продуктов) на конец и начало периода	Если «корзина» подорожала с 1000 до 1250 руб., то этот индекс = 125% $[(1250 : 1000) \times 100]$
Реальной зарплаты	Отношение (обычно выраженное в процентах) индекса номинальной зарплаты к индексу стоимости жизни	В нашем примере этот индекс = 88% $[(100 : 125) \times 100]$, т.е. реальная зарплата снизилась на 12%

Номинальная заработная плата-сумма денег, получаемая работниками в качестве платы за труд. Её можно разделить на зарплату начисленную(до выплаты налогов) и выплаченную(за минусом уплаченных налогов).

Реальная заработная плата показывает фактический уровень потребления благ за конкретный период, стоимостное выражение того количества товаров, которое приобретают работники на свою номинальную зарплату. Реальная оплата определяется тремя факторами:

Величина самой номинальной зарплаты, размеры налогов, уровень потребительских цен.

Тема№3:
Основные факторы и системы
заработной платы

Сдельная заработная плата-производная от повременной формы и устанавливается в зависимости от объёма произведённой работником продукции. Применяется в производстве с высокой долей индивидуального труда и предполагает три нормативных элемента

Норма выработки-объём продукции, который работник должен изготовить за определённый период

Норма времени –показатель, обратный норме времени. Это затрата времени на единицу продукции

Поштучная расценка-норма оплаты труда за выпуск единицы продукции. Её определяют делением часовой ставки повременной заработной платы на часовую норму выработки.

Каждая из форм вознаграждения за труд имеет свои разновидности, которые называют системами заработной платы

<i>Формы заработной платы</i>					
Повременная		Сдельная			
Простая повременная	Повременно-премиальная	Прямая сдельная	Сдельно-прогрессивная	Сдельно-премиальная	Аккордная
<i>Системы заработной платы</i>					

Простая повременная -определяется только почасовой ставкой и отработанным временем

Повременно-премиальная предполагает премию за достижение каких-либо повышенных показателей.

Прямая сдельная -денежное вознаграждение за произведенную продукцию по неизменным поштучным расценкам, независимо от степени выполнения нормы выработки

Сдельно-прогрессивная система предусматривает два уровня поштучных расценок: обычные(по продукции в пределах норм выработки) и повышенные(за выпуск изделий сверх норм)

- Сдельно-премиальная система-оплата по неизменным расценкам дополняется премией за достижение определенных трудовых показателей

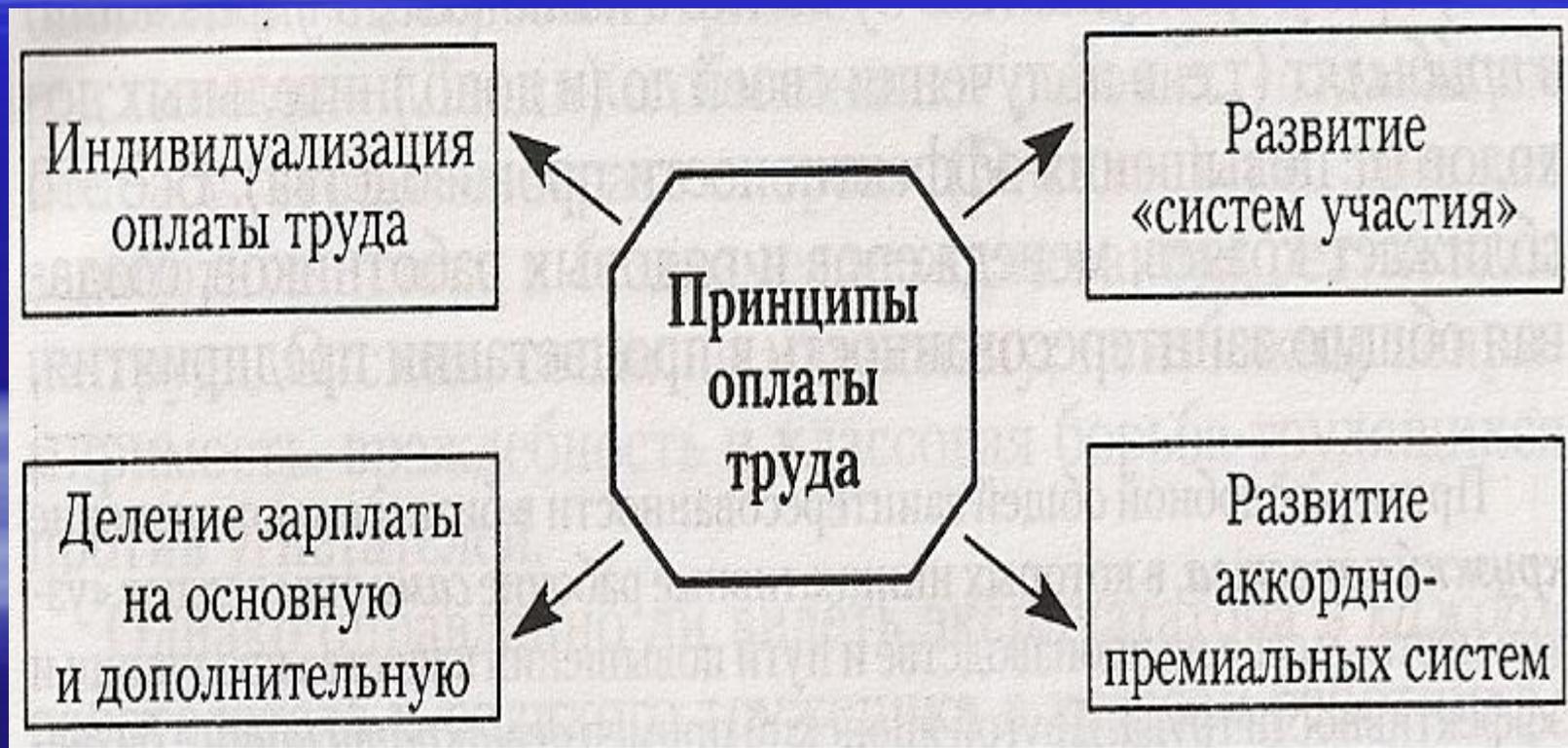
- Аккордная оплата труда -зарплата по договору, которым устанавливается общая сумма заработка за определённый объём, сроки и качество выполненных работ.

Тема №4: Современные системы оплаты труда

Современные системы оплаты труда

Возникло множество эффективных и гибких систем оплаты труда.

Деление зарплаты на основную и дополнительную - первая, базовая часть заработка выплачивается в соответствии с квалификацией работника, а вторая часть представляет различные дополнительные и премиальные выплаты.



Индивидуализация оплаты труда -сумма заработков значительно дифференцируются в зависимости от степени выполнения тех трудовых показателей, на которые может влиять сам работник (качество труда, уровень выработки и т.д.)

Развитие «систем участия» предполагает реальное включение работников в дела фирмы.(участие в капитале, в управлении, в прибылях)

Развитие аккордно-премиальных систем -связано с такой прогрессивной формой организации и оплаты труда как коллективный подряд. Группа работников на договорной основе за определённую плату выполняет в оговорённые сроки определённый комплекс работ.

Плюсы:

Самостоятельность бригады и ответственность за выполняемую работу объединяют людей и создают в коллективе обстановку гибкой самоорганизации, взаимоподдержки, общей заинтересованности в повышении эффективности труда.

Тема №5: Регулирование заработной платы

Регулирование заработной платы

Немецкий философ, политик Фердинанд Лассаль сформулировал «железный закон» заработной платы. Согласно ему, зарплата постоянно колеблется вокруг привычного для данной страны минимума потребительских благ, как бы самоподдерживая свои отклонения от него то вверх, то вниз. Повышение зарплат вызывает рост числа браков, рождение детей, численности рабочих, в результате предложение на рынке труда превышает спрос и заработки снижаются.

Трудовые отношения
регулируют:

индивидуальные трудовые контракты

коллективные договоры (соглашения)

коллективные договоры
на *предприятии*

отраслевые и другие
подобные соглашения

генеральное соглашение



Индивидуальные трудовые контракты заключаются на определённый срок между отдельными работниками администрацией фирмы

Коллективный договор - между администрацией и производственным персоналом

Отраслевые соглашения - представляют коллективные договоры, распространяющиеся не на одно предприятие, а на целую отрасль, территорию или на всех работников данной профессии

Генеральное соглашение - высшая форма договоров в масштабах страны между тремя сторонами: правительством, объединениями работодателей и профсоюзов.

Профсоюзы - группы работников, объединившихся по профессиям для коллективно организованной защиты своих интересов

Тема №6: Рента, процент и прибыль

Рента

Рента – регулярная плата предпринимателя (арендатора) владельцам земли, рудников, лесов и других природных ресурсов за использование их собственности.

Главным природным ресурсом является **земля**, поэтому величина земельной ренты определяется **спросом** на землю. При этом рента различна в зависимости от:

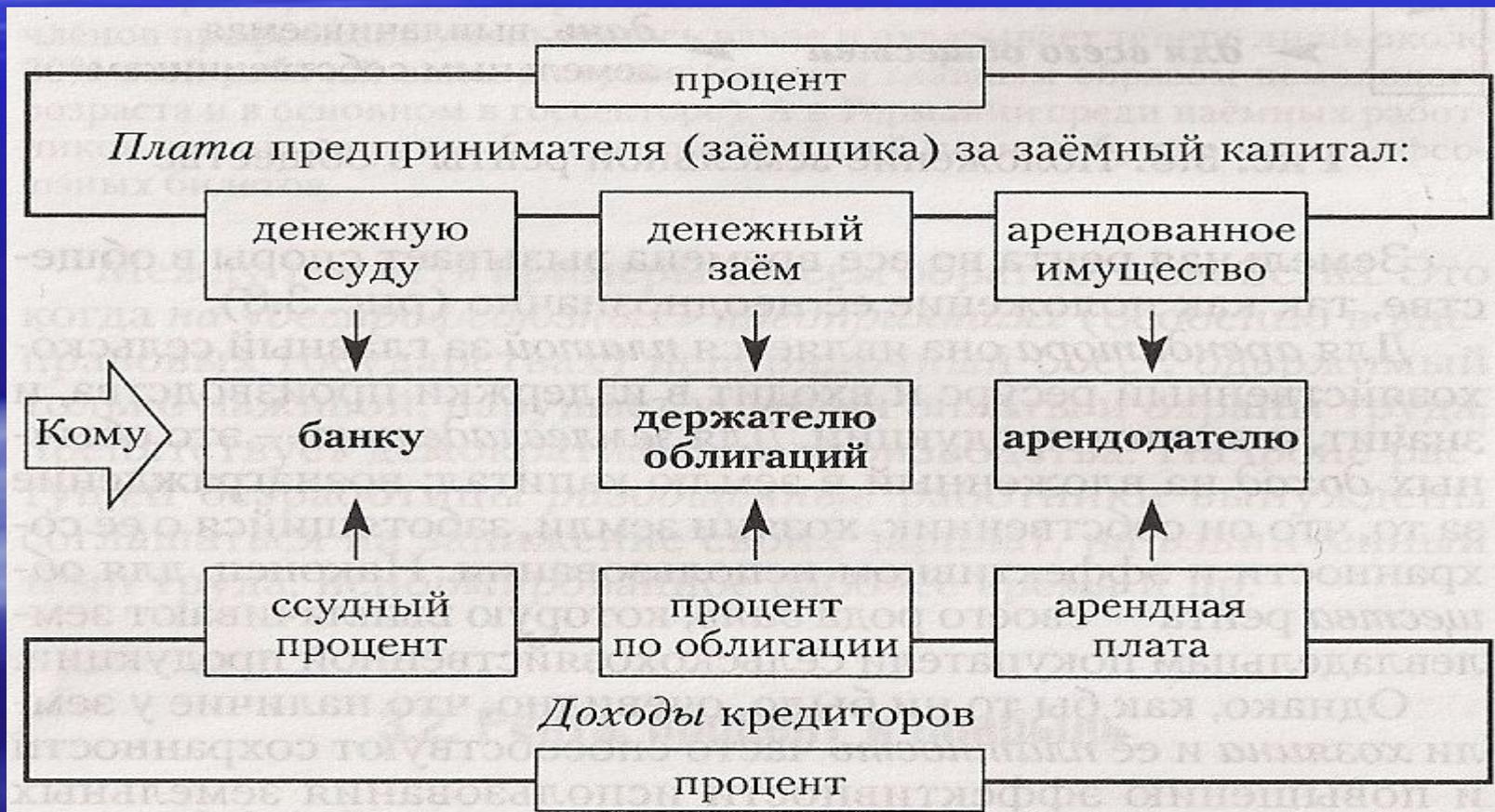
- природных условий
- плодородия почвы
- местоположения земли

Рента

- для арендатора ➤ плата за землю — главный фактор сельхозпроизводства
- для землевладельца ➤ доход на капитал, вложенный в землю
- для всего общества ➤ дань, выплачиваемая земельным собственникам

Тема№7:Процент – доход от капитала

Процент – это плата предпринимателя любым физическим или юридическим лицам, которые предоставили ему в долг свой денежный или реальный капитал.



Процент выступает в 3-х формах:

1) Как ссудный процент(доход банку)

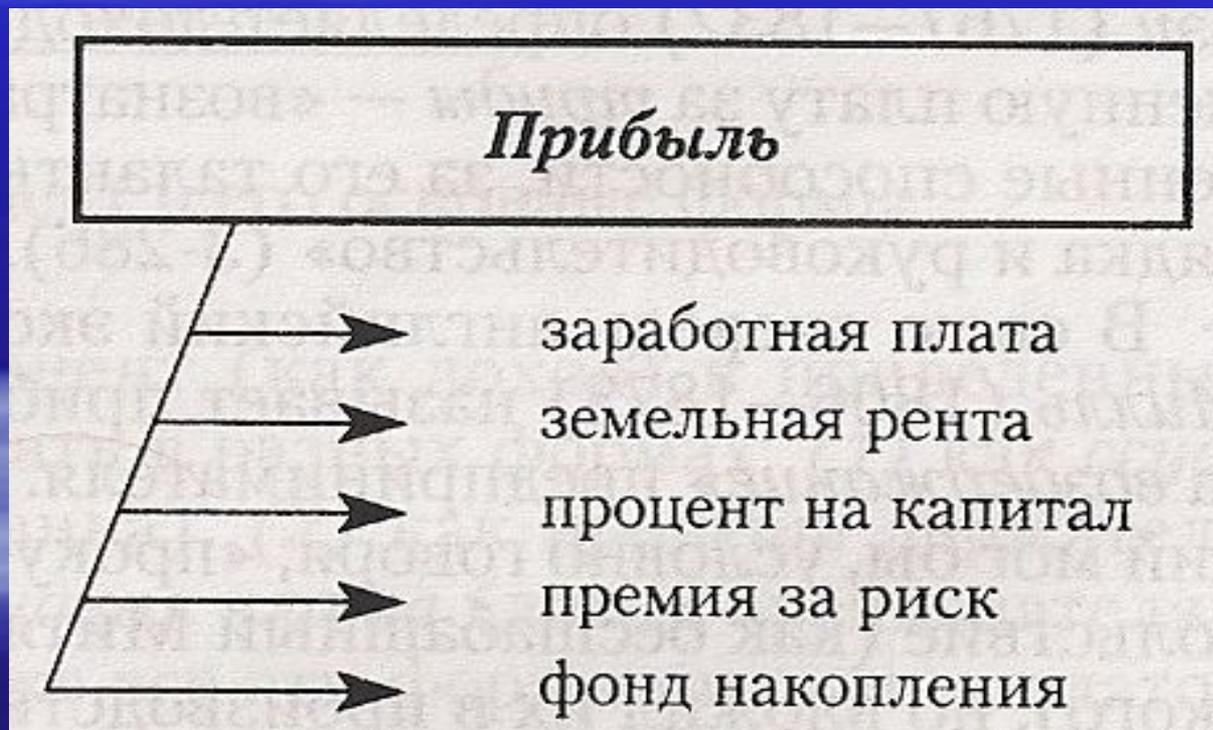
2) Как процент держателя облигаций

3) Как арендная плата(доход арендодателя)

Тема №8: Прибыль – доход предпринимателя

Прибыль – это превышение общей выручки от продажи над всеми расходами на производство.

Элементы прибыли:



Понятия

1 вариант

- 1.Заработная плата
- 2.Номинальная заработная плата
- 3.Прибыль
- 4.Коллективный договор
- 5.Профсоюзы
- 6.Степень обобществления заработной платы
- 7.Сдельная заработная плата
- 8.Сдельно- премиальная система
- 9.Квалификация работника и производительность труда
- 10.Норма времени
- 11.Рента

2 вариант

- 1.Стоимость рабочей силы
- 2.Реальная заработная плата
- 3.Аккордная оплата труда
- 4.Норма выработки
- 5.Количество и качество труда
- 6.Поштучная расценка
- 7.Генеральное соглашение
- 8.Рост производительности труда
- 9.Конъюнктура на рынке труда
- 10.Процент
- 11.Отраслевое соглашение