министерство сельского хозяйства российской федерации департамент научно-технической политики и образования фгбоу во донской государственный аграрный университет

Кафедра отраслевой и мировой экономики

**Курсовая работа**

на тему: "Неравенство в оплате труда социальных слоев"

**Выполнила:**

Студентка 3 курса

Экономического факультета

Прфиль: Экономика

предприятия и организации

Выполнила:

Абрамова И. А.

Руководитель:

Владимирова А.В.

п.Персиановский-2015

Оглавление

[**Введение.** 3](#_Toc438143974)

[1.ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ КАЧЕСТВА НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА СОЦИАЛЬНЫХ СЛОЕВ НАСЕЛЕНИЯ 5](#_Toc438143975)

[1.1 Понятие и сущность качества неравенства в оплате труда социальных слоев населения 5](#_Toc438143976)

[1.2 Основные факторы дифференциации доходов населения 8](#_Toc438143977)

[2. ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ И СТРАНАХ С ФОРМИРУЮЩИМСЯ РЫНКОМ 13](#_Toc438143978)

[2.1 Рост заработной платы 13](#_Toc438143979)

[2.2 Снижение доли труда в доходе, несмотря на высокий рост заработной платы 15](#_Toc438143980)

[3. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И НЕРАВЕНСТВА (ПЕРВИЧНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ) 19](#_Toc438143981)

[3.1 Прямое влияние политики на заработную плату и ее распределение 19](#_Toc438143982)

[3.2 Косвенное влияние политики на заработную плату и ее распределение 23](#_Toc438143983)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25](#_Toc438143984)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 27](#_Toc438143985)

**Введение**

В данной работе исследуется неравенство в оплате труда социальных слоев населения.

Заданная тема актуальна, поскольку изучение социальной стратификации по уровню жизни – одно из самых популярных направлений исследований социального неравенства, как на Западе, так и в нашей стране. В основе этих исследований – описание и анализ неравного распределения богатства в обществе.

Цель данной работы заключается в рассмотрении качества неравенства в оплате труда социальных слоев населения.

Для достижения данной цели необходимо решить определенные задачи:

* Раскрыть теоретика - методологическая сущность качества неравенства в оплате труда социальных слоев населения.
* Исследовать современное состояние качества неравенства в оплате труда в РФ.
* Определить особенности Российские организации, осуществляющие контроль качества оплаты труда.

Поставленные задачи были выполнены путем анализа экономической литературы и журналов посвященных контролю качества оплаты труда.

Объектом исследования является особенности контроля качества оплаты труда на предприятиях и в организациях.

В данной работе были использованы методы статистического анализа, анализ литературных и периодических источников касающихся темы. Работа базируется на теоретических исследованиях неравенство в оплате труда социальных слоев населения. Большая часть статистических данных взята с официального сайта Росконтроль.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Социальное неравенство — форма [дифференциации](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8), при которой отдельные индивиды, [социальные группы](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%B0), слои, классы находятся на разных ступенях вертикальной [социальной иерархии](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B8%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D1%8F) и обладают неравными жизненными шансами и возможностями удовлетворения потребностей.

# 1.ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ КАЧЕСТВА НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА СОЦИАЛЬНЫХ СЛОЕВ НАСЕЛЕНИЯ

## 1.1 Понятие и сущность качества неравенства в оплате труда социальных слоев населения

Неравенство – это проживание людей в условиях, при которых они имеют неравный доступ к ресурсам. Для описания системы неравенства применяется понятие «социальной стратификации». На основе неравенства создается иерархия сословий и классов. Признаки социальной дифференциации.

1. Половозрастные характеристики
2. Этнонациональные характеристики
3. Вероисповедание
4. Уровень доходов и др.

Причиной неравенства является неоднородность труда, в результате которого происходит присвоение одними людьми власти и собственности, неравномерного распределения наград и поощрений. Концентрация власти, собственности и других ресурсов у элиты способствует образованию социальных конфликтов.[1]

В западных обществах сокращение социальной дистанции происходит через средний класс (мелких и средних предпринимателей, преуспевающей части интеллигенции, рабочих предприятий, мелких собственников), который является гарантом стабильности.

Люди различаются между собой по множеству признаков: полу, возрасту, цвету кожи, вероисповеданию, этнической принадлежности и т. д. Но социальными эти различия становятся лишь тогда, когда они влияют на положение человека, социальной группы на лестнице социальной иерархии. Социальное неравенство в социологии, как правило, понимается как неравенство социальных слоев общества.

Оно и является основой социальной стратификации. В буквальном переводе стратификация означает «делать слои», т. е. делить общество на слои (от «stratum» – «слой», «facere» – «делать»). Четыре главных измерений стратификации – доход, власть, образование и престиж. Страта, таким образом, социальный слой людей, имеющих сходные объективные показатели по четырем шкалам стратификации.

В 20-х гг. ХХв. П. Сорокин ввел понятие «стратификация» для описания системы неравенства в обществе. Стратификация может быть определена как структурированные неравенства между различными группами людей. Общества могут рассматриваться как состоящие из страт, расположенных иерархично – с наиболее привилегированными слоями на вершине и наименее – у основания. Основы теории стратификации были заложены М. Вебером, Т. Парсонсом, П. Сорокиным и др.

Социальная стратификация выполняет двойную функцию: выступает как метод выявления слоев данного общества и в то же время представляет его социальный портрет.

В социологии существует несколько подходов к изучению социальной стратификации:

1) «само оценочный», когда социолог предоставляет право респонденту отнести самого себя к группе населения;

2) метод «оценки», при котором опрашиваемым предлагают оценить социальное положение друг друга;

3) здесь социолог оперирует определенным критерием социальной дифференциации.

Дифференциация по определению также означает различия людей и социальных групп по доходам, имуществу, богатству, достатку, уровню жизни; различие между отдельными частями какой-либо совокупности.

Понятия **«**неравенство» и «дифференциация» отождествляются исследователями: «неравенство – это форма социальной дифференциации», «неравенство – это дифференциация людей». В большинстве случаев в настоящее время социально-экономическая дифференциация рассматривается как неравенство уровней благосостояния населения.

Общество с рациональной дифференциацией доходов, относительно равномерной, наиболее устойчиво за счет многочисленного среднего класса, имеет интенсивную социальную мобильность, сильные стимулы к социальному продвижению и профессиональному росту. И наоборот, как свидетельствует исторический опыт латиноамериканских стран, общество с резкой дифференциацией доходов крайних полюсных групп населения отличается социальной неустойчивостью, отсутствием сильных стимулов к профессиональному росту, значительной степенью криминогенности социальных отношений.[2]



Рисунок 1.1Факторы дифференциации доходов населения

Таким образом, под социально-экономическим неравенством мы понимаем различия между людьми и между социальными группами в обеспеченности материальными благами и в возможности удовлетворения своих потребностей, в основании чего лежит дифференциация доходов населения.

Выделяют следующие основные причины неравенства доходов населения.

1. Экономические факторы.

2. Социальные факторы.

3. Демографические.

4. Психологические.

5. Политические.

6. Географические.

На рис. 1.1. Представлены факторы дифференциации доходов населения как многогранная система различных воздействий. В целом факторы дифференциации можно условно разделить на две крупные группы.

## 1.2 Основные факторы дифференциации доходов населения

К первой группе можно отнести те факторы, которые играют позитивную роль (формируют материальную заинтересованность в повышении эффективности труда и производства, росте квалификации, совершенствовании личности). Их необходимо полностью учитывать при определении доходов, а степень дифференциации, возникающую под воздействием этих факторов, не следует ограничивать. Прежде всего, это факторы, связанные с характером и качеством выполняемого труда.

 Другая группа факторов способствует высокой степени дифференциации, которая негативно влияет на социально-экономическое положение в обществе. Такие факторы должны подвергаться ограничению или ликвидироваться. К ним нужно отнести преимущественное положение одних социальных слоев по отношению к другим, государственную политику в области занятости, доходов, цен.

 Первая группа факторов является стандартной и унифицированной для разных стран на разных этапах развития, а вторая отличается своеобразием при переходе от одной страны к другой, а внутри страны – при переходе от одного этапа развития к другому.[3]

 Таким образом, можно сделать вывод, что существует экономически эффективный и социально допустимый уровень дифференциации доходов населения. Превышение этого уровня следует ликвидировать. Доля каждого фактора в общем уровне дифференциации доходов населения не одинакова. Однако на сегодняшний день не существует единой методики для количественного измерения конкретной доли каждого.

Распределение домохозяйств (населения) по размеру среднего по домохозяйству (душу) дохода является главной чертой, характеризующей дифференциацию населения по уровню материального благосостояния.
    В 30-е гг. XX в. французский экономист Р. Жибра доказал, что распределение семей и их членов по доходу имеет правостороннюю асимметрию и выравнивается по логарифмическому нормальному распределению. Логарифмическое нормальное (логнормальное) распределение – это распределение случайной величины (х), логарифм которой (lnx) подчинен нормальному закону распределения. При малой дисперсии логнормальное распределение близко к нормальному. Логнормальное распределение определяется двумя параметрами: средним логарифмом доходов (lnXo) и средним квадратическим отклонением логарифмов доходов (а) (рис. 1.2). [4]Функция логнормального распределения рассчитывается по формуле:



    Распределение домохозяйств (населения) по уровню дохода позволяет рассчитывать децильные (разбивающие всю совокупность на 10 интервалов по 10 % единиц наблюдения в каждом интервале) и квинтильные (на пять интервалов по 20 % единиц) интервалы и интервалы с заданными (фиксированными) границами уровней дохода и численности населения и домохозяйств в них. Для различных потребностей анализа возможно исследовать совокупность домохозяйств, ранжированную по уровню среднего на домохозяйство дохода и среднедушевого дохода, или исследовать совокупность членов домохозяйств, ранжированную по уровню среднедушевого дохода или по уровню дохода на домохозяйство.[5]



Рисунок 1.2. Логнормальное распределение

При экономическом анализе характера распределения доходов в обществе широко используется распределение В. Парето, которое показывает распределение доходов населения между его группами в зависимости от их величины (рис. 1.3). На оси Х показаны доходы, а на оси Y – число домохозяйств или лиц, имеющих доход равный или больше определенной границы (а). В. Парето эмпирическим путем получил гиперболы, описываемые формулой



    где: a – минимальный доход;
    A и d – положительные параметры.



Рисунок 1.3. Распределение В. Парето

На оси Х показаны доходы, а на оси Y – число домохозяйств или лиц, имеющих доход равный или больше определенной границы (а).[6]
    Социально-экономическую дифференциацию измеряют не только через оценки количества домохозяйств (населения) в группах с разным уровнем доходов. Оцениваются и другие параметры домохозяйств (населения) с разным уровнем материального благосостояния: тип и размер домохозяйства, характеристики его членов (пол, возраст, занятость), структура и объем доходов и расходов, уровень потребления продуктов питания и др. Эти показатели рассчитываются на домохозяйство или на душу по децильным, квинтильным интервалам и интервалам с фиксированными границами уровня доходов.

Для характеристики степени расслоения часто пользуются показателем превышения доходов 10 % населения, имеющего самые высокие доходы, и 10 % населения с самыми низкими доходами. Этот показатель называется коэффициентом фондов (Kf) и представляет собой отношение средних значений признака в границах верхнего и нижнего децилей:



    где S10 – суммарный доход, который приходится на 10 % населения с самыми высокими доходами;
    S1 – суммарный доход, который приходится на 10 % населения с самыми низкими доходами.

Нормальное и избыточное неравенство определяется с помощью официальной границы бедности – величины прожиточного минимума, которая рассчиты1вается Росстатом ежеквартально для каждого региона России. Нормальное неравенство – это то неравенство, которое наблюдалось бы в случае, если бы доходы всех бедных были повышены до величины прожиточного минимума. [7]

# 2. ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ И СТРАНАХ С ФОРМИРУЮЩИМСЯ РЫНКОМ

## 2.1 Рост заработной платы

Во многих развивающихся странах и странах с формирующимся рынком средняя реальная заработная плата росла быстрее, чем в экономически развитых странах. Региональные тенденции определяются крупнейшими экономиками региона. На рис. 2.1 показаны данные по крупнейшим странам в разных регионах за 2012–2013 гг. В Азии тенденции задаются в основном Китаем, где рост средней реальной заработной платы замедлился в 2013 году по отношению к 2012 году, но все равно остался на высоком уровне. [8]

Темпы роста реальной заработной платы в 2012–2013 гг. замедлились также в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, где региональные тенденции определяются в основном Бразилией и Мексикой. В Мексике реальная заработная плата снижалась как в 2012, так и в 2013 году, в то время как в Бразилии снижение наблюдалось только в 2013 году. Замедление темпов роста реальной заработной платы в Российской Федерации и Украине в 2013 году определяло динамику в Восточной Европе и Центральной Азии.

Данные по Африке ограничены, и по этой причине можно констатировать, что рост реальной заработной платы в Африке снизился в 2011 году, возобновился в 2012 году, а затем снова замедлился в 2013 году, в значительной степени из-за замедлившегося или отрицательного роста реальной заработной платы в ЮАР. По той же причине, из-за ограниченного объема данных, последние тенденции на Ближнем Востоке можно оценить лишь приблизительно, однако видно, что они определяются в основном за счет Саудовской Аравии. Из-за ограниченного объема данных по развивающимся странам и странам с формирующимся рынком сложно сравнивать динамику заработной платы и производительности труда. Кроме того, производительность труда измеряется объемом выпуска на одного занятого, в то время как заработная плата отражает только одну подгруппу работающего населения – наемных работников. В экономически развитых странах наемные работники обычно составляют около 85 процентов от общей численности занятых, тогда как в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком эта доля во многих случаях гораздо ниже и меняется более быстрыми темпами (см. рис. 2.2). Поэтому в данной группе стран было бы более уместно проводить сравнение между заработной платой и производительностью труда только по наемным работникам. Все эти проблемы вносят некоторую неопределенность в анализ заработной платы и производительности труда в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Поэтому последующий анализ для этой группы стран ограничивается уровнем и динамикой доли труда в доходе. [9] 

Рисунок 2.1 Рост реальной заработной платы в крупнейших развивающихся странах и странах с формирующимся рынком, 2012–2013 гг.

\* По Египту отсутствуют данные за 2013 г. Источник: Глобальная база данных МОТ по заработной плате. Данные доступны по ссылке: [www.ilo.org/gwr-figures/](http://www.ilo.org/gwr-figures/). [21]



Рисунок. 2.2 Доля наемных работников в общей занятости, 1999 и 2013 гг.

\*Источник: «Эконометрические модели тенденций» МОТ, апрель 2014 г. Данные доступны по ссылке: [www.ilo.org/gwr-figures/](http://www.ilo.org/gwr-figures/) [21]

## 2.2 Снижение доли труда в доходе, несмотря на высокий рост заработной платы

Как отмечалось в предыдущем разделе, по росту реальной заработной платы эти страны в целом опережали экономически развитые страны. Однако не следует смешивать высокий рост реальной заработной платы и рост доли труда в доходе. Доля труда может снижаться, несмотря на высокий рост реальной заработной платы, если производительность труда растет еще более высокими темпами. [10]

В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком изменения доли труда в доходе часто происходят в условиях быстрых структурных преобразований и смены моделей отраслевой занятости. Поэтому эффекты состава могут быть важны для объяснения изменений доли труда в доходе.



Рисунок 2.3 Скорректированная доля труда в доходе в Мексике и Турции, 1995– 2013 гг

\*Примечание: Скорректированная доля заработной платы (по всей экономике) рассчитана в процентах от ВВП по текущим рыночным ценам (оплата труда на одного занятого в процентах от ВВП по рыночным ценам на одного занятого). Источник: База данных AMECO Европейской комиссии. Данные доступны по ссылке: [www.ilo.org/gwr-figures/](http://www.ilo.org/gwr-figures/)[21]

На рис. 2.3 показана скорректированная доля труда в доходе для Мексики и Турции. [11]Сокращение доли труда в доходе Турции с 1999 года можно объяснить сочетанием повышенного притока капитала, финансовой либерализации и снижения доли трудового дохода в производстве после либерализации торговли и роста конкуренции со стороны экономик с низким уровнем заработной платы. В Мексике производительность труда росла быстрее заработной платы, и с начала 2000-х годов это начало отражаться в снижении доли труда.

Как показывают данные по нескорректированной доле труда в доходе доля труда в Китае снижается с начала 2000-х годов (рис. 2.4).[12] Такое снижение, происходившее вопреки быстрому росту заработной платы, пытались объяснить разными причинами, в том числе структурным переходом от сельского хозяйства к несельскохозяйственным секторам, где доля капитала, как правило, выше, а также снижением доли трудового дохода в промышленности, что отчасти связано с реструктуризацией государственных предприятий и расширением монопольной власти.

Другие исследователи интерпретируют снижение доли труда в доходе как следствие избыточной рабочей силы: рост производительности труда ведет к увеличению прибыли корпораций и объема инвестиций, однако приток работников из сельской местности ограничивает рост заработной платы в промышленном секторе.



Рисунок 2.4 Нескорректированная доля труда в доходе в Китае, 1992–2011 гг.

В Российской Федерации доля труда в доходе, напротив, возросла. Доступны данные по нескольким показателям доли труда в доходе. На рис. 2.5 представлены два таких показателя, взятых из официальных источников. Первый показатель («без скрытой оплаты труда») основан на наблюдаемой заработной плате. Второй скорректирован на оценку «скрытой заработной платы» и смешанного дохода. [13]



Рисунок 2.5 Доля труда в доходе в Российской Федерации, 1995–2012 гг.

\*Источник: Росстат (см. Лукьянова, готовится к публикации). Данные доступны по ссылке: [www.ilo.org/gwr-figures/](http://www.ilo.org/gwr-figures/)[21]

Смешанный доход означает доход, получаемый собственниками некорпоративных предприятий на основе домашних хозяйств как с оплачиваемыми работниками, так и без них. Второй показатель применяется для основной официальной оценки совокупной доли труда в доходе. Хотя эти два показателя различаются по уровню, они близки друг к другу по направлению.



Рисунок 2.6 Динамика производительности труда и заработной платы в ЮАР, 1994–2011 гг.

\*Источник: Wittenberg, 2014. Данные доступны по ссылке: [www.ilo.org/gwr-figures/](http://www.ilo.org/gwr-figures/). [21]

Одним из объяснений может быть переход от традиционных секторов (сельское хозяйство, транспорт, производство) к сфере услуг с 1995 по 2002 год. Однако основной вклад в общее увеличение совокупной доли труда, судя по всему, вносит внутриотраслевой рост этого.[14]

 В случае с ЮАР, где распределение производительности труда является спорным вопросом, динамика заработной платы и производительности труда на основе «Серии обследований рынка труда после апартеида» показывает, что в среднем (по меньшей мере с 2000 года) заработная плата и производительность труда росли синхронно (рис. 2.6) Однако данные по национальным счетам демонстрируют снижение нескорректированной доли труда за тот же период.

# 3. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И НЕРАВЕНСТВА (ПЕРВИЧНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ)

## 3.1 Прямое влияние политики на заработную плату и ее распределение

Минимальная заработная плата может играть важную роль в сокращении неравенства и поддержке работников с низкой оплатой труда. Последние исследования говорят в пользу более широкого применения минимальной заработной платы. В частности, новые исследования, а также мета-анализы предыдущих исследований, показывают, что минимальная заработная плата либо не оказывает отрицательного влияния на уровень занятости, либо ее влияние незначительно и может быть как положительным, так и отрицательным. [15]Этот результат подтверждается также мета-анализами, проведенными для США и Великобритании.

Развивающимся странам и странам с формирующимся рынком посвящено меньше исследований и детальных мета-анализов. Однако недавно проведенные исследования показали, что минимальная заработная плата, иногда в сочетании с усиленными коллективными переговорами, способствовала снижению неравенства в различных странах Латинской Америки, а также в других развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Например, в Российской Федерации, согласно оценкам, возобновление политики в области минимальной заработной платы в значительной мере объясняет повышение уровня заработных плат в нижнем конце распределения в период с 2005 по 2009 год, особенно среди женщин. В Турции введение обязательной заработной платы в 2004 году также является основным фактором, объясняющим рост заработной платы в нижнем конце распределения, который привел к снижению неравенства в заработной плате, а также к сокращению чрезмерной продолжительности рабочего времени. [16]Для максимизации положительного эффекта минимальная заработная плата должна быть тщательно продумана и установлена таким образом, чтобы сбалансировать потребности работников и их семей с экономическими факторами. Данный принцип закреплен в тексте Конвенции МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) и связанной с ней Рекомендации МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 135). Указанные нормы отражают основные принципы установления минимальной заработной платы, согласованные между правительствами, организациями работодателей и организациями работников, и широко применяются на практике. Об этом шла речь также в недавнем трехстороннем обсуждении на Международной конференции труда.[17]

Коллективные переговоры уже давно признаны основным инструментом борьбы с неравенством в целом и неравенством в заработной плате в частности. Конвенция МОТ 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) уже 65 лет служит полезным руководством для правительств, организаций работодателей и организаций работников при планировании и проведении коллективных переговоров. На практике страны, где значительная доля работников охвачена коллективными договорами, как правило, имеют более низкий уровень неравенства в заработной плате. Это объясняется тем, что коллективные договоры способствуют увеличению минимума оплаты труда и сокращению шкалы распределения заработной платы, отражая тот факт, что членов профсоюза мотивирует как относительный уровень заработка, так и нормативные вопросы в отношении неравенства. В то же время степень, в которой профсоюзная активность и коллективные переговоры влияют на распределение заработной платы, зависит также от масштабов системы коллективных переговоров: является ли она ограниченной (когда коллективные переговоры проходят на уровне компании или рабочего места) или более инклюзивной и широкой (когда коллективные переговоры проходят на национальном и/или отраслевом уровне с привлечением широкого круга работодателей к согласованию минимальной заработной платы).

В странах с относительно ограниченными системами, таких как США, коллективные договоры, как правило, охватывают меньше работников, а различия между верхним и нижним децилями (D9/D1) более существенны. В более инклюзивных и широких системах коллективные договоры охватывают более значительную долю работников и между верхним и нижним децилями (D9/D1) наблюдается меньший разрыв. Правительства могут также применять политические меры для распространения коллективных договоров на лиц, которые не подписывали эти договоры, тем самым укрепляя положительный эффект коллективных переговоров, способствующий равенству. [19]То, в какой степени коллективные переговоры могут сокращать общее неравенство в заработной плате, зависит от положения работни ков – членов профсоюза в шкале распределения оплаты труда, результатов переговоров для разных категорий работников, а также от степени централизованности и согласованности коллективных переговоров.

Взаимодействие между институтами и связь между установленной законом минимальной заработной платой и коллективными переговорами могут играть особенно важную роль. В некоторых странах относительно высокая минимальная заработная плата может отчасти объясняться недостаточно развитыми системами коллективных переговоров. В подобных случаях с неравенством нужно бороться путем усиления коллективных переговоров в дополнение к эффективному применению установленной законом минимальной заработной платы.

Там, где развиты коллективные переговоры и большинство работников охвачено коллективными договорами, потребность в установлении минимальной заработной платы на законодатель- ном уровне ощущается в меньшей степени. Однако последний опыт в ряде стран с развитыми системами коллективных переговоров, таких как Германия, показывает, что изменение экономических структур и практик может ослаблять влияние систем коллективных переговоров в сегментах с низкой оплатой труда или в новых секторах. В таких случаях требуется как надлежащая нормативная политика в области минимальной заработной платы, так и устойчивые коллективные переговоры.

Создание рабочих мест – это первоочередная задача для всех стран, и настоящий доклад показывает, что доступ к работе по найму и ее потеря являются определяющими факторами неравенства в доходах. В экономически развитых странах потеря рабочих мест, от которой непропорционально страдают работники с низким уровнем доходов, способствовала усилению неравенства. [20]

В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком создание дополнительных рабочих мест для самых малообеспеченных работников в ряде случаев способствовало сокращению неравенства. Эти результаты подтверждают, что политика полной занятости представляет собой важный инструмент для снижения неравенства. Безработица или избыточное предложение рабочей силы не только ущемляет интересы лиц, ищущих работу, но может также ослаблять рост заработной платы для тех, кто уже имеет оплачиваемую работу.

Всесторонний и комплексный подход к достижению цели полной занятости закреплен в Конвенции МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122), а также в Глобальной программе занятости (2003 года) и заключениях, сделанных в ходе периодического обсуждения вопросов занятости на Международной конференции труда (2010 года). Ключевую роль при этом может играть поддержка жизнеспособных предприятий. Это требует создания благоприятной среды для создания и развития предприятий, а также поощрения инноваций и повышения производительности. Получаемые в результате выгоды могут справедливым образом распределяться как внутри отдельных предприятий, так и в масштабе всего общества.

## 3.2 Косвенное влияние политики на заработную плату и ее распределение

Рост неравенства в заработной плате в экономически развитых странах может быть объяснен увеличением относительного спроса на квалифицированную рабочую силу в результате технического прогресса, когда квалифицированные работники оказываются в более выгодном положении (квалификационно-несимметричные технологические изменения), и растущего давления международной конкуренции на неквалифицированные кадры. Хотя, как отмечалось выше, стагнация заработной платы среди работников с высшим образованием в последние годы позволяет предположить, что время от времени более важную роль могут играть другие факторы. В развивающихся странах и странах с формирующимся рынком роль образования переживает динамичные изменения. В Латинской Америке сокращение неравенства в заработной плате с середины 1990-х годов (после некоторого повышения в начале 1990-х годов) часто объясняется ростом образования и, как следствие, сокращением тех выгод, которые оно дает.

В городском Китае выгоды от образования начали увеличиваться в начале 1990-х годов и продолжили резко расти и в последующие периоды , что привело к повышению средней заработной платы и в то же время к усилению неравенства. Хотя на эти результаты влияли также другие факторы, всем странам стоит уделять постоянное внимание равному доступу к образованию, принимать меры по повышению квалификации рабочей силы, особенно в нижней части распределения заработной платы, а также проводить более качественный анализ для улучшения равновесия между спросом и предложением трудовых навыков.

Проблема квалификации особенно важна для тех, кто ищет работу. Ведь во многих странах важным источником неравенства доходов является высокий уровень безработицы и обусловленное ею негативное давление на заработную плату для большинства категорий работников. Важно, чтобы безработные оставались на рынке труда и сохраняли или улучшали свои профессиональные навыки для уменьшения риска сокращения их потенциального заработка и, как следствие, усиления неравенства. В связи с этим необходимо проводить анализ потребностей в навыках на рынке труда и осуществлять соответствующую трудовую политику, включая программы обучения и услуги по трудоустройству, чтобы улучшить перспективы занятости и ослабить потенциальные источники неравенства.[21]

 Помимо образования было выявлено множество других факторов, способствующих неравенству в заработной плате. Некоторые из них формируются в условиях рынков труда, например, «казуализация» части рабочей силы в связи с недобровольной временной или частичной занятостью. Для борьбы с этими источниками неравенства необходимы законодательные реформы во избежание низких затрат на работников с непостоянной занятостью, когда, например, частично занятые работники оказываются ниже порога выплаты социальных пособий, или работники со срочным трудовым договором не имеют право на выходное пособие. Другие факторы не связаны напрямую с рынком труда, например, изменение норм выплаты заработной платы и премий генеральным директорам. Хотя эти факторы могут регулироваться политическими мерами, такие меры реализуются за пределами рынка труда.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как видно из курсовой работы заработная плата за редкими исключениями является наиболее значимым источником дохода домохозяйств как в экономически развитых странах, так и в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. В то же время она составляет лишь небольшую долю в совокупном доходе беднейших групп населения. В экономически развитых странах это относится главным образом к нижним 10 процентам домохозяйств. В США и Северной Европе более важными источниками дохода для них являются социальные трансферты. Поэтому, чтобы помочь таким домохозяйствам в постепенном продвижении вверх по шкале доходов, необходимо оказывать поддержку их отдельным членам в сфере занятости (с помощью таких мер, как активное содействие в поиске работы, обучение, оплата расходов по уходу за детьми, помощь при переезде и т.д.) в сочетании с мерами по повышению оплаты их труда (посредством установления минимальной заработной платы, налоговых льгот и т.д.). В некоторых экономически развитых странах, например во многих странах Южной Европы, само занятость составляет более значимый источник дохода для нижнего дециля домохозяйств. Некоторые из вышеупомянутых мер могут помочь членам таких домохозяйств найти оплачиваемую работу, но помимо этого могут потребоваться и другие меры, например, предоставление доступа к финансовым и коммерческим услугам.

Все эти меры могут быть более эффективны при условии сознательной разработки стратегий по борьбе с неравенством и бедностью, основанных на согласованности и взаимодополняемости систем социальной защиты, политики в области заработной платы и налоговой политики. Постепенно социальная защита поможет поднять благосостояние домохозяйств выше прожиточного минимума и позволит им инвестировать в собственный продуктивный потенциал, в том числе давать образование детям, а взрослым членам – приобретать навыки и вкладывать средства в сельское хозяйство или другие формы занятости с целью повышения производительности.

Макроэкономическая политика, поддерживающая создание рабочих мест, а также стабильности цен, может способствовать расширению возможностей трудоустройства для членов этих и других домохозяйств в нижней половине распределения доходов и, следовательно, позволит им извлекать больше выгод из политики в области заработной платы, направленной на обеспечение социального равенства.

Таким образом, согласованная политика может содействовать образованию целого цикла благоприятный последствий, когда более высокая заработная плата и доходы приводят к увеличению потребления и, как следствие, к росту совокупного спроса и инвестиций. Этот же благоприятный цикл ведет к повышению налоговых выплат и государственных доходов, что дает возможность продолжать реализацию мер по усилению равенства доходов и экономического роста без наращивания долга, например, за счет дополнительных инвестиций в инфраструктуру на благо всем слоям общества, улучшения качества образования и здравоохранения для малоимущих домохозяйств и т.д.

Согласованные стратегии необходимы также на международном уровне, чтобы координировать макроэкономическую политику и вырабатывать совместные подходы к политике в области заработной платы, занятости и социальной защиты в целях повышения доходов домохозяйств и потребления. Когда отдельные страны стремятся максимизировать рост своей экономики за счет стимулирования экспорта (например, сокращая заработные платы), то это может принести выгоду лишь одной или нескольким небольшим странам. Однако на международном уровне такие меры приведут к сокращению совокупного спроса и, следовательно, будут являться политикой «разорения соседа», а не политикой всеобщего благосостояния. Если бы многие страны пошли по такому пути, это могло бы привести к серьезному сокращению производства и торговли.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда// Вопросы экономики. – 2008. - № 6. – С. 98-111 4.
2. Базыленко Т. Влияние службы занятости на предпринимательскую активность безработных// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 28-32 5.
3. Беликова Т.Н.: Всё о заработной плате и кадрах. - СПб.: Питер, 2010
4. Беликова Т.Н.: Всё о заработной плате и кадрах. - СПб.: Питер, 2009
5. Белянинова Ю. В. Пенсии. Назначение и оформление; Эксмо - Москва, 2014. - 224 c.
6. Вайсбурд В.А.: Гриф УМО МО РФ Экономика труда. Учебное пособие. Вайсбурд В.А. Омега-Л, 2012 Высшее экономическое образование
7. Варшавская Е.Я. и др. Непостоянная занятость: российский вариант// Управление персоналом. – 2008. - № 13. – С. 44-46.
8. Генкин Б.М.: Основания экономической теории и методы организации эффективной работы Генкин Б.М. Норма, 2015
9. Генкин Б.М.: Основы организации труда. Гриф УМО ВУЗов России Генкин Б.М. Норма, 2014
10. Генкин Б.М.: Человек и его потребности. Учебное пособие Генкин Б.М. Норма, 2015
11. Генкин Б.М.: Экономика и социология труда. Учебник. Гриф МО РФ Генкин Б.М. Норма, 2015 Учебник для ВУЗов
12. Генкин Б.М.: Экономика труда: Учебник. Гриф МО РФ Генкин Б.М. Инфра-М Норма, 2015
13. Гос. ун-т управления ; под ред. А.Я. Кибанова: Управление персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 2010
14. Добындо М.Н. Оптимальная занятость, достойный уровень жизни населения – стратегическая цель трансформации экономики// Труд и соц. отношения. – 2008. - № 2. – С. 35-42 16.
15. Документы в трудовых правоотношениях Тихомиров М.Ю. Тихомиров М.Ю. 2015 Образцы правовых документов
16. Документы в трудовых правоотношениях Тихомиров М.Ю.
17. Тихомиров М.Ю. 2015 Образцы правовых документов
18. Клюжин Александр Васильевич Расчёт Военной Пенсии; [не указанo] - Москва, 2015. - 663 c.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации Куренной А.М. Инфра-М Норма 2015 Комментарии "Нормы"
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ с изменениями, внесенными Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ Нуртдинова А.Ф. Инфра-М Контракт 2014
21. Официальный сайт международная организация труда http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm