Содержание:

Введение 3

Глава 1: Заработная плата как экономическая категория 5

1.1. Понятие заработной  платы 5

1.2. Общие принципы формирования среднего уровня заработной платы 7

1.3. Функции заработной  платы в условиях  рынка 15

Глава 2: Дифференциация заработной платы в рыночной экономике 19

2.1. Понятие и экономическое  содержание дифференциации

заработной платы 19

2.2.Факторы дифференциации  заработной платы 22

Глава 3: Проблемы дифференциации заработной платы в РФ 26

3.1.Уровень дифференциации  заработной платы  в России и ее

основные факторы 26

3.2. Анализ тенденций  дифференциации заработной  платы в  России 29

Заключение 32

Список литературы 34

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

Тема  курсовой работы «Дифференциация заработной платы» достаточно интересна, а главное - актуальна. Большую  часть доходов населения составляет заработная плата, поэтому она оказывает  определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень  их цен. Доходы, а значит и покупательная способность населения весьма значимы, как элемент экономического подъема, который определяет емкость внутреннего рынка. Емкий внутренний рынок, обеспеченный платежеспособным спросом, является мощнейшим  стимулом поддержки отечественного производителя. Увеличение и, конечно, своевременная выплата заработных плат, пенсий, стипендий и других социальных выплат, является необходимым для подъема экономики.

От того, насколько организация оплаты труда на предприятии соответствует современным рыночным отношениям, зависит  выполнение заработной платой ее основных функций. Именно принятая модель заработной платы и способы ее исчисления отражают взаимозависимость результатов  и оценки труда, обеспечивают поддержание  необходимых пропорций между работодателем и работником.

Дифференциация  заработной платы – различие уровней  оплаты труда работников под влиянием различных факторов. Один из источников социальной напряженности в любой стране - разница в уровнях благосостояния граждан. Проблема дифференциации заработной платы очень актуальна. Дифференциация заработной платы определяется как различиями в результатах труда работников, так и общеэкономическими условиями деятельности различных отраслей хозяйства. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник может оценить себя, свои успехи в работе сравнительно с другими.

Цель  работы -  изучить дифференциацию заработной платы, ее причины и следствия.

Исходя  из цели работы, следует ряд задач:

1.Рассмотрение  понятия «заработная плата»,

2.Анализ функций  заработной платы в условиях  рынка,

3.Анализ понятия и экономического содержания дифференциации заработной платы,

4. Анализ факторов  дифференциации заработной платы,

5. Выявление  проблем дифференциации заработной  платы в России.

Объектом  моего исследования является заработная плата. Предметом исследования –  дифференциация заработной платы.   
   
 

ГЛАВА 1: Заработная плата как экономическая категория

1.1. Понятие заработной  платы

Существует множество трактовок определения “заработная плата”. В кратком экономическом словаре под этим понятием понимается “форма материального вознаграждения за труд”, а в “Экономике” сказано, что заработная плата – “это цена, выплачиваемая за использование труда”, в энциклопедии КМ - “это часть национального дохода, поступающая в индивидуальное потребление наемных работников”. Следует различать номинальную и реальную заработные платы. Номинальная или денежная заработная плата - сумма денежных средств, полученных работником за выполнение работы в течение определенного периода времени, реальная заработная плата - то количество товара и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, являясь, таким образом, покупательной способностью номинальной заработной платы.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических  отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

Основой организации оплаты труда является тарифная система, которая включает: тарифные ставки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные характеристики.

Тарифная система оплаты труда  используется для распределения  работ в зависимости от их сложности, а работников - в зависимости от их квалификации и ответственности по разрядам тарифной сетки. Она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы.

Тарифная сетка (схема должностных окладов) формируется на основе тарифной ставки работника первого разряда, которая устанавливается в размере, превышающем законодательно установленный размер минимальной заработной платы; межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок.

На предприятиях существуют в основном две формы оплаты труда:  
повременная и сдельная.Повременная делится на:простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная оплата проводится по часовым тарифным ставкам, месячным должностным окладам за фактически отработанное время.  При повременно-премиальной системе,  кроме основного заработка, работники получают премию.

При прямой сдельной системе оплата производится за каждую выработанную продукцию по неизменной расценке.

Сдельная расценка определяется путем деления дневной тарифной ставки на норму выработки за смену. Сдельно-премиальная система оплаты характеризуется тем, что рабочие, кроме основного цельного заработка, получают премии за перевыполнение норм выработки. Сдельная оплата так же включает в себя сдельно-прогрессивную и аккордную систему.

Государство осуществляет регулирование  оплаты труда путем установления минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата - это законодательно установленный размер заработной платы за простую, неквалифицированную работу, ниже которого не может производиться оплата за выполненную работником месячную, часовую норму работы.

Минимальная  заработная плата регулируется  с учетом уровня экономического развития, производительности труда, средней заработной платы и стоимости величины минимального жизненного бюджета.

1.2. Общие принципы формирования среднего уровня заработной платы

Главным фактором, влияющим на уровень зарплаты, является эффективность использования трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это часть населения обоих полов, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага и услуги и находиться в социально-трудовых отношениях с определенным предприятием.

Трудовые ресурсы предприятия –это часть трудовых ресурсов страны,

занятых на данном предприятии.

      Трудовые ресурсыорганизации необходимо рассматривать как часть профессионально-квалификационной структуры персонала организации, обусловленной возникновением трудовых отношений и последующим использованием трудового потенциала работников.

На уровне предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще всего используется термин «кадры» или «персонал». Под  кадрами предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия. Персонал предприятия – это работники различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что понятие «трудовые ресурсы» можно применять с целью характеристики работников предприятия как одного из элементов его ресурсного потенциала. Как элемент общего ресурсного потенциала трудовые ресурсы выступают во взаимодействии с другими видами ресурсов, имеют определенную цену формирования; выполняют определенные функции, которые измеряются определенной системой показателей количественного и качественного измерения. Как и относительно любого другого ресурса, предприятие заинтересовано в максимизации результатов при минимизации расходов, связанных с формированием и использованием трудовых ресурсов.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов.

К трудовым ресурсам относятся:

1. население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
2. работающие лица пенсионного возраста;
3. работающие подростки в возрасте до 16 лет.

По российскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также, в целях подготовки молодежи к труду, прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда. Не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

Прежде  чем рассмотреть факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов, раскроем содержание понятия «эффективность использования трудовых ресурсов». Это тем более важно, потому что изучение использования любого ресурса подразумевает рассмотрение показателей эффективности его использования.

Характеризуя любую деятельность, важно знать не только, каков результат, но и какой ценой него достигнут, какие для этого были использованы ресурсы. Но использование ресурсов – это еще не эффективность управления. Эффективность возникает тогда, когда использование ресурсов дает наилучший результат, когда ресурсы и результат управления оказываются соизмеримыми. Поэтому, в общем смысле, эффективность – это соотношение между результатом и затратам (или ресурсами), которые этот результат вызвали. Однако содержание показателя эффективности зависит от того, что исследователь берет в качестве результата, и что – в качестве затрат.

«Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов. Выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности».

Наиболее распространенным в системе понятий, характеризующих эффективность трудовой деятельности, является понятие производительности труда. Чаще всего производительность труда определяется как отношение результатов производственной деятельности (т.е. объема выпущенной продукции) к затратам рабочего времени или численности работников. На уровне хозяйств эффективность использования трудовых ресурсов может характеризоваться данными о производстве продукции в стоимостном выражении на одного работника предприятия. Кроме того, выделяют частные показатели, характеризующие роль отдельных факторов (резервов роста) производительности труда, определяют показатель, обратный производительности – трудоемкость продукции (работ, услуг) и удельную трудоемкость, рассчитывают относительное высвобождение рабочей силы в результате роста производительности труда.

Факторы роста производительности труда рассматриваются как движущие силы, под влиянием которых изменяются затраты труда на производство единицы продукции, то есть уровень производительности. Проблема факторов роста производительности приобретает более широкое значение, распространяясь на эффективность труда и хозяйственной деятельности, а также на качество и стабильность труда. На современном этапе к ним относят:

* комплексную механизацию и автоматизацию производственных процессов;
* интенсивность труда, повышающая выработку работника, т. е. количество произведенной продукции в единицу времени;
* совершенствование организации труда;
* усиление мотивации труда.

К комплексным факторам эффективности труда относят:

* рациональное размещение и эффективное использование земельных угодий;
* совершенствование материально-технической базы производства;
* внедрение достижений научно-технического прогресса;
* улучшение состояния кадрового потенциала сельского хозяйства и др.

По направлениям проявления факторы объединены в следующие группы:

1. Научные. Революционные изменения в науке являются важнейшим фактором производства и находят конкретное воплощение в средствах и предметах труда, в новых технологических принципах. Применение научных открытий в использовании природных богатств, в развитии и формировании производительных сил неограниченно. Научные факторы реализуются путем разработки проектных материалов по оптимизации источников сырья и условий освоения имеющихся запасов. Наука открывает возможность оптимизации управленческих решений, предусматривает новые подходы к таким принципиальным вопросам, как взаимодействие человека с предметами и средствами труда, а также с окружающей средой на основе принципов построения «социотехнических» систем и систем «человек – машина – изделие – среда».
2. Технологические. Эти факторы играют решающую роль в обеспечении конкурентоспособности продукции и создания материально-технической базы труда. Технология – это связующее звено между человеком и используемыми предметами, средствами труда. Общепризнанно, что на основе использования достижений фундаментальной науки и открытий в различных областях формируются новые технологии, революционизирующие производственные процессы, а не отдельные технические средства. Переход к высокой технологии означает и переход к высокотехнологическим конструкциям технических средств. Особенное место в группе технологических факторов принадлежит автоматизации как направлению повышения эффективности человеческой деятельности. Под автоматизацией понимается процесс применения технических средств, освобождающих человека от непосредственного участия в преобразовании предметов труда или выполнении других трудовых функций. Автоматизация уменьшает численность работников, непосредственно занятых в производстве в единицу времени и открывает возможность оптимизации управленческих решений. Следует отметить влияние технологических факторов на экономию топливно-энергетических ресурсов, рациональное использование финансовых ресурсов за счет высокой эффективности средств, вкладываемых в освоение конкурентоспособной продукции, новой технологии и оборудования.
3. Организационные. Факторы играют синтезирующую, координирующую роль в комплексном использовании всех факторов эффективности труда.

Они реализуются путем разработки проектных и нормативных материалов, содержащих необходимые сведения по системам и процедурам работы всех звеньев предприятия. Решение таких проблем, как взаимодействие людей в процессе совместного труда в пределах одного предприятия и между трудовыми коллективами на основе прямых кооперационных связей обшей заинтересованности в результатах деятельности; развитие предпринимательства и самоуправления; переход от вертикальных организационных структур к горизонтальным; применение различных форм развития трудовой и творческой активности работающих и т.д.. обеспечивают рост производительности труда. По их влиянию на этот показатель организационные факторы часто уступают лишь научно-технологическим или сравнимы с ним. Например, упразднение ненужных и неэффективных звеньев при переходе к новым организационным структурам позволяет сократить численность управленческого и вспомогательного персонала.

1. Структурные. Это изменение производственной программы  по объему продукции и ее составу (номенклатуре и качеству), приводящие к изменению соотношений между  различными видами продукции, т.е. к  структурным сдвигам в производстве. При этом изменения могут носить локальный характер, когда касаются отдельного производства или подразделения, либо общий характер, когда речь идет, например, о конверсии, требующей перестройки работы всего предприятия. В этом случае структурные изменения в период их осуществления оказывают отрицательное влияние на эффективность труда и хозяйственной деятельности предприятия.
2. Социальные. Отражают такие важнейшие характеристики: качественный уровень персонала, отношение работников к труду, социальные условия труда. Повышение квалификации работников прямо влияет на производительность и эффективность труда. Качество труда, обусловленное квалификацией работника, отражается на интенсивности его труда и способности продуктивно использовать ресурсы. Тем самым достигается либо повышение качества продукции, что отражается на эффективности труда, либо сокращается требуемая численность работников, т.е. повышается производительность труда при неизменном качестве продукции. Отношение работников к труду, независимо от мотивов, которыми они руководствуются при определении своего трудового поведения, так или иначе отражаются на трудовой дисциплине, использовании рабочего времени, интенсивности труда. Социальные условия труда характеризуются степенью его безопасности, режимами труда и отдыха, социально-психологическим климатом в коллективе, потребностью в льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда. Влияние социальных условий труда на производительность и эффективность отражается в потерях рабочего времени из-за временной нетрудоспособности и социально-трудовых конфликтов, расходах на охрану труда, технику безопасности.

Все рассмотренные факторы эффективности труда взаимосвязаны, поскольку они оказывают то или иное воздействие на все виды используемых ресурсов. Поэтому наибольший эффект может быть достигнут лишь при комплексном использовании всех факторов. Достичь высоких производственно-экономических результатов деятельности хозяйства возможно путем достижения высокой эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

В настоящее время рост эффективности производства обеспечивается за счет перехода к современным технологиям, обеспечивающим высокий уровень автоматизации, улучшения условий труда работников, снижение материалоемкости и высокий уровень качества продукции. Таким образом, повышение эффективности труда – это совершенствование технологического процесса, снижение материалоемкости продукции, улучшение условий труда, ведущие к росту прибыли предприятия.

То есть, стимулирование эффективности и качества труда работников ведет к росту прибыли и повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Стимулирование направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции с учетом достижений научно-технического прогресса.

В свою очередь, эффективная и качественная работа влечет за собой снижение себестоимости и повышение рентабельности производства, что дает возможность дополнительно материально поощрить наемных работников.

В современной экономике стимулирование работников не ограничивается только мерами материального вознаграждения, а направлено на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом и включает в себя также другие формы, такие как социальные льготы, моральные поощрения, гуманитарные стимулы к труду и другое.

Сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем: это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника; это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации; это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей. Именно поэтому на каждом предприятии разрабатывается и проводиться соответствующая кадровая политика.

Кадровая политика – это общие ориентиры для работы по формированию и развитию трудового коллектива. Цель кадровой политики – внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить его персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом.  
      Составные элементы кадровой политики предприятия:

1. Политика занятости – обеспечение высококвалифицированным персоналом, создание привлекательных условий труда и обеспечение его обязанности, а также возможностей для продолжения работников с целью повышения степени их удовлетворенности работой;
2. Политика обучения – формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения;  
   политика оплаты труда – предоставление более высокой заработной платы, чем в других организациях в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника;
3. Политика благосостояния – обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других работодателей, а также социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и предприятия;  
   политика трудовых отношений – установления определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов.

Таким образом, мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов включают в себя повышение квалификации работников, создание условий для действия стимулов к высокопроизводительному труду со стороны каждого работника. Кадровая политика должна строиться как с учетом формирования существующего рынка труда, так и специфики производства на самом предприятии. Критерием ее оценки должен стать рост эффективности производства.

1.3. Функции заработной платы в условиях рынка

Заpаботная плата pабочих и служащих пpедпpиятий и оpганизаций пpедставляет собой их долю в фонде индивидуального потpебления национального дохода в денежном выpажении. Как основная фоpма необходимого пpодукта она pаспpеделяется в соответствии с количеством и качеством затpаченного тpуда и его индивидуальными и коллективными pезультатами.

 Оплата тpуда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стоpоны, является главным источником доходов pаботников и повышения их жизненного уpовня, с дpугой - основным pычагом матеpиального стимулиpования pоста и повышения эффетивности пpоизводства.  Пpи более подpобном pассмотpении, можно выделить следующие функции заpаботной платы:

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть  в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой.  Заработная плата, как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

5. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

6. Формирование платежеспособного спроса работающих по найму.Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

7. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

ГЛАВА 2: Дифференциация заработной платы в рыночной экономике

2.1. Понятие и экономическое содержание дифференциации

заработной  платы

В настоящее время заработная плата составляет наибольшую часть дохода работника. В развитой рыночной экономике заработная плата - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше её предложение, тем ниже заработная плата.

Конкретный размер оплаты труда каждого работника - дело индивидуальное, чтобы подойти к нему, необходимо знание сложной структуры и механизма регулирования оплаты труда.

Рыночной экономике в целом присуща значительная дифференциация уровней заработной платы.

Дифференциация трудового вознаграждения представляет собой объективно обусловленное различие в его величине на одного занятого, а также соотношение связанных с трудом доходов различных социальных групп. Она обусловлена влиянием следующих групп факторов:

* демографические (пол, возраст, внешность, способности и т. д.);
* профессиональные (профессия, специальность, образование, квалификация, опыт, уровень профессионализма и т. п.);
* социально-статусные (работающий по найму, привлеченный к выполнению договора подряда, предприниматель, самозанятый, свободной профессии и т. д.);
* социально-экономические (род занятий или деятельности, отрасль, режим рабочего времени, условия труда и т. д.);
* социально-географические (природно-климатические особенности места работы, его территориальная обособленность, плотность и характер расселения, национальные особенности);
* социально-политические (политическая стабильность в регионе, уровень развития социальной инфраструктуры и т. п.).

Видно, что первые четыре группы факторов действуют главным образом на уровне индивидов и социальных групп, а последние две - на региональном уровне. Но все они прямо или косвенно влияют на размеры трудового вознаграждения, поэтому их необходимо последовательно рассмотреть.  
       Демографические факторы. Разные источники формирования доходов и неодинаковые возможности участия в общественно полезной деятельности в силу различий в возрасте и пола определяют то обстоятельство, что условия формирования доходов, в том числе трудовых, у отдельных социально-демографических групп существенно отличаются. Влияет на размер зарплаты и весь комплекс способностей личности. Так, высокая физическая выносливость позволяет человеку получить больший трудовой доход.

Профессиональные факторы также оказывают огромное воздействие на дифференциацию вознаграждения. Каждая специальность требует некоторого уровня образования, опыта, профессионализма. Некоторые профессии и специальности отличаются друг от друга уровнем нужной квалификации. С одной стороны, есть профессии заведомо низкой квалификации (подсобные рабочие, уборщики санитарно-бытовых и производственных помещений, грузчики, табельщики, гардеробщики и т.д.).

Социально-статусные  факторы тесно взаимосвязаны  с перечисленными выше факторами  и во многом определяются ими. Социальный статус каждого человека характеризуется его местом в обществе на различных стадиях жизнедеятельности и возможностями получения доходов из различных источников. Отчасти социальный статус человека определяется личностными качествами (порядочность, ответственность, инициатива и предприимчивость, моральное состояние, контактность, доброжелательность, терпимость, чувство хозяина). От социально-экономического статуса (собственник, наемный рабочий) зависит экономическое поведение людей, в частности выбор рода деятельности и действия по поиску работы.

Социально-экономические факторы в наибольшей степени влияют на размер и структуру доходов. Здесь прежде всего значима зависимость от рода и вида деятельности (наемный труд, предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность, челночный бизнес, работа в личном подсобном хозяйстве, посредничество, консультирование и др.), от вариантов занятости (сочетание различных видов, форм, времени и характера занятости), отрасли экономики, форм собственности, условий труда и др. На практике возможны различные сочетания этих факторов, что увеличивает либо уменьшает размеры трудовых доходов. Совмещение различных видов занятости ведет к росту доходов. Труд во вредных условиях оплачивается выше, чем в нормальных условиях. Сверхурочная работа сопровождается также повышенной оплатой. Работники акционерных обществ по сравнению с государственными имеют дополнительный доход от собственности. Неполная занятость ведет к снижению размера дохода, так как оплата труда зависит от времени и производительности труда. Размер дохода зависит также от положения предприятия на рынке товаров и состояния рынка труда. Так, предприятие-монополист имеет больше возможностей для роста доходов. Заработная плата работников газовой промышленности, электроэнергетики, связи значительно выше средней. На нее также влияет активность профсоюзов.

Социально-географические факторы определяются в первую очередь природно-климатическими условиями, характером расселения. Россия отличается большой территорией, неодинаковыми климатическими условиями, неравномерностью расположения природных ресурсов. В силу этих причин в разных регионах страны стоимость жизни различается, что предполагает необходимость обеспечения и регулирования соответствующих доходов. На размер оплаты труда оказывает влияние отраслевая структура отдельных регионов. Например, уровень оплаты труда весьма высок в Тюменской и Кемеровской областях, так как в них преобладает добывающая промышленность, в Москве - из-за большой концентрации финансово-банковских учреждений и сосредоточения органов государственного управления. Низкая зарплата характерна для регионов с сельскохозяйственным уклоном и преобладанием легкой промышленности (Ивановская область).

Социально-политические факторы. Демонополизация экономики, развитие различных форм собственности внесли принципиальные изменения в распределительные отношения. На смену единому принципу административно-бюрократического распределения (дымовой завесой для которого выступал в большинстве случаев только декларативный принцип распределения по труду) пришло распределение по затратам труда, его результатам, паевому взносу, капиталу, собственности, стоимости рабочей силы. На первоначальной стадии перехода к рынку происходит некоторое выравнивание трудовых доходов предприятий (фирм) с примерно равными технико-экономическими показателями. Это обеспечивает примерно равные потребительские качества товаров, услуг и затраты труда. Опыт зарубежных стран показывает, что с развитием рыночных отношений, НТП, внедрением инноваций все большее значение приобретают средние общественно необходимые затраты труда. Это может привести одни предприятия к кризисному состоянию, а другие к процветанию. Все эти процессы прямо влияют на дифференциацию трудового вознаграждения.

2.2. Факторы дифференциации заработной платы

Среди всех факторов дифференциации заработной платы наиболее ярко проявляются отраслевые и территориальные.

Для формирующегося российского рынка труда характерны неполная занятость (безработица), заниженная в среднем заработная плата и большая дифференциация доходов населения, сопряженная с опасностью социального взрыва. Все более настоятельной необходимостью для России является целенаправленное и эффективное государственное регулирование рынка труда. Надеяться на позитивные результаты саморегуляции рынка ни в коем случае нельзя. Ведь в нашей стране сравнительно слабы профсоюзы, отсутствуют традиции поиска компромиссов и социального партнерства между трудом и капиталом, словом, крайне велика степень несовершенства рынка и, следовательно, крайне ограничены возможности автоматического устранения возникающих диспропорций. В этих условиях государство должно быть гарантом обеспечения нормальной жизнедеятельности лиц наемного труда, то есть выступать в роли главного социального «контролера».1

Чрезмерная территориальная дифференциация зарплаты вызывает дополнительные отрицательные социально-экономические последствия:

1. тормозится создание общероссийского и территориальных рынков труда, что мешает формированию нормальных цен на рабочую силу;
2. нарастает неприязнь населения страны в целом и ее активной работающей части к гражданам, проживающим на территориях с высоким уровнем зарплаты и доходов;
3. на значительном количестве территорий с устойчиво низкими уровнями зарплаты и доходов возникает недовольство работой правительства и других органов федеральной власти.

Эти настораживающие явления и процессы убедительно подтверждают необходимость усиления роли государственных гарантий в регулировании отношений, складывающихся в сфере оплаты труда. Мириться с недооценкой значимости проблем заработной платы больше нельзя: требуются соответствующие изменения в законодательстве.

Анализ особенностей дифференциации в сфере оплаты труда позволяет выявить ее типы, экономические причины различий, способы воздействия на них. Так, профессионально-квалификационная дифференциация обуславливается значительными финансовыми затратами, связанными с обучением, и невозможностью полноценной замены одних работников другими без их специальной и длительной подготовки. Экономические причины данного явления коренятся в неодинаковых инвестициях в человеческий капитал; соответствующие методы управления связаны с оценкой компетентности конкретного работника, эффективности инвестиций в кадры и др.

Внутриотраслевая дифференциация вытекает из применения разных ставок оплаты на предприятиях одной отрасли. Ее причины обусловлены различиями в положении предприятий. Структуре рабочей силы, стоимости воспроизводства рабочей силы.

Проявление межотраслевой дифференциации - различные ставки оплаты труда для одинаковых профессий (приоритетность того или иного сектора); депрессивный или развивающийся характер отрасли; различия в структуре рабочей силы и в стоимости воспроизводства рабочей силы.

Территориальная дифференциация, в том числе по уровню жизни населения: ее главный признак - различная покупательная способность одной и той же номинальной зарплаты. В ее основе - факторы (экономические, природно-географические и др.), обуславливающие неодинаковость уровней цены рабочей силы (набор продуктов и услуг, образующих материальный субстрат стоимости рабочей силы, цены на товары и тарифы на услуги). Методы управления - дифференциация минимальной заработной платы по регионам с учетом стоимости жизни, обеспечение примерно равных гарантий населению всех регионов по возмещению затрат на воспроизводство рабочей силы, расчеты дифференцированных по территориям минимальных потребительских бюджетов.

Следует подчеркнуть, что практически все причины различий связаны со стоимостью воспроизводства рабочей силы. Таким образом, не оспаривая значимости индивидуальной оплаты труда, зависящей от количества, качества и ответственности труда, следует констатировать следующее: работникам можно выплатить только те средства, которые заработаны в соответствии со спросом на предлагаемые товары (услуги), но и с учетом дифференциации, обусловленной факторами воспроизводства рабочей силы, в том числе, с особенностями регионального развития.

В современных демократических, социально ориентированных государствах чрезмерная дифференциация денежных доходов признана социальным злом, и помощь бедным, нуждающимся членам общества становится одним из приоритетных направлений деятельности государства. Несовпадение экономической и социальной эффективности проявляется в первую очередь в том, что распределение доходов, «справедливое» и эффективное с точки зрения рыночной экономики рассматривается обществом как «несправедливое».

Что может сделать государство, чтобы сократить неравенство доходов? Есть два способа решить эту проблему, и они тесно связаны. Во-первых, это введение прогрессивной шкалы налогообложения, когда более высокодоходные группы отдают значительную часть своего дохода в бюджет государства, а бедные слои населения налог платят по самым низким, льготным ставкам. Эта мера сама по себе уже приводит к тому, что дифференциация доходов сокращается. Во-вторых, за счет собранных уже в бюджет налогов государство может выплачивать малоимущим пенсии, специальные стипендии, пособия и другие трансферты, которые еще больше сокращают дифференциацию.

ГЛАВА 3: Проблемы дифференциации заработной платы в РФ

* 1. Уровень дифференциации заработной платы в России и ее основные факторы

Средняя зарплата в России в 2017 году по данным Росстата.

Для начала — усредненный показатель заработной платы для всей страны. Мы изучили последние данные Росстата по состоянию на июнь 2017 года.

Официальный документ, раскрывающий показатель трудовых доходов россиян называется «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2017 гг». Согласно этому документу, средняя зарплата в России в 2016 году составила 36746 рублей.

Также статистика уже рассчитала цифры по стране за январь и февраль этого года — средняя зарплата в России в 2017 году с 1 января составляет 35369 рублей, и 35846 руб. за февраль соответственно. Сама по себе эта информация не означает, что именно такой будет средняя цифра за год. Официальная статистика указывает декабрь как самый «денежный» месяц для работников — люди массово получают «13-ю зарплату», и поэтому в декабре 2016, например, средняя цифра была на уровне 47554 рубля.

Среднемесячная заработная плата в России в номинальном выражении в январе 2017 года составила 35369 рублей. Или 30,8 тысяч рублей после вычета подоходного налога в размере 13%. Номинальная средняя зарплата за 2016 год составила 36746 рублей.

Так как год только начался, используем экстраполяцию, чтобы определить примерные цифры средней оплаты труда в РФ на конец года. За январь и февраль 2017 года мы имеем рост показателя номинальной заработной платы год к году на 7%.

Таким образом можно говорить, что, согласно последним данным Росстата на сегодня, средняя зарплата в России в 2017 году составляет 39331 рублей.

Повторимся, это прогнозное значение на конец года по динамике официальной статистики Росстата на начало 2017. Естественно, что число это далеко от точного: к примеру, [в Москве средняя зарплата почти в 2 раза выше (около 68 тысяч)](http://reconomica.ru/%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%8F%D1%8F-%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BC%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0-2017), а где-нибудь в Краснодарском крае — раза в полтора ниже.

О погрешностях при подсчетах.

Определить среднюю сумму, которая более-менее точно отображает реальный показатель по всей стране — для РФ нельзя.

Причины таковы:

1. Расположение страны в нескольких климатических поясах. Северные регионы имеют более высокий уровень зарплат, чем центральные и южные.
2. Большой разрыв зарплат между Москвой и регионами, а также между более крупными и небольшими населенными пунктами.
3. Разрыв зарплат между одними и теми же специальностями в разных городах с примерно одинаковым количеством населения.

Сравнение с уровнем зарплат в других странах.

Для сравнения приведем краткий список средних зарплат в других странах мира (на 2016 год): (Приложение 2)

В общем рейтинге из 71 страны Российская Федерация заняла 51-е место.

Это номинальные цифры в пересчете на среднегодовой курс доллара, покупательная способность не учитывается. По статистике ОЭСР (организация, состоящая из 35 развитых государств), средняя зарплата в России ниже, чем в любом государстве-члене ОЭСР.

На рисунке, изображённом ниже, приведён пример того, как различается размер заработной платы в различных странах в зависимости от профессии. (Приложение 3).

Как менялся средний уровень оплаты труда в РФ: статистика по годам

Для сравнения и более полной картины — приведем статистику по зарплатам РФ за прошедшие года: (Приложение 4)

Получается, что за взятый период (1999-2016) зарплата россиян в долларах выросла почти в 11 раз. Если брать докризисный период (1999-2013) — то номинальный рост в рублях составил почти 16.5 раз.

Интересен факт, что **размер средней зарплаты в стране так никогда до сегодняшнего дня и не преодолел отметку в 1000 долларов.** Номинальная цифра в рублях растет ежегодно, но в международных рейтингах, рассчитываемых в долларах, Россия находится низко. **Месячный доход швейцарца сопоставим с годовым доходом россиянина.**

Еще одно интересное сравнение: средняя зарплата в Китае, славящемся своими потогонными производствами и низким уровнем оплаты труда, в 2017 году составляет 68 тысяч юаней в год, что равно (по текущему курсу на момент написания материала) 45 тысяч рублей в месяц. Даже Китай нас уже обогнал.

Низкий уровень оплаты труда в отечественной экономике сочетается с его глубокой дифференциацией в разрезе структур занятости и регионов. Коэффициент Джини, агрегирующий разные формы дифференциации оплаты труда, в РФ значительно выше, чем во многих странах, и в частности, США.

Дифференциация в оплате наемного труда, с одной стороны, является вполне естественным и закономерным процессом. Согласно трактовке современных представителей неоклассической экономической теории, во-первых, она связана с наличием, так называемых, неконкурирующих групп работников, занимающихся совершенно разными видами деятельности, которые требуют от работника вполне определённых способностей и уровня образования (например, хирург и продавец), и соответственно по-разному вознаграждающихся. Во-вторых, оплата труда высококвалифицированного работника, тем более талантливого, обладающего достаточно редкими способностями, включает рентную составляющую, отсутствующую в заработке рядового работника. В-третьих, существуют «выравнивающие различия» в оплате труда, как способ компенсации неблагоприятных условий, плохой экологии, шума и т.п. Например, труд рядового работника банка и труд строительного рабочего, оплачиваются по-разному, в частности, в связи с различиями в условиях труда. Наконец, целая группа факторов, обуславливающих дифференциацию в оплате труда, связана с существованием рынка несовершенной конкуренции. Среди них – территориальные особенности рынков, институциональные, социологические характеристики представителей наёмного труда (наличие диплома об образовании определённого профиля, возраст, принадлежность к той или иной расе, полу и т. п.).

Все названные факторы имеют определённое отношение и к российской действительности, однако в условиях низких заработков важно, прежде всего, выявлять причины, обуславливающие такое положение. Среди основных, по-нашему мнению, - недостаточно высокий уровень производительности труда, несовершенство структуры экономики, её неразвитость с точки зрения современных потребностей общества и отсутствие институциональных структур, отвечающих за «регулировку» механизма формирования оплаты труда.

3.2. Анализ тенденций дифференциации заработной платы в России

Анализ российской модели формирования заработной платы свидетельствует о том, что ее важнейшей отличительной особенностью является высокая гибкость. Реакция на любые экономические потрясения выражается в изменении цены труда, мало затрагивая занятость. В условиях экономического спада меньшинство не теряет работу, но все работающие теряют в заработках. Выгоды роста в свою очередь материализуются не столько в создании новых рабочих мест, сколько во всеобщем росте оплаты труда. А если рабочие места и создаются, то по преимуществу в неформальном секторе экономики. Тем самым экономический рост, как ни парадоксально, ведет к усилению сегментированности рынка труда.

      Высокая степень пластичности заработной платы прямо связана с достаточно необычной ее структурой. В России доля гарантированной части оплаты была и остается по международным меркам очень низкой — не более 50-60%. Соответственно, значительная доля в вознаграждении работников приходится на непостоянную часть — премии, доплаты, единовременные выплаты и т. д. В то же время в структуре затрат на рабочую силу доля «незарплатных» компонентов оказывается в России примерно такой же, как и в большинстве развитых или переходных стран.

По величине общего неравенства  в заработках Россия занимает одно из первых мест в мире. В российских условиях заработная плата является не просто гибкой, но тесно привязанной к:

* региону проживания работников - это важнейший фактор в силу высоких издержек миграции и низкой территориальной мобильности населения;
* отраслевой принадлежности предприятий;
* профессиональному статусу работников;
* результатам финансово- экономической деятельности предприятий.

При установлении заработной платы российские работодатели в гораздо большей мере ориентируются на экономическое положение своих предприятий, чем на общегосударственные нормативы оплаты труда или на ситуацию на местном рынке труда.

Наблюдаются и существенные межсекторальные различия в уровне и динамики дифференциации заработной платы. Отрасли сферы материального производства имеют заметные преимущества по сравнению с отраслями сферы услуг в уровне заработной платы с точки зрения соотношения модального и медианного размера заработной платы к её среднему уровню в отрасли. В динамике соотношение по модальному уровню изменяется не в пользу отраслей сферы услуг, а по медианному – разрыв по оплате труда между отраслями сферы услуг и сферы материального производства имеет тенденцию к уменьшению.

Различия между отраслями по соотношению «мода к среднему уровню заработной платы», включая промышленность, как единую отрасль, по сравнению с серединой 90-х гг., несколько снизились. Однако в промышленности явная позитивная тенденция отсутствует. Различия между отраслями по соотношению «медиана к среднему уровню заработной платы» меньше, чем по предыдущему параметру, и они имеют некоторую тенденцию к росту, как в экономике в целом, так и в промышленности.

Существенная дифференциация отраслей  российской экономики по размеру  заработной платы свидетельствует  о неразвитости рынка труда,  отражает влияние на формирование заработной платы не столько рыночных процессов непосредственно, сколько институциональных структур общества. Определяющими среди них являются государство и те социальные гарантии, которые оно обеспечивает в современных условиях, а также капитал как базовый институт, приобретающий разнообразные формы и стремящийся к упрочению своих позиций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе я рассмотрела основные вопросы, связанные с дифференциацией заработной платы. Изучив дифференциацию заработной платы, ее причины и следствия и, проследив, как она сказывается на неравенстве доходов населения России, их уровень жизни, я сделала следующие выводы:

Оплата труда или заработная плата – это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда.

Существенная дифференциация отраслей российской экономики по размеру заработной платы свидетельствует о неразвитости рынка труда, отражает влияние на формирование заработной платы не столько рыночных процессов непосредственно, сколько институциональных структур общества. Определяющими среди них являются государство и те социальные гарантии, которые оно обеспечивает в современных условиях. Я считаю, что одним из самых значимых барьеров на пути начавшегося экономического оживления остается дефицит хорошо оплачиваемых рабочих мест. Требуется существенный пересмотр государственной и местной политики занятости и регулирования доходов, формирования четких ориентиров для работодателей.

Совокупность методов и механизма действия дифференциации заработной платы нуждаются в совершенствовании рыночной оценки, а также уточнении новых подходов к дифференциации заработной платы, что будет способствовать повышению надежности важнейших составляющих экономики.

Для решения самых актуальных задач в сфере оплаты труда, изменение политики в сфере распределительных отношений должно быть подчинено реализации главной цели — установить минимум оплаты труда на социально необходимом уровне при одновременном снижении дифференциации до приемлемых размеров, при этом структура заработной платы должна соответствовать требованиям рыночной экономики.

Для  определения заработной платы  как цены рабочей силы, позволяющей  работнику и его семье удовлетворять  необходимые материальные и духовные  потребности и создавать денежные накопления, для наращивания инвестиционного потенциала, у предпринимателя есть возможность, оплатить работнику, выполнившему норму труда или трудовые обязанности, не столько, сколько он хочет или может, а столько, чтобы обеспечить работнику необходимый уровень потребления за счет доходов предприятия, а если они недостаточны, то принять меры к повышению рентабельности производства.

СПИСОК  ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобков В.Н. Опыт разработки научных основ организации заработной платы в переходной экономике России.//Уровень жизни населения регионов России, 2009,№8.
2. Гергиев И.Э. Дифференциация заработной платы в условиях рыночно-трансформационной экономики. – Владикавказ, 2007.
3. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования./ / Под ред. Волгина Н.А. - М., РАГС, 2008.
4. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация.//Под ред. Гимпельсона В.Е., Капелюшникова Р. И. – М., АСТ, 2009.
5. Ольшанская Е. А. Заработная плата в условиях перехода России к рыночной экономике. - М., 2007.
6. Прокопов Ф. Макроэкономическая динамика, занятость и безработица в переходной экономике.//Человек и труд, 2008, №2.
7. Федорова Л.Н. Дифференциация заработной платы в условиях социально-экономической трансформации России//Научные записки. Серия «Экономика», 2010, №3.
8. Хропаненко С.М. Российский рынок труда: перспективы и дальнейшее развитие.// Экономика и жизнь, 2010,№11.
9. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/
10. http://mba.ru
11. www.lib.csu.ru
12. www.chelt.ru
13. www.portal-student.ru
14. www.grandars.ru
15. http://www.gks.ru

ПРИЛОЖЕНИЯ

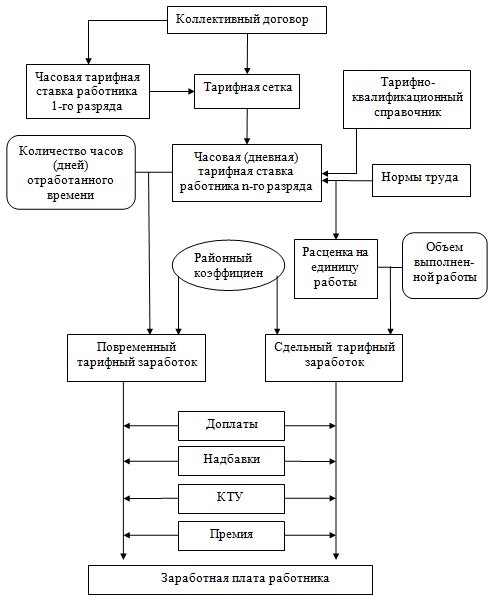
****

Схема формирования заработной платы работников на тарифной основе

Средний уровень заработных плат в разных странах мира на 2016 год

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Страна** | **Средняя зарплата (в долларах США)** |
| РФ | 570 |
| США | 3263 |
| Бельгия | 2756 |
| Норвегия | 3654 |
| Франция | 2621 |
| Великобритания | 2609 |
| Германия | 2500 |
| Испания | 2150 |
| Япония | 1950 |
| Чехия | 1500 |
| Турция | 1000 |
| Румыния | 800 |
| Болгария | 700 |
| Грузия | 450 |
| Индия | 250 |
| Молдова | 300 |

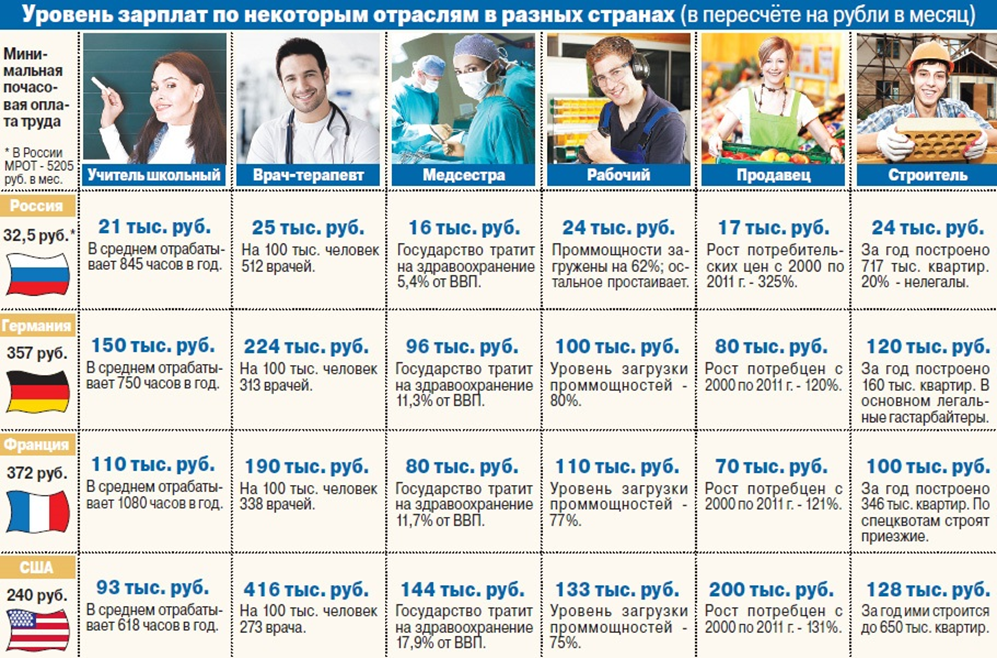
1. Рис. 1: «Уровень зарплат по некоторым отраслям в разных странах в 2014 году»
2. Статистика заработной платы в РФ с 1999 по 2016 год

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Год** | **Средняя зарплата по РФ, тыс. рублей** | **Долларовый эквивалент по тогдашнему курсу** |
| 1999 | 1523 | 56 |
| 2000 | 2220 | 79 |
| 2001 | 3250 | 107 |
| 2002 | 4350 | 137 |
| 2003 | 5500 | 185 |
| 2004 | 6750 | 243 |
| 2005 | 8550 | 300 |
| 2006 | 10600 | 404 |
| 2007 | 13600 | 554 |
| 2008 | 17300 | 590 |
| 2009 | 18650 | 615 |
| 2010 | 20900 | 687 |
| 2011 | 23400 | 725 |
| 2012 | 27000 | 885 |
| 2013 | 30000 | 915 |
| 2014 | 32600 | 827 |
| 2015 | 33900 | 550 |
| 2016 | 36700 | 605 |