



**Социальная  
подсистема  
национальной  
экономики**

# КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ:

---

- ✓ **Социальная политика: цели и направления**
- ✓ **Доходы населения. Неравенство доходов и государственная политика борьбы с бедностью**
- ✓ **Рынок труда и политика занятости. Социальное партнерство**

**Социальная  
политика  
государства**

# Социальная политика –

совокупность разноуровневых воздействий на жизнедеятельность различных групп населения в целях повышения уровня и качества их жизни, создания благоприятных условий для самореализации и развития человека.

# Функции социальной политики

1. Экономическая

2. Распределительная ✓ Защита

3. Идеологическая ✓ Развитие

4. Защитная

# Основные принципы социальной защиты

1. Принцип страхования
2. Принцип обеспечения
3. Принцип попечения

# Направления социальной политики

1. Гарантирование членам общества минимального дохода
2. Поддержание и развитие способностей членов общества и прежде всего способности к труду
3. Обеспечение членов общества приемлемым уровнем социальных услуг.

# ***Политика ДОХОДОВ***



# Основные принципы формирования личных доходов:

- 1) по труду;
- 2) по способностям;
- 3) от собственности;
- 4) по должности;
- 5) по потребностям;
- 6) принцип лотереи

# Основные источники личных доходов в рыночной экономике:

- 1) трудовая деятельность персонала, работающего по найму, и лиц свободных профессий;
- 2) предпринимательская деятельность;
- 3) собственность;
- 4) средства государства и предприятий, распределенные в соответствии с принадлежностью к определенной социальной группе и категории персонала;
- 5) личные подсобные хозяйства (ЛПХ).

# Типовая структура дохода работника предприятия:

1. Оплата по тарифным ставкам и окладам
2. Доплаты и компенсации за условия труда
3. Надбавки
4. Премии
5. Услуги фирмы работникам (социальные выплаты)
6. Дивиденды по акциям предприятия

# Тарифные ставки и оклады

устанавливаются на основе тарифных договоров в соответствии со сложностью труда, его ответственностью, уровнем цен на предметы потребления, ситуацией на рынке труда и т.п.

**Основа – единая тарифная система.**

# Доплаты

Вводятся для возмещения дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда:

- характеристики производственной среды;
- сменность;
- степень занятости в течение смены

# Компенсации

призваны возместить дополнительные затраты работников по не зависящим от предприятия факторам:

- рост цен;
- стоимость жизни в регионе;
- климатические условия.

# Надбавки и премии

вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства.

## Разница:

### Надбавки

выплачиваются  
в одинаковом размере  
каждый месяц  
в течение  
установленного  
периода

### Премии

могут быть нерегулярными,  
и их величина существенно  
меняется в зависимости от  
достигнутых предприятием  
и работником результатов.

# Социальные выплаты

включают отчисления в пенсионные фонды  
плюс полную или частичную оплату:

- ✓ расходов на транспорт,
- ✓ расходов на медицинскую помощь и лекарства;
- ✓ отпуска и выходных дней;
- ✓ питания во время работы;
- ✓ повышения квалификации сотрудников;
- ✓ страхования жизни работников и членов их семей и т. д.

Часто организуются по принципу «меню»



# Дивиденды и доход от роста курсовой стоимости акций

Составляют значительную часть  
общего дохода высшего руководства  
корпораций.

---

Ориентировочные соотношения значимости  
компонент дохода сотрудников предприятия на  
разных уровнях иерархии представлены в  
таблице

# Матрица структуры доходов персонала предприятия

Группы персонала	Компоненты дохода						
	Оплата по тарифным ставкам и окладам	Доплаты	Надбавки	Гонорар	Премии	Услуги фирмы работникам	Дивиденды, опционы
Директора	—	—	—	—	++	++	++
Руководители служб управления	—	—	+	—	++	++	++
Начальники цехов, мастера	—	+	+	—	++	++	+
Исследователи и разработчики	—	—	++	++	++	+	+
Специалисты служб управления	++	—	+	+	+	+	+
Рабочие	++	+	+	+	+	+	—

# Заработная плата

**это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия и реального вклада работника в эти результаты.**

# Номинальная заработная плата

денежные средства, которые получает работник за свой труд на предприятии, включая основные и дополнительные выплаты.

# Реальная заработная плата

объем товаров и услуг, который эквивалентен заработной плате работника на внутреннем товарном рынке.

# На величину заработной платы ВЛИЯЮТ:

## **Стоимость рабочей силы**

определяется  
стоимостью  
жизненных средств,  
необходимых для  
нормального  
воспроизводства  
работника.

## **Состояние рынка труда:**

- соотношение  
спроса на труд  
и предложения  
труда;
- уровень  
безработицы.

# Формы заработной платы

**характеризуют соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.**

## Повременная форма оплаты труда

предполагает, что величина заработной платы определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада).

## Сдельная форма оплаты труда

означает, что заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

# Условия использования сдельной формы

1. Научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ и работников в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников
2. Хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключающий ошибки и приписки
3. Непосредственная зависимость уровня выработки от работника
4. Отсутствие любых помех производительному труду на рабочих местах
5. Применение сдельной формы не должно приводить к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов, ухудшению обслуживания оборудования, нарушению правил техники безопасности, перерасходу материальных ресурсов.



# Условия использования повременной формы

1. Строгий учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с обязательным отражением времени простоя
2. Обоснованное (соответствующее требованиям ЕТКС) присвоение работникам тарифных разрядов и ставок в строгом соответствии с выполняемыми должностными обязанностями с учетом личных деловых качеств работника
3. Разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников (одинаковая степень загруженности)
4. Оптимальная организация труда на рабочем месте, эффективное использование рабочего времени

# Системы заработной платы

**характеризуют взаимосвязи  
элементов заработной платы:  
тарифной части, доплат, надбавок  
и премий.**

# В рамках сдельной формы различают следующие системы:

1. Прямая сдельная система оплаты труда
2. Сдельно-премиальная система оплаты труда
3. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда
4. Косвенная сдельная система оплаты труда
5. Аккордная сдельная система оплаты труда

# В рамках повременной формы различают следующие системы:

1. Простая повременная система оплаты труда
2. Повременно-премиальная система оплаты труда

# Окладная система оплаты труда

применяется в основном для руководящего персонала и инженерно-технических работников с ненормированным рабочим днем, для которых трудно установить количество отработанных часов.

# Контрактная система оплаты труда

также применяется для руководителей и специалистов.

Срок действия контракта, как правило, составляет 3-5 лет. Основные разделы:

1. Общая характеристика контракта
2. Условия труда
3. Оплата труда
4. Социальное обеспечение
5. Порядок прекращения контракта
6. Решение спорных вопросов
7. Особые условия

# Бестарифные системы оплаты труда

основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев, прежде всего на принципах согласованной оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

# Комбинированные системы оплаты труда

- ✓ бонусные системы
- ✓ системы с групповым премированием
- ✓ системы с премиями за знания и компетенции
- ✓ системы с тантьемой

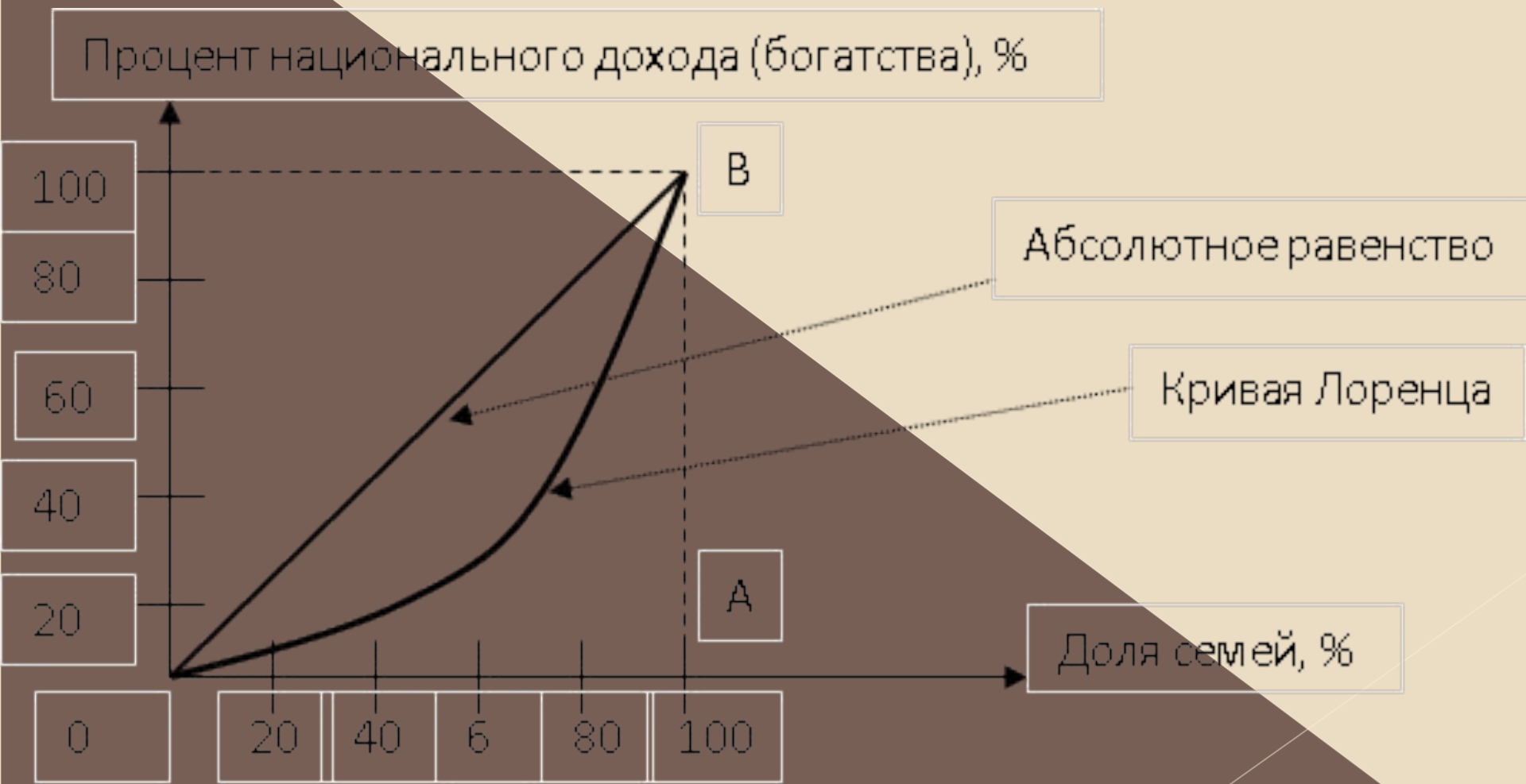
*Тантьема – дополнительное вознаграждение (премия) представителей высшего управленческого звена, выплачиваемое за вклад руководителя на стратегическом (принципиальном) уровне в существенное улучшение общих финансово-хозяйственных и корпоративно-командных показателей.*



# Причины неравенства доходов

1. Различия в интеллектуальных, физических и эстетических способностях
2. Различия по уровню полученного образования и профессиональной подготовки
3. Различия в профессиональных вкусах и в готовности рисковать
4. Неравенство владения собственностью
5. Господство на рынке и способность «вздувать цены»
6. Связи и дискриминация
7. Удача

# Кривая Лоренца



# Показатели неравенства доходов

1. Коэффициент Джини  
(индекс концентрации доходов)
2. Децильный коэффициент  
(коэффициент фондов)
3. Квартильный коэффициент
4. Квинтильный коэффициент

## Данные Росстата

1. Коэффициент Джини = 0,417  
(Европа в среднем 0,305 – 0,308,  
США 0,477 до уплаты налогов,  
по чистым доходам 0,380)
2. Коэффициент фондов = 16,4 раза  
(в начале 2000х гг. 14 раз)

Глобальный коэффициент Джини = 65,4

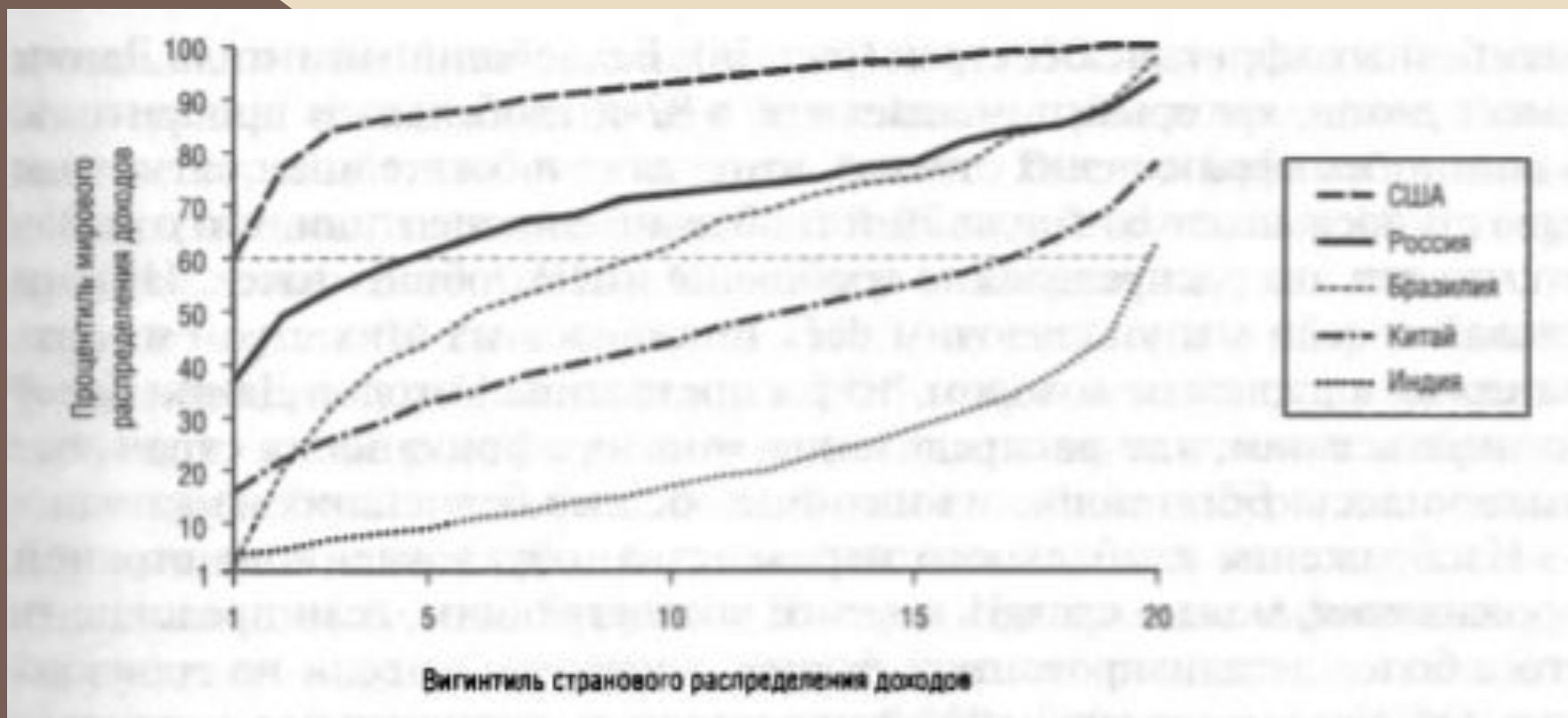
в том числе

56,2 пункта (85%) обусловлено уровнем среднего дохода разных стран

9,2 пункта (15%) обусловлено «классовыми различиями»

*Источник: Бранко Миланович. Глобальное неравенство: от классовой принадлежности к стране проживания, от пролетариев к мигрантам.// Экономическая политика. 2016. № 1. С. 17.*

# Неравенство в страновом разрезе



*Источник: Бранко Миланович. Глобальное неравенство: от классовой принадлежности к стране проживания, от пролетариев к мигрантам.// Экономическая политика. 2016. № 1. С. 18.*

# Неравенство в страновом разрезе



*Источник: Бранко Миланович. Глобальное неравенство: от классовой принадлежности к стране проживания, от пролетариев к мигрантам.// Экономическая политика. 2016. № 1. С. 19.*

**Бедность** —

отсутствие  
возможностей и  
выбора для  
удовлетворения  
жизненно важных  
человеческих  
потребностей.



# Бедность бывает

- Абсолютная – отсутствие дохода, необходимого для обеспечения минимума физиологических потребностей
- Относительная – доход не превышает 40 – 60% среднедушевого дохода граждан страны

# Прожиточный минимум

включает:

- 1) минимальную «продуктовую корзину» (45%);
- 2) расходы на непродовольственные товары (25%);
- 3) расходы на услуги (25%);
- 4) налоги и обязательные платежи (5,6%)

# Инструменты политики доходов

1. Социальные выплаты

1.1. Категориальные

1.2. Адресные

2. Оздоровление системы оплаты труда,  
устранение ее неоправданной  
дифференциации

3. Политика занятости

4. Конкурентная политика

**Рынок труда**

**и**

**политика занятости**

# Рынок труда

выражает социально-трудовые отношения, связанные:

- 1) со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товары в обществе;
- 2) с использованием части способностей человека и их вознаграждением;
- 3) со временем использования человеческого капитала;
- 4) с распределением вновь создаваемой стоимости.

# Рынок труда

ЭТО СОВОКУПНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПОКУПАТЕЛЯМИ И ПРОДАВЦАМИ ПО ПОВОДУ НАЙМА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.

# Рынок труда

включает механизм реализации этих отношений, который:

- ✓ выступает в форме модели «спрос-предложение»;
- ✓ функционирует на основе
  - конкуренции;
  - информации, поступающей в виде изменяющихся цен.

# Особенности рынка труда

- ✓ Производный характер спроса.
- ✓ Нестандартная зависимость предложения от цены (зарботной платы).
- ✓ Информационная асимметрия.
- ✓ Неотделимость собственности на товар (человеческий капитал) от его владельца.
- ✓ Необходимость регламентации взаимоотношений работников и работодателей.
- ✓ Высокая степень индивидуализации сделок.
- ✓ Важная роль неденежных аспектов сделки.
- ✓ Сложный состав процесса обмена.



# Процесс обмена товара человеческий капитал совершается в трех сферах

В сфере обращения человеческого капитала (на рынке труда) – заключение договора о передаче права пользования человеческим капиталом работодателю и фиксация величины возможной заработной платы.

В сфере производства – реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату.

В сфере товарного рынка – обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику жизненные средства.

# Трудовые ресурсы

Совокупные способности к труду всего общества, то есть всего социально активного населения.

Сумма трех слагаемых:

- 1) численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- 2) численность населения в возрасте моложе трудоспособного, занятого в экономике;
- 3) численность населения в возрасте старше трудоспособного, занятого в экономике.

# Все население делится

- Занятое население
  - Экономически активное население
  - Экономически неактивное население
- Незанятое население

# Занятое население

Лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у частных лиц, независимо от сроков получения оплаты за труд;
- временно отсутствовали на рабочем месте по различным причинам;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

# Незанятое население

- Безработные в трудоспособном возрасте (в том числе имеющие официальный статус)
- Лица трудоспособного возраста, которые прекратили поиски работы, исчерпав возможности ее получения
- Лица трудоспособного возраста, которым нет необходимости работать.

**Безработные** – это незанятые лица, претендующие на занятость в экономике.

# Все население делится:

**Экономически активное население**

=

□ Занятое население

+

□ Безработные

**Экономически неактивное население**

- Неработающие пенсионеры
- Лица, занятые ведением домашнего хозяйства
- Лица, прекратившие поиск работы
- Лица, которым нет необходимости работать

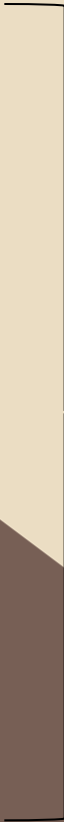
# Безработица

наличие незанятого  
трудоспособного населения,  
желающего работать и  
готового приступить к  
работе.

# Классификация безработицы

1. Добровольная безработица
2. Сезонная безработица
3. Фрикционная безработица
4. Структурная безработица,  
в том числе  
технологическая.
5. Циклическая безработица

**Естественный  
уровень  
безработицы**





# Уровень безработицы

Определяется на  
начало или на конец  
периода по формуле:

Число лиц, имеющих статус безработного

Численность экономически активного  
населения

# Уровень занятости

Определяется на  
начало или на конец  
периода по формуле:

Число лиц, занятых в экономике

---

Численность трудоспособного населения

# Скрытые формы безработицы и занятости

## *Скрытая безработица*

определяется  
численностью  
работников, которые  
формально считаются  
занятыми, но не  
выполняют сколько-  
нибудь значимого  
объема работы

## *Скрытая занятость* –

это социально-  
экономические  
отношения по поводу  
формирования и  
использования  
трудовых ресурсов в  
сфере теневой  
экономической  
деятельности

# Занятость

Совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

# Политика занятости

*Суть* — в обеспечении полной продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи.

# Политика занятости делится

## *Пассивная политика*

ограничивается выплатой пособий по безработице, переводом людей предпенсионного возраста на пенсию, оказанием материальной помощи.

## *Активная политика*

- представляет собой разработку соответствующей законодательной базы о налогообложении, стимулирующей бюджетной, кредитной, налоговой и инвестиционной политики
- осуществляется через активные программы, принятые на федеральном и региональном уровнях.

# Государственное регулирование рынка труда

- Меры по регулированию (стимулированию) спроса на труд
- Меры по регулированию предложения труда
- Меры по предоставлению социальных гарантий занятости

# Меры по стимулированию спроса на труд

- Организация общественных работ  
(использование незанятого населения для реализации социально значимых проектов)
- Субсидирование занятости (поощрение самозанятости и предоставление субсидий работодателям на определенных условиях)
- Финансово-кредитная политика государства, стимулирующая инвестиции, экономическое развитие страны и тем самым увеличивающая занятость.



# Меры по регулированию предложения труда

Воздействие на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки.

# Меры по предоставлению социальных гарантий занятости

Материальная поддержка  
безработных и членов их семей  
должна:

- способствовать реализации социальных функций государства;
- регулировать масштабы предложения труда.

# Социальное партнерство

система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.