

КАЗАХСКАЯ ГОЛОВНАЯ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНАЯ  
АКАДЕМИЯ

Дисциплина: «Основы рыночной экономики и  
управление производством»

Лекция № 3: «Производительность  
труда и заработная плата»

Лектор: ассист. проф. Ажигужаева А.Б.

Повышение производительности труда (сокращение затрат труда на единицу товаров) - неотъемлемый признак развития экономики.

Что касается эффективности задействованного в производстве трудового потенциала (занятых в экономике данной территории работников), то ее достаточно точно характеризует традиционная ("экономическая") производительность труда.

С учетом новых задач, стоящих перед государственным регулированием экономики, представляется целесообразным упорядочить типологию и выделить ряд уровней производительности труда.

- Первичный уровень экономической производительности труда - производительность труда конкретного работника.
- Далее - локальная, определяемая для региона (территории) или отрасли, производительность труда. Разумеется, социальная производительность труда здесь не может быть исчислена, поскольку учет безработицы ведется только по территориям.
- Наконец, производительность труда по стране в целом - совокупная социальная (общественная) либо совокупная экономическая (макроэкономическая). Последняя, с нашей точки зрения, отражает уровень эффективности труда, реально используемого на каждый данный момент во всем хозяйственном комплексе страны.

Уровень совокупной производительности (экономической или социальной) представляет собой соотношение какого-либо макроэкономического показателя и численности занятого в производстве экономически активного населения. Но это может быть и среднеарифметическое локальных уровней производительности, взвешенное по численности работников территорий (отраслей) или экономически активного населения.

Показатели производительности различаются и в зависимости от способа ее измерения или формы выражения результата и затрат труда.

Производительность труда определяется отношением результата производства товаров к единице труда (выработкой) либо (реже) обратной величиной, т.е. отношением затрат труда к результату производства (трудоемкостью).

Валовой доход - обобщающий показатель конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. По своему экономическому содержанию он весьма близок к чистой продукции: в нем воплощена вновь созданная в процессе производства стоимость - результат живого труда работников предприятия.

По сути, валовой доход состоит из фонда заработной платы и чистой прибыли. Чистая прибыль (чистый доход) - это прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов, других платежей в бюджет и соответствующие государственные фонды.

# Заработная плата

- *Основой заработной платы является цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. Из приведенных рассуждений вытекает, что заработная плата находится в прямой зависимости от эффективности труда работника.*

*В условиях развития рыночных отношений определенное внимание уделялось формированию механизма рыночного регулирования заработной платы, который должен включать в себя следующие звенья:*

- многоуровневую коллективно-договорную систему, в которой должны быть отражены требования рынка труда к цене рабочей силы;*
- налоговую систему регулирования доходов каждого работника, призванную обеспечить участие всех граждан в удовлетворении общегосударственных и региональных потребностей;*
- систему минимальных государственных гарантии в области оплаты труда;*
- информационную систему, дающую работникам и работодателям объективное и полное представление о цене рабочей силы по профессиям, разрядам, территориям, отраслям экономики и т. д.*

□ Рассматривая вопросы реформирования заработной платы, необходимо обратить внимание на ряд новых особенностей в ее характеристике как экономической категории. В ней находят отражение многие экономические отношения. В административно-командной экономике выделяли две функции заработной платы — воспроизводственную и стимулирующую. В условиях развития рыночных отношений выделяют еще одну функцию — регулируемую. Это вытекает из того, что на рынке труда спрос влияет на уровень заработной платы, а от последней зависят цены на товары и услуги. Однако анализ указанных отношений свидетельствует о том, что практически ни одна из указанных функций не выполняется и в связи с этим обоснованно можно сделать вывод о потере заработной платой своей роли как экономической категории. В настоящее время особое значение имеет возрождение (осуществление) всех трех функций. Это соответствует интересам всех трех субъектов, действующих в рыночной экономике — работники, работодатели и государство.

- *Продолжается работа по созданию механизма регулирования заработной платы как цены рабочей силы, который должен обеспечить оптимальное сочетание интересов работодателей и работников при активной роли государства.*
- *Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой затраты на производство. Поэтому эти затраты работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия.*

- *Первостепенное значение имеет обеспечение своевременной выплаты заработной платы. Для этого целесообразно определить нормы компенсации работодателем за каждый день задержки выплаты заработной платы. Только так можно восстановить функции этой важной категории.*
- *Размер заработной платы, ее структура и методы выплаты должны носить справедливый, с точки зрения работников, характер. Иначе имеется опасность, что весь процесс реформ работниками будет восприниматься отрицательно.*

# Оплата труда

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. 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» наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

# Оплата труда

В настоящее время в оплате труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Значительно снизилось соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума. То есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами. В-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий.

# Оплата труда

- Под оплатой труда (заработной платой) принято понимать вознаграждение, установленное работнику за выполнение трудовых обязанностей.
- Оплата труда каждого работника (будь то Россия или же за граница) определяется работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и максимальным пределом не ограничивается.
- Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности, содержания и результатов труда работника.
- При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему целесообразной.

# СРС

## ▣ *Контрольные вопросы*

- 1) *Что такое производительность труда?*
  - 2) *Пути снижения затрат*
  - 3) *Типы производства*
  - 4) *Виды производства*
  - 5) *Мотивация труда*
- 