

ВЛИЯНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ НА ОПЛАТУ ТРУДА. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ

Выполнила Гурьева Татьяна

Дискриминация - это неравные возможности сотрудников, имеющие одинаковые характеристики производительности труда.

Существует 4 модели дискриминационных различий в заработной плате:

**Модель
монопсонистической
дискриминации**

**Модель склонности к
дискриминации**

Модель сегрегации

**Модель
статистической
дискриминации**

1. Модель монополистической дискриминации

Основана на предложении эластичности труда для различных групп работников и объясняет групповую дискриминацию в заработной плате. Дискриминирующая монополия возникает, когда монополист платит сотрудникам неодинаковую заработную плату.

Дискриминация будет возможна при двух условиях:

- 1) эластичность предложения труда неодинакова;
- 2) отсутствует мобильность сотрудников между группами.

Предельные издержки, максимизирующие прибыль, определяются предельными издержками предельному денежному продукту:

$$MC = MRP.$$

Они определяют общий уровень занятости и занятость каждой группы так, что $L_1 + L_2 = L_0$. При этом заработная плата сотрудников первой группы -- с более высокой эластичностью предложения труда -- выше заработной платы, которая могла быть установлена без дискриминации, а сотрудников второй группы -- ниже, $W_2 < W_0$, $W_1 > W_0$.

МОДЕЛЬ СКЛОННОСТИ К ДИСКРИМИНАЦИИ

Модель склонности к дискриминации (модель дискриминации Беккера) предполагает, что работодатель может иметь склонность к дискриминации каких-либо групп работников. Нанимая сотрудников дискриминируемой группы, работодатель несёт дополнительные издержки помимо заработной платы:

Основные положения данной модели:

1. Найм дискриминируемых сотрудников будет происходить только тогда, когда их заработная плата будет меньше заработной платы недискриминируемых сотрудников.
2. Чем больше дифференциация заработной платы, тем больше дискриминирующих сотрудников будет нанято.
3. Чем больше взаимозаменяемы в процессе производства сотрудники дискриминируемой и недискриминируемой группы, тем больше дискриминирующих сотрудников будет нанято.

МОДЕЛЬ СЕГРЕГАЦИИ

Сегрегация -- это деление сотрудников на группы и ограничение доступа каких-либо групп сотрудников (непосредственно или через ограничение доступа к профессиональной подготовке). Сегрегация -- это одна из форм дискриминации на рынке труда.

Существует отраслевая сегрегация (неравномерное деление групп по отраслям) или профессиональная сегрегация (неравномерное деление групп по профессиям).

В основе их лежат следующие предпосылки:

1. существуют две группы, одинаковые по своей производительности;
2. межпрофессиональная мобильность для этой группы ограничена.

Степень сегрегации характеризует индекс Дункана, который определяется путем суммирования по всем профессиональным группам абсолютных значений различий удельного веса занятости в данной профессиональной группе в общей занятости каждой из двух сравниваемых групп/

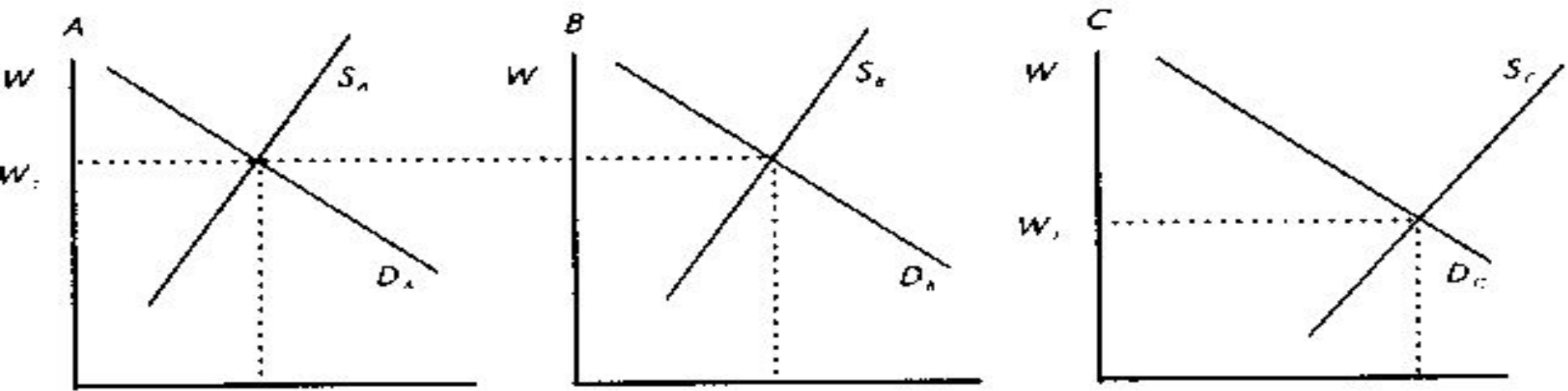
$$D = E(M_i - F_i)/2$$

где M_i -- процентная доля профессии i среди всех занятых группы M ;

F_i -- процентная доля профессии i среди всех занятых группы F .

Индекс показывает, какой процент членов каждой из двух сравниваемых групп (он одинаков для каждой группы, так как перемещения между профессиями симметричны для обеих групп, поэтому в знаменателе формулы стоит 2) должен сменить место работы для устранения сегрегации.

- Если индекс равен 1, то профессии или отрасли полностью разделены по двум группам, если -- 0, то каждая из групп одинакова представлена во всех профессиях или отраслях.



Рассмотрим эту модель на примере конкурентного рынка труда, состоящего из трех профессий А, В, С. Предположим, что спрос на труд одинаков по своим характеристикам для всех трех профессий, но для дискриминируемой группы доступна только профессия С. Тогда работники недискриминируемой группы распределяются равномерно по профессиям А и В так, что $L_A = L_B$, а ставка заработной платы – W_1 . С другой стороны, работники дискриминируемой группы все сосредоточатся в профессии С, при этом так как $L_C = L_A + L_B$, то равновесие достигается при меньшей заработной плате, равной W_2 . Таким образом, в результате профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую заработную плату за счет работников дискриминируемой группы, однако последние не получают заработную плату меньше своего предельного продукта. Проблема заключается в том, что они сосредоточены в определенных профессиях, рынок труда не имеет из-за дискриминации совершенной мобильности, поэтому из-за избыточности предложения равновесие достигается при низких значениях заработной платы.

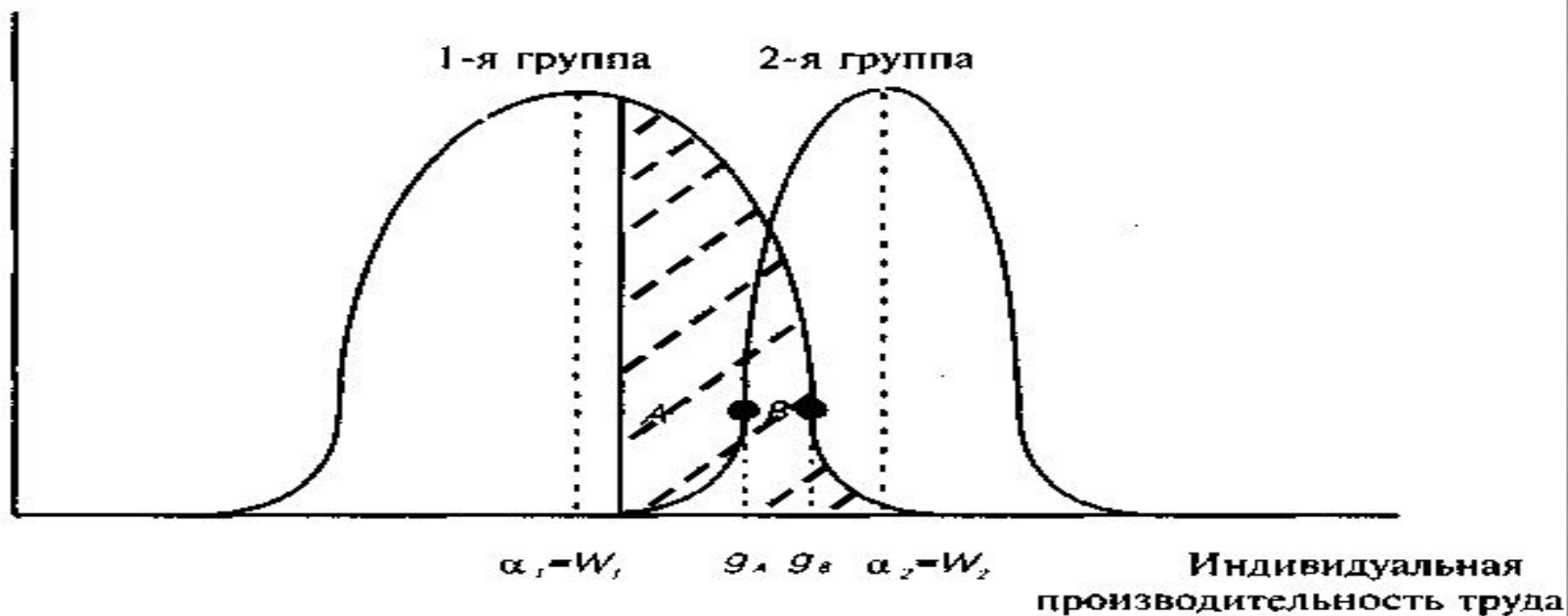
МОДЕЛЬ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ

Статистическая дискриминация - это дискриминация сотрудников на основе средних характеристик, присущих группе, к которой принадлежит данный сотрудник.

Теория статистической дискриминации исходит из того, что:

- 1. существует несовершенство информации;*
- 2. сотрудники делятся на группы по своей производительности;*
- 3. издержки на индивидуальный отбор, на выяснение их производительности высоки;*

Доля
работников



Может возникнуть ситуация, когда сотрудник B из первой группы имеет индивидуальную производительность g_B , работник A из второй группы — индивидуальную производительность g_A , причем $g_B > g_A$. Но работник B будет получать заработную плату W_1 , соответствующую a_1 — средней производительности работников первой группы, а работник A — заработную плату W_2 , соответствующую a_2 — средней производительности работников второй группы, причем $W_2 > W_1$. В этом случае возникает индивидуальная статистическая дискриминация. Ей будут подвергаться те работники из первой группы, которые попадают в область, заштрихованную на графике

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТКОВ

Доходы населения

Распределение доходов

Неравенство доходов

Доходы населения

Под доходами населения понимается сумма денежных средств и материальных благ, получаемых или произведенных домашними хозяйствами за определенный промежуток времени. Роль доходов определяется тем, что уровень потребления населения прямо зависит от уровня доходов. Условно, можно провести следующую классификацию доходов:

Денежные доходы населения включают все поступления денег в виде оплаты труда, доходов от предпринимательской деятельности, пенсий, стипендий, доходов от собственности в виде процентов, дивидендов, сумм от продажи ценных бумаг и недвижимости.

Натуральный доход включает прежде всего продукцию, произведенную домашним хозяйством для собственного потребления.

Номинальные доходы характеризуют уровень денежных доходов независимо от налогообложения и цен.

Располагаемые доходы - это номинальные доходы за вычетом налогов и других обязательных платежей.

Реальный доход характеризует номинальные доходы с учетом изменения розничных цен и тарифов.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОХОДОВ

Проблема распределения доходов имеет два аспекта: функциональное распределение и личное распределение.

Функциональное в связано со способом, которым денежные доходы общества делятся на заработную плату, ренту, процент и прибыль. Совокупные доходы распределяются в соответствии с функцией, выполняемой получателем дохода. В смешанной экономике основная часть общего дохода приходится на заработную плату. Доход мелких собственников, в том числе и от самодельности врачей, адвокатов, фермеров, владельцев мелких и некорпоративных предприятий, является по существу комбинацией заработной платы, прибыли, ренты и процента.

Личное связано со способом, которым совокупный доход общества распределяется среди отдельных домохозяйств. Совокупный доход неравномерно распределяется между группами семей. Часть доходов населения поступает государству как индивидуальные налоги, а остаток - на личное потребление и сбережение.

НЕРАВЕНСТВО ДОХОДОВ

Получение доходов сопровождается неравенством.

Причины неравенства распределения доходов:

Объективные причины отражают общую полезность занятий, территорию, отраслевую и межпрофессиональную дифференциацию оплаты труда, уровень образования, неравенство владения собственностью.

Субъективные причины связаны с характером личности (удача, связи, риск, авантюризм, дискриминация и т.д.)

Специфические причины обусловлены текущими особенностями рыночной среды (низкая цена труда, неотрегулированность нормативно-правовой базы, возможность присвоения больших «теневых» доходов).

Принцип обеспечения опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы

Принцип соответствия меры труда мере его оплаты

Принцип материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда

Принцип неуклонного роста номинальной и реальной заработной платы

Стимулирующая функция

Стимулирующая и социальная функции

Стимулирующая функция

Воспроизводственная функция

Рис. XI.1. **Связь принципов организации и функций заработной платы**

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДОЛЖНА БЫТЬ ОСНОВАНА НА СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПАХ:

1) Сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий.

Государство должно устанавливать общие условия оплаты, сохраняя самостоятельность предприятий по организации оплаты труда.

2) Повышение “реальной заработной платы” работников, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией.

3) Сочетание интересов коллектива с индивидуальными интересами.

4) Распределение заработной платы должно производиться в зависимости от количества и качества проделанной работы.

Дифференциация заработной платы в зависимости от сложности труда, квалификации работника осуществляется на основе тарифной системы, которая включает в себя тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки (для рабочих) и схемы должностных окладов (для руководителей, специалистов и служащих); тарифные ставки и районные коэффициенты к заработной плате.

5) Необходимо развитие материальной заинтересованности в улучшении конечных результатов труда. Установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства является важнейшей предпосылкой усиления действенности оплаты труда.

6) Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с увеличением его оплаты.