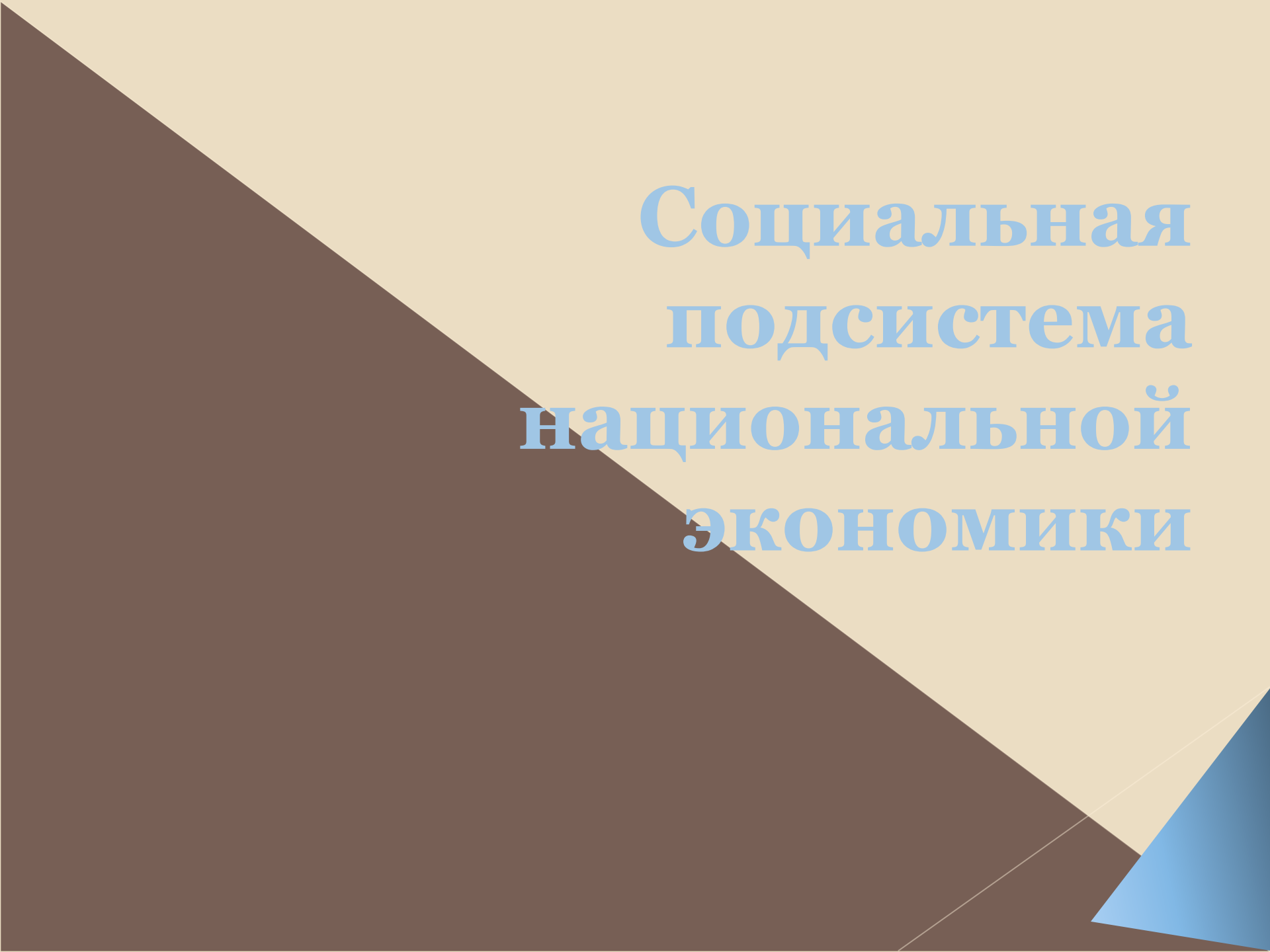




Социальная подсистема национальной экономики

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

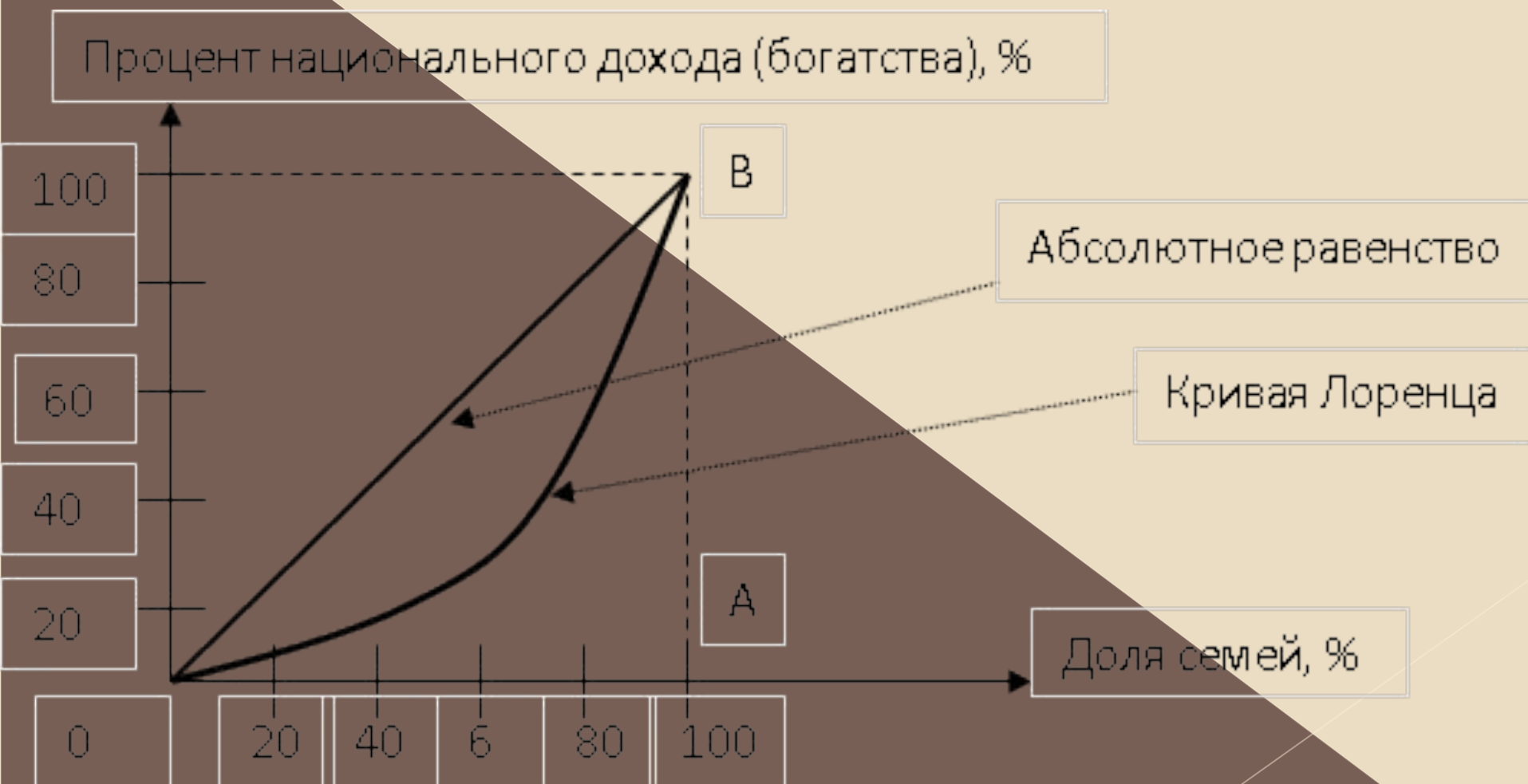
- ✓ бонусные системы
- ✓ системы с групповым премированием
- ✓ системы с премиями за знания и компетенции
- ✓ системы с тантьемой

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 (заработной 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

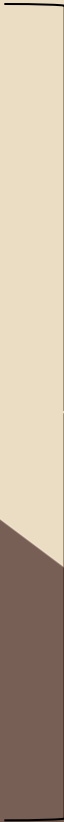
Безработица

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.