

Короткий огляд

Доповідь "Заробітна плата у світі в 2016-2017рр."

1 Частина I. Основні тенденції в сфері заробітної плати

Економічна ситуація у світі.

Протягом останніх років спостерігається зростаюче визнання необхідності здійснювати моніторинг тенденцій в оплаті праці і вживати в цій сфері довгострокових заходів, спрямованих на відвертання стагнації заробітної плати, підвищення рівня оплати праці мільйонів працюючих бідних в різних країнах світу, забезпечення справедливого розподілу доходу, скорочення надмірної нерівності в оплаті праці й доходах, а також на стимулювання споживання як одного із засадничих елементів сталої економіки.

Зниження темпів зростання заробітної плати у світі.

Як показано в Чащині I доповіді "Заробітна плата у світі" за поточний рік, темпи зростання реальної заробітної плати у світі, які почали відновлюватися в 2010 році після різкого падіння в результаті економічної кризи 2008-09 рр., з 2012 року знову сповільнилися, скоротившись з 2,5% до 1,7% в 2015 році, тобто, до свого 4-річного мінімуму. Без урахування Китаю, що випереджав інші країни за темпами зростання реальної заробітної плати, вони скоротилися з 1,6% в 2012 році до 0,9% в 2015 році.

Зниження темпів зростання заробітної плати в країнах з перехідною економікою та економікою, що розвивається.

Упродовж більшої частини післякризового періоду підвищенню заробітної плати у світі значною мірою сприяли відносно високі темпи зростання оплати праці в країнах Азії і Тихоокеанського басейну, що формуються і розвиваються, зокрема, в Китаї, але також і в деяких інших країнах і регіонах, що розвиваються. Останнім часом ця тенденція сповільнилася або кардинально змінилася.

У країнах Великої Двадцятки з перехідною економікою, та економікою, що розвивається, темпи зростання реальної заробітної плати скоротилися з 6,6% в 2012 році до 2,5% в 2015 році. Що стосується її темпів зростання по регіонах, то, за даними доповіді, в 2015 році темпи зростання реальної заробітної плати залишалися відносно високими (4,0%) в країнах Азії, скоротившись до 3,4% в країнах Центральної і Західної Азії, і, за попередніми оцінками, складали 2,1% в арабських і 2,0% в африканських країнах. У 2015 році реальна заробітна плата в країнах Латинської Америки і Карибського басейну скоротилася на 1,3% (головним чином, внаслідок скорочення оплати праці у Бразилії), а в країнах Східної Європи - на 5,2% (в основному, внаслідок скорочення оплати праці в Російській Федерації та Україні).

Підвищення темпів зростання заробітної плати в розвинених країнах

У розвинених країнах, навпаки, заробітна плата зростає. У розвинених країнах Великої Двадцятки темпи зростання реальної заробітної плати вирости з 0,2% в 2012 році до 1,7% в 2015 році, досягнувши свого максимуму за останнє десятиліття. У 2015 році темпи зростання реальної заробітної плати підвищилися до 2,2 % в США, до 1,5% в країнах Північної, Південної

і Західної Європи, і до 1,9% в країнах Євросоюзу (ЄС). Значною мірою ці тенденції пояснюються прискореним зростанням заробітної плати в США та Німеччині. Поки ще залишається неясним, чи збережуться такі темпи зростання в майбутньому або в розвинених країнах станеться повернення до стагнації заробітної плати. В економічних умовах, що характеризуються зростаючим ризиком дефляції у багатьох країнах, зниження оплати праці може саме по собі стати значним чинником ризику, здатним породжувати дефляційні спіралі зарплат і цін.

Відновлення темпів зростання заробітної плати в країнах Північної Америки і у ряді європейських країн виявилось недостатнім для того, щоб компенсувати їх падіння в країнах з перехідною економікою та економікою, що розвивається. Скорочення різниці між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються, в темпах зростання заробітної плати також означає уповільнення процесу зближення цих двох груп країн по рівню оплати праці.

Різностямована динаміка частки оплати праці

Хоча динаміка реальної заробітної плати знаходиться під впливом таких чинників, як зростання ВВП і інфляція цін, інші чинники теж мають значення. Значний масив досліджень в даний час вказує на те, що в більшості країн світу темпи зростання заробітної плати за останні десятиліття відставали від темпів зростання продуктивності праці, що призвело до скорочення частки оплати праці у ВВП. Причиною цього, швидше за все, є комбінація факторів, в т.ч. глобалізація, зміна вимог до кваліфікації в силу технічного прогресу, ослаблення інститутів ринку праці, а також зростаючий тиск з боку фінансових ринків, що змушує розподіляти прибуток від діяльності великих корпорацій на користь інвесторів. Як впливає з висновків доповіді за поточний рік, після певного очікуваного контрциклічного зростання в багатьох країнах протягом 2007-10 рр., частка оплати праці в 2010-15 рр. повернулася до тенденції довгострокового скорочення в трохи більше, ніж половині країн. Виняток становлять Китай, Німеччина і США, однак навіть у цих країнах частка оплати праці залишається набагато нижче свого пікового рівня.

Нерівність в оплаті праці та мінімальна заробітна плата

За середньою заробітною платою не можна зрозуміти, як розподіляється оплата праці за різними категоріями найманих працівників. Відомо, що нерівність в оплаті праці за останні десятиліття збільшилася в багатьох країнах світу. Хоча, певною мірою, ця нерівність відображає індивідуальні і виробничі відмінності між працівниками, надмірне поглиблення нерівності все більше змушує побоюватися його негативних соціально-економічних наслідків. Як вказується в доповіді, зростаюча нерівність в оплаті праці та в доходах домогосподарств часто корелює зі скороченням частки оплати праці. В останні роки з метою захисту низькооплачуваних працівників і скорочення нерівності в оплаті праці в багатьох країнах був введений або укріплений механізм встановлення мінімальної заробітної плати. Як впливає з висновків недавніх досліджень, адекватний мінімальний розмір оплати праці може призводити до зростання доходів низькооплачуваних працівників - багато з яких жінки - без значного негативного впливу на зайнятість. Однак встановлювати його слід у збалансований та науково обґрунтований спосіб за умови вичерпних консультацій з соціальними партнерами, а також, по можливості, з їх прямою і рівноправною участю. У доповіді наводяться деякі порівняльні цифри, що показують співвідношення мінімального розміру оплати праці та медіанної заробітної плати в окремих країнах.

Гендерний розрив у оплаті праці

У сукупному розподілі заробітної плати також спостерігаються відмінності між тими чи іншими категоріями працівників. Одне з них являє собою гендерний розрив в оплаті праці - негативну процентну різницю в середній заробітній платі між жінками і чоловіками. Як показують різні дослідження, з плином часу цей розрив в цілому скоротився в більшості країн, по яких є відповідні дані, але не зник. У доповіді наводяться останні оцінки гендерного розриву в погодинній оплаті праці в цілому ряді країн, які вказують на його величезну варіативність - від приблизно нуля до майже 45%.

Частина II. Нерівність між підприємствами

Різке поглиблення нерівності в оплаті праці в порівнянні з найбільш високооплачуваними працівниками

Ступінь нерівності в оплаті праці в тій чи іншій країні можна вимірювати різними способами. Шляхом розподілу всіх найманих працівників на десять груп (децили) або 100 груп (центів), розташованих в порядку збільшення заробітної плати.

Оплата праці зростає поступово протягом більшої частини розподілу, різко збільшуючись у останніх 10%, а особливо у 1% найбільш високооплачуваних працівників. В Європі на частку 10% таких працівників доводиться в середньому 25,5% всього фонду оплати праці в тій чи іншій країні, що практично відповідає частці, що припадає на 50% найменш оплачуваних працівників (29,1%). Незважаючи на те, що дані не є строго порівнянними, в деяких країнах з перехідною економікою частка найбільш високооплачуваних працівників ще більше - 35% в Бразилії, 42,7% в Індії і 49,2% в ПАР. У ПАР та Індії на частку 50% найменш оплачуваних працівників доводиться, відповідно, всього лише 11,9% і 17,1% сукупного фонду оплати праці.

Нез'ясовність значної частини розподілу заробітної плати характеристиками працівників

Як показано в доповіді, заробітна плата і нерівність в оплаті праці залежать не тільки від кваліфікації працівника (рівня освіти, віку або вислуги років), але також від безлічі інших чинників, що мають важливе значення, серед яких, наприклад, стать, розмір підприємства, тип трудового договору і галузь, в якій він працює. З описової статистики для вибірки розвинених країн та країн, що розвиваються, видно, що вища освіта не гарантує отримання високооплачуваної роботи, що найбільш високооплачувані працівники зосереджені в секторі нерухомості і фінансових послуг, і що в більш високооплачуваних децилях частка жінок неухильно знижується. Так, якщо в європейських країнах частка жінок в трьох найменш оплачуваних децилях становить в середньому 50-60%, то в найбільш високооплачуваних децилях їх частка скорочується до приблизно 35%, а серед 1% отримують максимальну оплату праці - до 20%. У ряді країн з перехідною економікою та економікою, що розвивається цей контраст ще виразніше. У доповіді застосовується стандартна модель, мета якої - пояснити залежність заробітної плати від індивідуальних виробничих характеристик працівника, таких як рівень освіти, вік і вислуга років; проте ця модель не пояснює істотну частину диференціації в оплаті праці. Справді, спостерігається значна - часом величезна - різниця між фактичною оплатою праці тих чи інших працівників і тим, що вони повинні були б отримувати у відповідності зі своїми індивідуальними кваліфікаційними характеристиками.

Значення нерівності в оплаті праці між підприємствами

Неможливість пояснити істотну частину диференціації, що спостерігається в оплаті праці, за допомогою класичної аргументації, виходячи з кваліфікаційних характеристик працівників, породжує питання про роль підприємств як одного з факторів, що визначають нерівність в оплаті праці. Як показують останні дослідження, зростаюча нерівність між підприємствами (вимірюється різницею в середній заробітній платі між підприємствами) мало важливе значення для поглиблення нерівності в оплаті праці в США в період з 1981 по 2013 роки, так само як і для скорочення нерівності в Бразилії в період з 1996 по 2012 роки. У США поглиблення нерівності між підприємствами пояснювалося, головним чином, їх зростаючою поляризацією: кваліфіковані кадри були зосереджені на одних підприємствах, а малокваліфіковані - на інших, що відповідало тенденції на користь реструктуризації діяльності і передачі її периферійної складової стороннім виконавцям на основі підряду або франшизи. У Бразилії значна частина скорочення нерівності між підприємствами пояснювалася підвищенням мінімального розміру оплати праці.

Величина нерівності в оплаті праці між підприємствами

Як видно з доповіді, якщо в багатьох країнах величина нерівності в оплаті праці між працівниками і між підприємствами одночасно є або низькою (наприклад, в Швеції або Норвегії), або високою (наприклад, у Великобританії або Румунії), то в деяких країнах ці типи нерівності значно розходяться по своїй величині. Нерівність в оплаті праці між підприємствами, як правило, більше в країнах, що розвиваються, ніж у розвинених країнах. Якщо в розвинених країнах на 10% підприємств з найбільшою оплатою праці середня заробітна плата в 2-5 раз вище, ніж на 10% підприємств з найменшою оплатою праці, то в країнах, що розвиваються це співвідношення зростає до 8 (В'єтнам) і навіть до 12 разів (ПАР). З доповіді також видно, що в Норвегії середня заробітна плата на значній частині підприємств знаходиться в середньому діапазоні, тоді як у Великобританії значну частину складають підприємства з низьким або високим розміром середньої заробітної плати. У країнах, що розвиваються, в силу структурних відмінностей, як правило, спостерігається значна різниця між більшістю підприємств з низькою і середньою оплатою праці і меншістю з набагато більш високим розміром середньої заробітної плати.

Значення нерівності в оплаті праці всередині підприємств

Незважаючи на те, що нерівність між підприємствами багато в чому визначила останні тенденції в оплаті праці, вона не завжди була вирішальним фактором сукупної нерівності в оплаті праці. Як показали попередні дослідження, в США значну частину сукупної нерівності в оплаті праці можна віднести скоріше на рахунок нерівності всередині підприємств, ніж між ними, і хоча на частку останнього доводиться більша частина недавнього поглиблення нерівності в оплаті праці між працівникам «мегакорпорацій» з чисельністю працюючих понад 10.000 чоловік, нерівність обох типів значно зросла приблизно в рівній мірі.

Піраміда нерівності в оплаті праці в європейських країнах

У 2010 році на частку нерівності в оплаті праці всередині підприємств Європи припадала майже половина сукупної нерівності. На основі розподілу підприємств за величиною середньої заробітної плати та аналізу мінімального і максимального розміру оплати праці на них в доповіді вказується на значний ступінь нерівності в оплаті праці в європейських країнах,

особливо всередині підприємств з відносно великою величиною середньої заробітної плати. Якщо порівняти оплату праці окремих працівників із середнім розміром оплати праці на тому підприємстві, де вони працюють, то виявиться, що більшість працівників (приблизно 80%) отримують менше цього середнього розміру оплати праці. Оплата праці деяких працівників на нижньому відрізку кривої набагато нижче середньої по підприємству, що вказує на значну нерівність всередині підприємств як одну з причин неправомірно низьку оплату праці. На верхньому відрізку кривої 0,1% працівників отримують 211 євро за годину при середньому розмірі оплати праці на їх підприємстві в 45 євро за годину. У доповіді в графічній формі показано, що завищена оплата праці окремих працівників на деяких підприємствах призводить до формування «піраміди» вкрай нерівномірно розподіленої оплати праці, що підкреслює масштаб і ступінь нерівності в оплаті праці не тільки між підприємствами, а й усередині них. Хоча такий аналіз доцільний як для розвинених країн, так і для країн з перехідною економікою, на практиці для останньої групи країн є лише обмежена сукупність «співвіднесених» даних (тобто таких, які містять відомості як про працівників, так і про підприємства, де вони працюють).

Гендерний розрив у оплаті праці на підприємствах

В доповіді також наводяться розрахунки гендерного розриву в оплаті праці на основі «співвіднесених» даних для Європи. За цими даними видно, що за період з 2002 по 2010 рік гендерний розрив скоротився, але зберігається в більшості європейських країн, причому його величина більше на верхньому кінці розподілу, ніж на його нижньому кінці або в середині. Якщо в цілому по Європі гендерний розрив за погодинну оплату праці становить приблизно 20%, то серед 1% одержувачів максимальної заробітної плати він досягає приблизно 45%. У керівних кадрах, які входять в 1% таких працівників, гендерний розрив в оплаті праці перевищує 50%. При цьому він більше на тих підприємствах, де середня заробітна плата вище. На підприємствах, що входять в 1% підприємств Європи з найбільшим середнім розміром оплати праці, гендерна різниця становить майже 50%. З доповіді також видно, що вона спостерігається на ринку праці з раннього віку, але значно скорочується у працівників старше 40 років.

Частина III. Підсумки і висновки

Необхідність в координації політики на глобальному рівні

Стагнація середньої заробітної плати і скорочення частки оплати праці чреваті як соціальними, так і економічними наслідками. В соціальному плані відсутність взаємозв'язку між економічним зростанням і зростанням заробітної плати призводить до зростаючого розчарування працівників і їх сімей внаслідок відчуття, що вони не отримують належну їм частину плодів економічного прогресу. Для економіки низькі темпи зростання заробітної плати означають зниження у домогосподарств стимулів до споживання і як результат - скорочення сукупного попиту, особливо в умовах стагнації заробітної плати одночасно в багатьох великих країнах. У зв'язку з цим, випереджаючі темпи зростання заробітної плати в різних країнах в 2015 році дали позитивний економічний ефект, що виходить за межі їх кордонів. Тому там, де це можливо, підвищені темпи зростання слід зберігати або нарощувати. Це не відноситься до всіх тих країн, в деяких з яких заробітну плату не можна підвищити без шкоди для підприємств і робочих місць, так як це призведе до зростання

трудоу витрат і може викликати значне скорочення обсягів експорту або інвестицій. Тому тут потрібен диференційований підхід з урахуванням специфіки тих чи інших країн.

У попередніх публікаціях доповіді «Заробітна плата в світі» містився заклик до координації політики на глобальному рівні з тим, щоб уникнути одночасної реалізації в занадто великій кількості країн заходів, спрямованих як на стримування зростання оплати праці, так і на її скорочення в кон'юнктурних цілях для збільшення експорту, результатом чого може в обох випадках стати падіння регіонального або світового сукупного попиту або дефляція. У зв'язку з цим позитивним кроком стало включення політики в сфері заробітної плати до порядку денного нарад Групи країн Великої Двадцятки. У 2016 році країни Великої Двадцятки закликали проводити макроекономічну політику, спрямовану на досягнення істотних темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці, а також керуватися в сфері заробітної плати принципом реалізації довгострокових заходів, при якому потужні інструменти та інститути ринку праці - такі як мінімальна заробітна плата і колективні переговори - можуть сприяти більш адекватній відповідності між зростанням оплати праці і зростанням продуктивності.

Сфери реалізації можливих заходів з урахуванням специфіки країн

Реалізація на кожному рівні політики, що забезпечує стабільні темпи зростання заробітної плати і справедливий розподіл плодів прогресу серед всіх, вимагає рішучих і масштабних заходів. Вони повинні враховувати як довгострокові тенденції, так і поточну ситуацію. Але перш за все адекватна політика повинна мати на увазі конкретні чинники, що визначають позитивну або негативну динаміку заробітної плати і нерівності в оплаті праці. Тому національна політика повинна в кожному випадку враховувати моделі і фактори економічного розвитку, при цьому не забувати про те, що багато тенденцій можуть мати широкий резонанс в країнах, що знаходяться на аналогічному етапі розвитку.

- **Мінімальна заробітна плата і колективні переговори.** Механізм мінімальної заробітної плати та укладання колективних договорів потенційно можуть привести до скорочення нерівності в оплаті праці одночасно як між підприємствами, так і всередині них. При цьому результат залежить від того, як організовані колективні переговори. Переговори, які проходять на національному, секторальному і (або) галузевому рівні за участю великої кількості роботодавців і при координації між різними рівнями, забезпечують охоплення більшої частини працюючих і скорочення нерівності в оплаті праці як між підприємствами, так і всередині них. Їх результат можна ще більше посилити, якщо держава прийме заходи по поширенню дії колективних договорів на всіх працівників тієї чи іншої галузі або країни в цілому. Якщо колективні переговори мають вузькоспрямовану дію і проходять на рівні підприємства або робочих місць, їх вплив на нерівність в оплаті праці обмежується ситуацією всередині цих підприємств. МОП прийняла міжнародні трудові норми у відношенні колективних переговорів і мінімальної заробітної плати, а недавно опублікувала посібник з цих питань, що вказує на те, що мінімальна заробітна плата і колективні переговори доповнюють один одного як інструменти політики.
- **Нові ініціативи роботодавців і працівників щодо скорочення нерівності в оплаті праці за допомогою колективних переговорів.** Останнім часом були висунуті нові ініціативи та пропозиції, що мають на меті вирішення проблеми зростаючої нерівності між підприємствами, особливо між замовниками та підрядниками, і

спрямовані на те, щоб включити до колективних договорів всі ланки системи поставок. Деякі підприємства, що діють в міжнародному масштабі, підкреслювали проблематичність підвищення оплати праці на рівні підприємства в умовах жорсткої цінової конкуренції за замовника. У зв'язку з цим викликає інтерес рішення низки найбільших міжнародних торгових марок запропонувати виробникам і профспілкам виступити зі спільною ініціативою для стимулювання колективних переговорів на галузевому рівні за участю багатьох роботодавців в країнах, які виробляють швейну продукцію.¹

- **Максимальний розмір оплати праці: саморегулювання підприємств або посилення регулювання?** За матеріалами доповіді про ступінь нерівності в оплаті праці всередині підприємств видно, що підприємствам належить особлива роль у стримуванні нерівності в соціально прийнятних рамках шляхом саморегулювання. У багатьох випадках керівництво підприємств самостійно визначає розмір оплати своєї праці, а акціонери часто не можуть забезпечити йому справедливу винагороду відповідно до соціальних цінностей або навіть результатів роботи підприємства. На думку МОП, «сталі підприємства повинні брати участь в механізмах соціального діалогу та підтримки трудових відносин на належному рівні, таких як колективні переговори, а також інформування, консультації та участь працівників. Це ефективні і взаємовигідні інструменти, оскільки вони сприяють поширенню єдиних цінностей, довіри і співробітництва, а також соціально відповідальної поведінки (МОП, 2007, с. 5). У минулому ініціативи з регулювання максимального розміру оплати праці стосувалися гарантій прозорості винагороди і «права голосу» акціонерів у питаннях оплати праці. Тепер виникають питання щодо необхідності посилення регулювання для стимулювання зв'язку винагороди з довгостроковими показниками роботи підприємства, а не з короткостроковими вигодами в формі вартості акціонерного капіталу.
- **Зростання продуктивності на сталих підприємствах.** В силу того, що різниця між підприємствами в середньому розмірі оплати праці є одним з найважливіших чинників сукупної нерівності в оплаті праці, сприяння зростанню продуктивності праці на сталих підприємствах може одночасно привести до зростання середньої заробітної плати і скоротити нерівність в оплаті праці. Компроміс між зростанням і нерівністю не є при цьому обов'язковою умовою. Але якщо зростаюча нерівність між підприємствами обумовлена їх поляризацією і передачею робіт на підрядне виконання, то в сегменті з низькою доданою вартістю практично не залишається місця для зростання продуктивності. У своєму «Висновку про сприяння сталим підприємствам» 2007 року МОП, визнаючи, що нерівність і дискримінація несумісні з розвитком сталих підприємств, підкреслює важливість формування середовища, сприятливого для створення та зростання або реструктуризації підприємств на сталій основі. У такому сприятливому середовищі правомірне прагнення до прибутку як один з головних чинників економічного зростання поєднується з вимогами розвитку на основі поваги людської гідності, збереження сталості навколишнього середовища і гідної праці.
- **Вирішення проблеми нерівності в оплаті праці різних категорій працівників, включаючи жінок і чоловіків.** Інститути ринку праці та заходи в галузі заробітної

¹ Див. Опис ініціативи за адресою <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

плати не зможуть ефективно скоротити нерівність до тих пір, поки не будуть забезпечувати захист і охоплення вразливих, неблагополучних або дискримінованих категорій трудящих. Гендерний розрив у оплаті праці - різниця в середній заробітній платі між чоловіками і жінками - залишається проблемою в усьому світі. Як підкреслюється в доповіді, він має місце на підприємствах будь-якого типу, але особливо великий на підприємствах з більш високою середньою оплатою праці. Це показує, що сертифікація робочих місць на рівні підприємства залишається найважливішим доповненням до законодавства, гарантуючи право на рівну оплату за працю рівної цінності, ефективне дотримання цього права з боку держави і дієвий доступ працівників до правосуддя для захисту своїх прав. Заходи обмеження розміру оплати праці керівництва також можуть звужити широкий гендерний розрив в оплаті праці, існуючий, за даними доповіді, між чоловіками і жінками, які займають керівні посади.

Інші заходи скорочення нерівності

Вищевказані заходи скорочення нерівності, зрозуміло, не вичерпують весь арсенал засобів. У зв'язку з цим доречно згадати, що доповідь «Заробітна плата в світі» публікується кожні два роки і що в попередній доповіді, присвяченій дослідженню взаємозв'язків між заробітною платою, доходами домогосподарств і нерівністю в широкому сенсі, пропонувався цілий ряд інших заходів скорочення нерівності.

Рішення проблеми низької оплати праці і нерівності за допомогою заходів податково-бюджетної політики в формі податків і трансфертів. У багатьох розвинених країнах оподаткування стало менше прогресивним останнім часом, що привело до поглиблення нерівності на ринку праці. Втрату системою свого прогресивного характеру можна частково компенсувати за рахунок заходів, що запобігають ухиленню організацій і фізичних осіб від сплати податку на доходи і встановлюють адресні податкові пільги для малозабезпечених домогосподарств. Більш диференційоване і прогресивне оподаткування може також обмежувати оплату праці керівних кадрів, так як у них залишається менше стимулів для того, щоб вимагати більше за свою працю. Не менш важливо і те, що податково-бюджетна політика може вирішувати проблему нерівності за рахунок трансфертів менш благополучним домогосподарствам у формі або прямих грошових виплат, або можливостей чи гарантій зайнятості в державному секторі, або субсидій на харчування, тощо. Хоча в багатьох країнах відбулося розширення системи соціального захисту, значна частина населення світу як і раніше позбавлена медичного страхування і пенсій за віком, а ще більше людей живуть в умовах відсутності дитячих і сімейних допомог, а також допомоги з безробіття та тимчасової непрацездатності в разі хвороби, травми або вагітності (МОП, 2014b).

Важливі заходи комплексної політики, які побічно впливають на заробітну плату і її розподіл. До таких належить доступність якісної освіти, наявність програм підвищення кваліфікації робочої сили, а також служб, що забезпечують підбір вакансій відповідно до параметрів претендентів на робочі місця. Вони також включають в себе ряд заходів для вирішення питань щодо відмінності в заробітній платі при нестандартних формах зайнятості (це особливо стосується тимчасових і позикових працівників), які знаходять все більшого поширення у багатьох промислово розвинених країнах, а в країнах, що розвиваються мають тенденцію займати ті сегменти ринку праці, які раніше асоціювалися зі стандартними робочими місцями. Заходи, що вживаються, повинні мати на меті забезпечити працівників з нестандартними формами зайнятості захистом, що є у «звичайних» працівників, а також зробити так, щоб цей захист більшою мірою відповідав тій чи іншій формі зайнятості. Ці

заходи повинні мати на меті реалізувати принцип рівності в спілкуванні між тими чи іншими категоріями працівників, виключити дискримінацію за професійною ознакою, а також скоротити непряму дискримінацію за ознакою статі та забезпечити, щоб нестандартні форми зайнятості не використовувалися виключно в цілях зниження трудових витрат за рахунок погіршення оплати і умов праці тих чи інших категорій працівників (МОП, 2016b).